

Front Commun

interinstitutionnel de la représentation du personnel

FRONT COMMUN interinstitutionnel

Réforme et Adaptation salariale

I. Modification du régime des pensions

A. Propositions faites par la Commission¹

Les propositions de la Commission ne concernent pratiquement pas les pensions déjà acquises, sauf en ce qui concerne la méthode d'adaptation des salaires et pensions (discussion ci-dessous).

- a. **Age normal de la pension²** : 65 ans, au lieu de 63 ans avec transition progressive. Un tableau est introduit qui adoucit ce changement pour les actifs qui auront entre 30 à 60 ans au 1^{er} mai 2013 (tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1. Mesure transitoire : âge du droit à la pension pour qui est entré avant le 1 mai 2013

Âge au 1 ^{er} mai 2013	Âge du droit à la pension	Âge au 1 ^{er} mai 2013	Âge du droit à la pension
59 ans et plus	60 ans et 0 mois	44 ans	62 ans et 8 mois
58 ans	60 ans et 2 mois	43 ans	62 ans et 11 mois
57 ans	60 ans et 4 mois	42 ans	63 ans et 1 mois
56 ans	60 ans et 6 mois	41 ans	63 ans et 3 mois
55 ans	60 ans et 8 mois	40 ans	63 ans et 5 mois
54 ans	60 ans et 10 mois	39 ans	63 ans et 7 mois
53 ans	61 ans et 0 mois	38 ans	64 ans et 0 mois
52 ans	61 ans et 2 mois	37 ans	64 ans et 1 mois
51 ans	61 ans et 4 mois	36 ans	64 ans et 2 mois
50 ans	61 ans et 6 mois	35 ans	64 ans et 3 mois
49 ans	61 ans et 9 mois	34 ans	64 ans et 4 mois
48 ans	62 ans et 0 mois	33 ans	64 ans et 5 mois
47 ans	62 ans et 2 mois	32 ans	64 ans et 6 mois
46 ans	62 ans et 4 mois	31 ans	64 ans et 7 mois
45 ans	62 ans et 6 mois	30 ans	64 ans et 8 mois

¹ COM_COM(2011)0890_FR, EN, DE

² Le mot pension est utilisé car la discussion concerne bien la pension et non pas la retraite qui pourrait se concevoir sans pension !

Ce tableau ne modifie pas les changements déjà introduits par la réforme de 2004 pour ceux qui avaient 41 ans ou plus en 2004 (50 ans au 1^{er} mai 2013). Le fonctionnaire qui avait 51 ans en 2004 garde l'âge de la retraite à 60 ans.

Le fonctionnaire ayant accompli 20 années de service ou plus au 1^{er} mai 2004 a droit à une pension d'ancienneté à l'âge de 60 ans.³

Les fonctionnaires âgés de 43 ans ou plus au 1^{er} mai 2013 qui sont entrés en service entre le 1^{er} mai 2004 et le 31 décembre 2012, gardent l'âge de la retraite à 63 ans et ne bénéficient pas de la transition offerte par le tableau 1 ci-dessus.

- b. **Age minimal de prépension** : 58 ans au lieu de 55 ans, avec transition progressive de 55 à 58 ans entre 2013 et 2018 :

Tableau 2

Date	Âge de la pension immédiate
Jusqu'au 31.12.2013	55 ans et 6 mois
Jusqu'au 31.12.2014	56 ans
Jusqu'au 31.12.2015	56 ans et 6 mois
Jusqu'au 31.12.2016	57 ans
Jusqu'au 31.12.2017	57 ans et 6 mois

- c. **Pénalité de prépension** : 3,5 % (comme précédemment) par année d'anticipation entre 58 ans (ou âge fixé par la transition 2013 – 2018) et la date de départ statutaire, (65 ans ou date fixée par le tableau 1 de la transition).

Pour qui est concerné par les mesures transitoires, pour la période comprise entre l'âge de 60 ans et l'âge légal de la retraite (tableau 1 ci-dessus), la pénalité est de moitié pour les années d'anticipation au-delà de l'âge de 60 ans.

