

CARRIÈRE ET ATTRACTIVITÉ/RÉTENTION DES TALENTS

Les institutions, organes et agences de l'Union européenne perdent sans cesse de l'attractivité depuis la réforme du statut entrée en vigueur le 1^{er} mai 2004 puis d'une autre réforme entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, conduisant à d'importantes inégalités de revenus entre des personnes exerçant les mêmes tâches, sur la seule base de leur date d'entrée en service et en dépit d'une hausse des qualifications.

Les concours attirent de moins en moins de candidats originaires d'un nombre croissant d'États membres, à tel point que des emplois de fonctionnaires restent vacants et qu'il faut soit recruter des agents temporaires soit externaliser les tâches et recourir à des prestataires de services. Le Parlement européen a décidé de lancer des concours réservés à une seule nationalité pour recruter des administrateurs autrichiens, luxembourgeois, néerlandais et chypriotes. Cette approche est contestée par le gouvernement italien devant la Cour de justice.

A. Les catégories d'emploi

Les emplois offerts par les institutions se répartissent entre trois grandes catégories :

1. Les fonctionnaires

Ils occupent un emploi permanent et ils ont vocation à la carrière, ils peuvent évoluer jusqu'à un certain grade. Ils sont divisés en trois groupes de fonctions : les assistants/secrétaires commis, du grade AST/SC 1 à 6, les assistants du grade AST 1 à AST 11 et les administrateurs du grade AD 5 au grade AD 16.

Les membres des institutions (juges, commissaires, médiateur européen ...) sont classés en AD hors classe. Ils occupent un mandat limité dans le temps et leur régime ne relève du statut que par certains aspects.

2. Les agents temporaires

Ils occupent soit un emploi classé comme temporaire, par exemple en travaillant pour un juge, un commissaire, dans leur cabinet, en étant détachés ou non de leur emploi de fonctionnaires, soit ils sont recrutés temporairement sur un emploi de fonctionnaire non pourvu ou ils remplacent un fonctionnaire détaché. Ils peuvent aussi être recrutés pour couvrir des besoins ponctuels. Ils sont classés en AST/SC, AST ou AD. Ils n'ont pas vocation à la carrière, mais ils peuvent éventuellement obtenir des reclassements à un grade supérieur, de façon plus limitée que les fonctionnaires.

3. Les agents contractuels

Cette catégorie a été créée en 2004. Ses conditions de rémunérations sont nettement inférieures à celles des fonctionnaires. Les agents contractuels sont de plus en plus nombreux, ils remplacent les fonctionnaires. De nombreuses agences ne comptent plus que des agents, avec en général un directeur ayant un statut soit de fonctionnaire soit d'agent temporaire.

Ils sont divisés en quatre groupes de fonctions de I à IV, répartis en 18 grades. Les agents de groupe de fonctions I occupent des postes de chauffeurs, huissiers, ouvriers et ils succèdent à l'ancienne catégorie D. Ils ont subi une perte de salaire d'environ 1000 euros par mois en 2004. Au Luxembourg, leur salaire est inférieur au salaire

minimum légal et ils reçoivent une compensation sous la forme d'une aide sociale. Les agents de groupe de fonctions II sont secrétaires ou commis, au niveau des grades AST/SC. Les agents de groupe de fonctions III font le travail des assistants et ceux du groupe de fonctions IV le travail des administrateurs, en étant payés au rabais. Le traitement brut au grade 18, échelon 7 plafonne à 9062,69 euros, correspondant environ au grade 8, échelon 2 des fonctionnaires.

Les agents contractuels peuvent obtenir des contrats à durée indéterminée soit au groupe de fonctions I puisque la catégorie D des fonctionnaires a été supprimée en 2004 pour les nouveaux arrivants, soit dans les autres groupes de fonctions mais uniquement dans les agences et les offices. Dans les institutions, leurs contrats sont limités en principe à trois ans. Ils peuvent aussi alterner entre le statut d'agent contractuel ou d'agent temporaire, changer d'employeur pour avoir à nouveau le droit de travailler pendant trois ans comme agent contractuel ou 6 ans comme agent temporaire. Malheureusement, les agents ne peuvent pas bénéficier des mêmes règles que celles prévues pour les salariés du secteur privé prévoyant la conversion en contrat à durée indéterminée après des renouvellements. Cette conversion est possible mais selon des conditions plus restrictives.