- d. **Prépension sans pénalité** : seulement 5% du nombre total de pensions accordées l'année précédente, toutes institutions confondues.
- e. **Age maximum de départ pension** : 67 ans, si accord du service
- f. **Bonus pour départ après 65 ans** : 2% du traitement de base pris en compte pour le calcul, par année prestée après 65 ans. Ce bonus est de 3 % pour qui est entré avant le 1^{er} mai 2013 et qui reste après avoir atteint l'âge de la pension spécifié dans le tableau de transition.

Toutefois, si le fonctionnaire a atteint 50 ans ou plus ou s'il a accompli 20 années de service ou plus au 1^{er} mai 2004, la majoration de pension prévue ci-dessus n'est pas inférieure à 5 % du montant des droits à pension acquis à l'âge de 60 ans.

- g. **Mi-temps préparatoire à la retraite** : au cours des 3 années avant l'âge normal de départ en pension (65 ans ou suivant le tableau 1 ci-dessus) mais au plus tôt à partir de 58 ans⁴, au lieu de 5 années avant le départ effectif et au plus tôt à partir de 55 ans. Il n'y a pas de mesure transitoire sauf pour les collègues qui seront déjà en mi-temps préparatoire au 31 décembre 2012.

³ Modifie le tableau ci-dessous seulement pour qui est entré en service avant l'âge de 30 ans avant le 1^{er} mai 1984.

⁴ Qui prend un mi-temps préparatoire à la pension fixe irrévocablement la date du départ à trois ans plus tard.

- h. **Méthode d'adaptation annuelle des pensions** au coût de la vie : une nouvelle Annexe XI est proposée pour l'adaptation en parallèle des salaires, des pensions et des allocations. Cette méthode introduit une nouvelle clause d'exception plus « applicable » en période de récession et qui aurait été d'application en 2009 (voir ci-dessous).
- i. **Calcul actuariel de la contribution aux pensions** de la part des actifs : la méthode est conservée mais la base de « lissage » devient 30 ans au lieu de 12 (variations annuelles des intérêts et carrières). La transition de 12 à 30 ans se fera en 8 ans (2 ans de plus par an).
- j. **Payement des pensions** : Actuellement, les prestations versées aux pensionnés sont payées dans la monnaie du pays de résidence et dans une banque du pays de résidence (dérogations possibles pour qui est hors Union). En 2013, ces prestations seront payées en euros dans une banque de l'UE ou du pays de résidence pour qui est hors Union.
- k. **Coefficient correcteur** : La pension est affectée du coefficient correcteur uniquement si le fonctionnaire réside dans son dernier lieu d'affectation (nouveau par rapport à 2004) ou dans le pays de son lieu d'origine. Ce lieu d'origine peut être changé pendant que l'intéressé est en fonctions et à l'occasion de son départ, après production, par l'intéressé, de pièces justifiant dûment sa demande. Cette modification est possible pour le pensionné, pour des raisons d'ordre familial ou médical sérieuses.
- l. **Pas d'effet rétroactif** : dans le cas d'une pension fixée avant le 1^{er} janvier 2013, les droits à pension du bénéficiaire restent fixés après cette date selon les règles en vigueur au moment de la fixation initiale de ses droits. Ce principe s'applique également à la couverture par le régime commun d'assurance maladie.

B. Critiques du Front Commun relatives à la proposition de la Commission.

Le Front Commun a rappelé que notre régime était en équilibre actuariel (Annexe XII du Statut) et qu'il ne fallait pas le modifier mais bien le défendre.

Il considère que la proposition de la Commission manque d'arguments solides et rappelle qu'en 2004, le système de pension de la fonction publique européenne a déjà été fortement taxé.

Le relèvement de l'âge de la retraite n'est pas, pour le Front Commun, cohérent avec la proposition de réduction de 5% des effectifs.

En outre, il faudrait améliorer les dispositions transitoires pour le mi-temps préparatoire et pour la retraite anticipée.

Il faudrait, en revanche, introduire des mesures d'accompagnement et de motivation pour les 55+.

Les conditions fixées pour un départ à la retraite à 67 ans sont trop restrictives : il faudrait la transformer en une faculté à titre volontaire. La notion d'intérêt du service est trop vague.