N'ayant pas de vocation à la carrière, ils n'ont aucune garantie d'obtenir un nouveau contrat au même grade ou à un grade supérieur. Or si leur dernier contrat avant le départ à la retraite a été conclu à un grade inférieur, c'est le dernier salaire qui servira de base de calcul, sans faire une moyenne sur toute la période d'affiliation au régime de pension et sans aucune indemnisation.

Il existe un régime d'assurance chômage pour tous les types d'agents si, à la fin de leur contrat, ils sont à la recherche d'un emploi. La durée d'indemnisation est liée à la durée de leur contrat.

B. Quels sont les moyens d'attirer du personnel compétent et qualifié ?

1) La publicité des offres d'emploi et des concours

Les offres d'emploi, les concours de fonctionnaires et les tests de sélections des agents contractuels sont publiés dans le site de l'EPSO, dans les sites publics des institutions qui recrutent, dans des journaux pour toucher un large public. Des actions de visites à des universités sont organisées pour faire connaître nos métiers. La réussite à un concours n'est pas une garantie de recrutement. La liste de réserve a une durée de validité limitée, parfois prorogée.

2) La perspective de la sécurité de l'emploi

Les institutions tiennent à maintenir le statut de fonctionnaire, occupant un emploi permanent, auquel on accède par voie de concours général ou interne. Les recrutements se font en général au grade AST/SC 1 ou 2, AST 1, AST 3, AD 5, AD 6, AD 7 et, pour des chefs d'unité, au grade AD 9 ou AD 12. Les recrutements de l'encadrement supérieur, aux grades AD 14, 15 ou 16 se font par voie de nominations, sans concours.

Le fonctionnaire stagiaire doit démontrer au cours d'un stage de neuf mois qu'il est apte à exercer les tâches de sa fonction puis il est titularisé et son emploi est permanent jusqu'au départ en retraite. Les révocations pour cause disciplinaire sont très rares.

La stabilité de l'emploi contribue à un climat de travail plus serein, à réduire les rivalités.

Il est important de noter que des personnes âgées de 50 ans et plus peuvent trouver des opportunités d'emploi stable et valoriser leur expérience. Même en travaillant seulement quelques années avant la retraite, elles auront droit à une petite pension et à l'assurance maladie RCAM, en plus d'une éventuelle sécurité sociale nationale.

Il existe aussi une volonté de mieux intégrer des travailleurs handicapés, mais sans fixer de quotas. L'EPSO propose des aménagements raisonnables pour les concours. Quelques stages sont proposés pour encourager les candidatures. Toutefois il n'est pas possible de compléter un salaire pour un travail à temps partiel par une allocation d'invalidité, sauf une courte période de mi-temps thérapeutique limitée à trois mois.

3) Les perspectives de carrière

La progression de la carrière se fait au mérite en restant au minimum deux ans au même grade. Chaque année, le fonctionnaire ou l'agent fait l'objet d'un rapport de notation, appelé aussi rapport d'évolution de carrière ou rapport d'évaluation. Il peut contester son rapport auprès d'un comité consultatif de notation puis par voie de réclamation et de recours. Toutefois, les chances de succès sont limitées car une révision ne sera admise qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou selon quelques autres cas de figure. De plus, le succès dans la révision de la notation ne garantit pas la promotion.

Les grades sont divisés en cinq échelons pour les fonctionnaires et agents temporaires et en huit échelons pour les agents contractuels. L'avancement à l'échelon supérieur après 2 ans n'est plus automatique mais dépend de l'obtention d'une évaluation satisfaisante.

Le refus de promotion peut être contesté devant le comité paritaire de promotion puis par voie de réclamation auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination puis en justice. Là aussi les chances de succès sont non seulement limitées mais rien ne garantit que l'employeur va respecter la décision favorable du Tribunal, ce qui donne parfois lieu à des séries de litiges lorsque le membre du personnel se heurte pendant des années à la mauvaise volonté de son employeur. Dans de telles conditions, il vaut mieux chercher à changer d'employeur, avant d'avoir la réputation d'une personne qui cherche des conflits. Les recours en droit statutaire sont anonymisés. Les initiales données au requérant ne correspondent jamais à celles de son nom et de son prénom. Les informations qui permettraient de l'identifier aisément sont omises mais en pratique il est fréquent que l'engagement d'une procédure contre son employeur ne reste pas assez confidentiel de sorte que

le requérant rencontre des difficultés à obtenir une mutation ou un transfert si l'administration des ressources humaines ne le soutient pas.

Selon le grade de recrutement, il sera possible d'évoluer par voie de promotion jusqu'au grade AST SC 6, ou AST 9 ou AD 12, ou AD 14 ; au-delà, l'accès à un grade supérieur se fait par voie de nomination, de façon nettement plus restreinte.

Le statut prévoit des pourcentages moyens de promotion, à calculer sur une période de cinq années. Par exemple, un pourcentage de 25% pour un grade signifie que la durée moyenne dans ce grade est de quatre ans. Vu que la promotion se fait en fonction des mérites, du niveau de responsabilité, des langues utilisées dans le travail et qu'il faut rester au moins deux ans dans le même grade, il n'y a pas de progression automatique.

La Cour de justice a mis en place un système de promotion qui lui permet de tirer le meilleur parti possible des règles en vigueur et des possibilités budgétaires. Le syndicat EPSU-CJ a contribué à la mise en place de ce système qui est probablement le meilleur au sein des institutions de l'UE par sa cohérence, sa prévisibilité et son équité. Il donne lieu à un faible nombre de contestations et celles-ci sont examinées avec soin par le comité paritaire de promotion, de sorte qu'une partie d'entre elles sont acceptées par l'autorité investie du pouvoir de nomination (appointing authority).

4) La mobilité interne et entre institutions

Le fonctionnaire titularisé pourra postuler à d'autres emplois au sein de son institution ou, par voie de transfert, auprès d'un autre employeur de l'UE.

Il peut aussi évoluer en passant des concours internes. Les agents temporaires peuvent se présenter à des concours internes alors que les agents contractuels sont exclus ou soumis à de fortes restrictions. On observe que les concours internes sont de plus en plus utilisés car l'Office européen de sélection du personnel, l'EPSO, fonctionne très mal et n'arrive pas à assurer le service attendu. Il est souvent censuré par le juge de l'Union.

C. Comment organiser la rétention des talents ?

1) Les freins aux transferts vers d'autres institutions

Les institutions situées à Luxembourg éprouvent de grandes difficultés à attirer du personnel à cause de l'absence de coefficient correcteur permettant d'assurer une parité de pouvoir d'achat entre Bruxelles et Luxembourg. En effet, l'écart de pouvoir d'achat est d'environ 25%, ce qui équivaut à un écart de salaire de deux grades. Or les contraintes budgétaires freinent les possibilités d'offrir deux grades de plus pour les mêmes fonctions pour pallier à l'absence de coefficient correcteur.

Pour essayer d'y remédier, les institutions situées au Luxembourg ont décidé de lancer des concours visant à recruter spécifiquement au Luxembourg, afin d'éviter que les lauréats n'acceptent que des offres pour Bruxelles. Elles insèrent aussi des clauses indiquant que les transferts seront refusés pendant un certain nombre d'années, en général au moins trois ans.

2) La facilitation de l'intégration

Les écoles européennes et les écoles accréditées permettent de scolariser les enfants du personnel dans plusieurs sections linguistiques. L'offre est complète à Bruxelles et à Luxembourg. Des foires d'emploi visent à faciliter l'accueil et la recherche d'emploi pour les conjoints.

Au Luxembourg, il existe un cercle culturel et un cercle sportif qui regroupent des dizaines de clubs subventionnés par les institutions, une bibliothèque de loisirs multilingue gratuite et un établissement appelé Foyer européen qui abrite la plupart des activités des clubs culturels. Ces clubs sont destinés non seulement au personnel actif des institutions européennes et internationales au Luxembourg, mais aussi aux pensionnés et aux membre de famille. Des « externes » peuvent aussi y adhérer.