Il faudrait prendre des mesures de solidarité pour les femmes (et des hommes !) qui ont pris un CCP pour s'occuper des enfants.

On ne tient pas compte des fonctionnaires qui ont fait un transfert des droits à pension : avec les modifications proposées, il faudrait rester plus longtemps dans l'institution, ce qui a été transféré à partir des régimes nationaux perd de sa valeur.

La faculté d'une retraite anticipée avec pénalités avant 58 ans a été supprimée pour des raisons « d'affichage politique ».

Le Front Commun propose que les pénalités (3,5 % par an) pour un départ anticipé soient réduites et pourrait accepter en contrepartie que les quelques possibilités de départ anticipé sans pénalité (dégagement) soient supprimées.

Le régime de travail à temps partiel (mi-temps) avant la retraite a été limité à 3 ans au lieu de 5 par choix politique.

Selon l'Administration, le système proposé produira des économies mais qui ne sont pas sensibles à court terme, en raison d'une période transitoire longue.

Il n'y a eu aucune avancée, de la part du Vice-président, en ce qui concerne les retraites, le départ à la retraite anticipée, le travail à mi-temps avant la retraite, ..., comme suite aux négociations.

C. Propositions des Etats Membres⁵

Une grande majorité d'États membres veulent absolument réduire de manière drastique le coût de nos pensions. Ils apprécient les mesures proposées par la Commission mais veulent que soient introduites des mesures plus sévères ou des modifications de statut supplémentaires. Plusieurs de ces mesures touchent les pensions déjà attribuées.

- a. **Annuités.** Modification de l'Article 77 du Statut : réduction du taux d'accumulation. Actuellement, chaque année donne droit à une pension correspondant à 1,9% du dernier traitement de base (2% avant le 1/5/2004). La proposition des EM n'est pas chiffrée mais justifiée par le fait que les carrières seraient plus longues à cause de l'augmentation de l'âge de la retraite.
- b. **Base de calcul de la pension :** la pension serait calculée sur la base du traitement moyen au cours de la carrière au lieu du dernier traitement de base, ce qui représenterait une réduction d'au moins 30% des pensions.
- c. **Contribution au système de pension :** modification profonde de l'Article 83 du Statut. Augmentation de la contribution des fonctionnaires actifs pour couvrir une plus grande proportion du coût des pensions ; une contribution correspondant à 50% du coût au lieu des 33% actuels signifierait une contribution de 17,4% au lieu de 11,6% en 2011 ;
- d. **Préretraite sans pénalité :** à supprimer
- e. **Bonus pour le travail jusqu'à 67 ans :** à supprimer
- f. **Mesure transitoires :** prévoir des mesures transitoires moins favorables
- g. **Prélèvement sur les pensions :** soumettre les pensions au prélèvement de solidarité, dont la franchise aurait été supprimée (soit une baisse de 6% des pensions) ;
- h. **Adaptation annuelle :** Utilisation de l'**index des prix en Belgique** au lieu du BII ou du coefficient BE-LUX
- i. **Clause d'exception :** Les EM veulent une **clause d'exception** qui leur permette de geler l'évolution des salaires et pensions, **sur la base de décisions politiques** et non plus en fonction de calculs utilisant des paramètres économiques.
- j. **Suppression du parallélisme :** Les EM veulent ne plus adapter les pensions au même rythme que les salaires et **abandonner le principe du parallélisme entre salaires et pensions** pourtant bien justifié par le fait que les pensions sont des salaires différés !

D. Position exprimée au Parlement Européen

⁵ CUE DS 1730/11 15.11.2011

La Rapporteuse du Parlement Européen (Madame Dagmar Roth-Behrendt, Commission des Affaires juridiques « JURI » du PE) ne s'oppose pas à la proposition de la Commission relative aux pensions mais n'y voit pas de grandes économies. Elle ne demande pas de mesures complémentaires ou plus sévères.

Il conviendra de permettre aussi aux assistants parlementaires accrédités de pouvoir prolonger leur carrière jusqu'à 67 ans, à titre exceptionnel.