3) Indemnité de logement

Au Luxembourg, le prix du logement dissuade de nombreux candidats. Il est fréquent qu'après avoir reçu une offre d'emploi, le candidat se renseigne sur les loyers et annonce son refus. Depuis 2025, une indemnité de logement a été mise en place en cas de déménagement vers le Luxembourg pour satisfaire à l'obligation statutaire de résider au lieu d'affectation. L'indemnité de dépaysement de 16% versée aux personnes qui s'expatrient pour occuper leur emploi ne suffit souvent pas à compenser les inconvénients de l'émigration.

Conclusion

Les emplois dans les institutions de l'Union et surtout dans les agences sont de moins en moins attractifs. L'objectif fixé à l'article 27 du statut du recrutement de « fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique la plus large possible » est de plus en plus difficile à atteindre. La réforme de 2004 a comporté des aspects positifs (création du congé parental, déblocage des carrières...) et négatifs (suppression de la catégorie D, baisse des salaires de départ et des droits à pension...). Toutefois, l'idée était de proposer une équivalence des carrières entre l'ancien et le nouveau statut, en commençant plus bas mais en finissant plus haut. Cette équivalence ne s'est pas vérifiée car les personnes sont recrutées à un âge plus élevé qu'à l'époque où il existait des limites d'âge, donc leur carrière est plus courte et ils n'ont pas le temps de parcourir tous les grades de leur groupe de fonctions.

La réforme de 2014 a été entièrement négative, notamment au niveau des droits à pensions, avec une dégradation de plus de 40 % entre le statut avant 2004 et celui après 2014. Les syndicats n'osent pas revendiquer une réforme car le contexte est défavorable. Leur stratégie consiste à contribuer à la meilleure application possible des règles existantes.

Toutefois, les institutions de l'Union continuent à offrir le plus souvent des conditions de travail correctes qui permettent de concilier la vie privée et la vie professionnelle. La charge de travail tend à augmenter mais l'encadrement est plus sensibilisé à la prévention des risques psychosociaux.

Le conseil que nous pouvons donner à d'éventuels candidats est de bien se renseigner avant de postuler en contactant des connaissances qui travaillent déjà dans une institution ou d'interroger un syndicat et, une fois recrutés, de ne pas hésiter à consulter des membres du Comité du personnel ou de syndicats pour s'informer, s'orienter, recevoir du soutien, éviter des conflits ou trouver des solutions.

v

2025

with effect from
à compter du
01/04/2025

Annual update
OJ C/2025/2153

Actualisation annuelle
JO C/2025/2153

[Salary scales \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Salary grid – Grille des traitements

Union Européenne: traitements (bruts) applicables en Belgique et au Luxembourg

basic salaries for officials and temporary staff traitements de base des fonctionnaires et agents temporaires

Steps - Échelons →

		Grades	1	2	3	4	5
Dir. gen. Director Head of Unit or equivalent Adviser or equivalent Administrator Function Group AD	20%	AD 16	23 235,49	24 211,88	25 229,29		
		AD 15	20 536,29	21 399,27	22 298,46	22 918,85	23 235,49
	15%	AD 14	18 150,61	18 913,36	19 708,12	20 256,42	20 536,29
		AD 13	16 042,15	16 716,25	17 418,66	17 903,32	18 150,61
	15%	AD 12	14 178,56	14 774,36	15 395,22	15 823,52	16 042,15
	25%	AD/AST 11	12 531,47	13 058,05	13 606,77	13 985,35	14 178,56
	25%	AD/AST 10	11 075,76	11 541,15	12 026,14	12 360,71	12 531,47
	25%	AD/AST 9	9 789,10	10 200,45	10 629,11	10 924,80	11 075,76
	33%	AD/AST 8	8 651,92	9 015,49	9 394,33	9 655,70	9 789,10
	36%	AD/AST 7	7 646,86	7 968,20	8 303,02	8 534,04	8 651,92
	36%	AD/AST 6	6 758,53	7 042,56	7 338,47	7 542,66	7 646,86
	36%	AD/AST 5	5 973,44	6 224,44	6 486,00	6 666,47	6 758,53
		AST 4	5 279,52	5 501,36	5 732,53	5 892,04	5 973,44
		AST 3	4 666,18	4 862,29	5 066,60	5 207,55	5 279,52
		AST 2	4 124,14	4 297,44	4 478,02	4 602,62	4 666,18
	AST 1	3 645,04	3 798,21	3 957,81	4 067,97	4 124,14	

old category D non-attested
10%

Function Group AST/SC	12%	AST/SC 6	5 926,03	6 175,06	6 434,54	6 613,52	6 704,91
		AST/SC 5	5 237,60	5 457,70	5 687,85	5 845,27	5 926,03
		AST/SC 4	4 629,18	4 823,69	5 026,41	5 166,24	5 237,60
		AST/SC 3	4 091,41	4 263,33	4 442,51	4 566,08	4 629,18
	20%	AST/SC 2	3 616,12	3 768,10	3 926,45	4 035,66	4 091,41
	25%	AST/SC 1	3 196,06	3 330,37	3 470,32	3 566,84	3 616,12

suite à une promotion, le fonctionnaire est classé à l'échelon 1 du grade supérieur

tous les 2 ans, le fonctionnaire ou agent temporaire avance, en principe, à l'échelon suivant de son grade

	1	2	3	4	5
% progression		4,20%	4,20%	2,78%	1,38%

Sharing experience
Building solidarity

01-Mai-2025: salaire social minimum d'un salarié qualifié au Luxembourg: **3.244,48 €**

2025

Salary grid – Grille des traitements

Union Européenne: traitements (bruts) applicables en Belgique et au Luxembourg



with effect from
à compter du
1 Apr 2025

basic salaries for contract staff – traitements de base des agents contractuels

Annual update
OJ C/2025/2153

Actualisation annuelle
JO C/2025/2153

[Salary scales \(europa.eu\)](http://europa.eu)

		Steps - Échelons							
	Groupe de fonctions	Grade	1	2	3	4	5	6	7
3 ter - 3b	IV	18	8 009,86	8 176,43	8 346,44	8 520,03	8 697,23	8 878,09	9 062,69
		17	7 079,34	7 226,53	7 376,81	7 530,23	7 686,83	7 846,67	8 009,86
		16	6 256,88	6 386,99	6 519,82	6 655,40	6 793,82	6 935,12	7 079,34
		15	5 529,97	5 644,98	5 762,38	5 882,22	6 004,55	6 129,40	6 256,88
		14	4 887,55	4 989,19	5 092,95	5 198,85	5 307,00	5 417,32	5 529,97
	III	13	4 319,72	4 409,57	4 501,27	4 594,90	4 690,43	4 787,98	4 887,55
		12	5 529,90	5 644,89	5 762,30	5 882,11	6 004,41	6 129,28	6 256,74
		11	4 887,52	4 989,12	5 092,88	5 198,78	5 306,90	5 417,24	5 529,90
		10	4 319,71	4 409,54	4 501,25	4 594,87	4 690,40	4 787,95	4 887,52
		9	3 817,90	3 897,30	3 978,35	4 061,09	4 145,55	4 231,72	4 319,71
II	8	3 374,39	3 444,56	3 516,21	3 589,31	3 663,97	3 740,14	3 817,90	
	7	3 817,82	3 897,25	3 978,29	4 061,02	4 145,52	4 231,72	4 319,72	
	6	3 374,24	3 444,39	3 516,05	3 589,18	3 663,83	3 740,03	3 817,82	
	5	2 982,17	3 044,18	3 107,51	3 172,15	3 238,11	3 305,48	3 374,24	
	4	2 635,66	2 690,49	2 746,46	2 803,58	2 861,89	2 921,41	2 982,17	
3 bis - 3a	I	3	3 246,94	3 314,31	3 383,11	3 453,31	3 524,97	3 598,15	3 672,84
		2	2 870,43	2 929,99	2 990,81	3 052,88	3 116,25	3 180,93	3 246,94
		1	2 537,59	2 590,27	2 644,01	2 698,87	2 754,90	2 812,07	2 870,43



Partageons l'expérience
Construisons la solidarité

tous les 2 ans,
l'agent contractuel
avance à l'échelon
suivant de son grade

← v. complément
de rémunération

01-Mai-2025:
salaire social
minimum d'un salarié
non qualifié au
Luxembourg:
2.703,74 €

01-Mai-2025:
salaire social minimum
d'un salarié qualifié au
Luxembourg:
3.244,48 €

suite à un
reclassement,
l'agent contractuel
est classé à
l'échelon 1 du
grade supérieur de
son GF