II. Nouvelle méthode d'adaptation des rémunérations

A. Discussion de la méthode proposée par la Commission

La méthode proposée serait, selon la DG HR, plus simple à comprendre que celle appliquée par EUROSTAT actuellement. Elle est caractérisée par le suivi des salaires brut dans les 27 pays membres, par l'indice des prix qui seraient ceux considérés par la BCI (et non plus basés sur enquête), par l'application d'un coefficient correcteur Belgique+Luxembourg, pondéré en fonction du nombre de fonctionnaires, pour élaborer la grille des salaires à Bruxelles et Luxembourg. Ce coefficient hybride ne devait pas être appliqué aux pensions !

Les associations d'anciens (l'AIACE, la SEPS-SFPE) et le Front Commun ont fait valoir tous les arguments mettant en doute la rigueur de cette nouvelle et, en particulier, la nouvelle réduction du parallélisme entre les salaires et les pensions.

La discussion s'est cependant éternisée sur le coefficient Bruxelles + Luxembourg et sur la demande de certains représentants du personnel d'introduire pour Luxembourg un coefficient différent de celui de Bruxelles.

Le Front Commun et les associations d'anciens regrettent que l'Administration ait proposé de modifier une méthode qui a fait ses preuves et qui fonctionne, sans avancer de réelles motivations politiques justifiant ce changement.

Ils ont insisté sur la nécessité de ne pas lier la durée de la méthode aux perspectives financières mais de la prévoir pour au moins 10 ans.

Le Front Commun, l'AIACE et la SEPS-SFPE ont détaillé les points suivants :

C'est une erreur d'utiliser les salaires bruts des fonctions publiques nationales, sans ainsi tenir compte de la fiscalité ni des mesures adoptées par les différents Etats membres pour faire face à la crise : cela ne pourra qu'exposer la Commission à des critiques à l'avenir et à une révision de notre grille de taxation !!!

Il est fondamental de ne pas lier la durée de la méthode aux perspectives financières, afin que la fonction publique européenne n'en devienne pas une variable. Il faudrait, en revanche, réfléchir à une durée de vie de la méthode pour elle-même : 10 ans par exemple.

A propos de la notion de parallélisme entre les pensionnés et les salariés, mis à mal par la nouvelle méthode, l'Administration a déclaré qu'il fallait tenir compte du fait que les pensionnés ne sont pas forcément expatriés⁶ !!!

En concertation politique, le Vice-président a accepté de rétablir ce parallélisme entre les actifs de Bruxelles-Luxembourg et les pensionnés et de ne plus lier la méthode à la perspective financière de la Commission mais de la proposer pour une période de 10 ans.

Il a également proposé de considérer tous les 27 pays de l'Union et non plus 8 ou 10 pays comme échantillon d'évaluation de l'évolution salariale.

⁶ Selon la Dg HR, il n'y a pas de raison que les pensionnés bénéficient du coefficient Bruxelles + Luxembourg (qui remplace le BII). La CE proposait donc que les pensionnés reçoivent seulement la moyenne de l'évolution des salaires bruts de 10 Etats membres pondérée par le PIB. Le VP a cependant changé cette position.

B. L'index combiné Bruxelles + Luxembourg

Quant à l'index BE+LUX, Le Front Commun considère qu'il résulte d'un raisonnement approximatif et qu'il ne peut être que virtuel. En outre, cela ne résout pas les problèmes du site de Luxembourg et leurs conséquences sur l'attractivité du site.

Le personnel considère que ce coefficient pondéré (qui ne se justifie plus historiquement) sera à l'origine de graves tensions.

Certains représentants du Personnel sont de l'avis qu'il faut avoir pour le Luxembourg un coefficient correcteur distinct en raison des différences du coût de la vie. D'autres proposent une indemnité différentielle pour le logement à réserver aux plus bas salaires.

L'Administration prétend que les États membres en profiteraient pour remettre en cause l'indemnité de dépaysement (16 %), qui est une des lignes « rouges » indiquées par le VP Šefčovič. Nombre de fonctionnaires et agents ne résident pas effectivement au Luxembourg. L'Administration ajoute que, si effectivement certaines catégories de logement sont plus chères au Luxembourg, le coût de la vie ne l'est pas nécessairement, bien qu'Eurostat ait donné des chiffres qui prouvent le contraire. Certains craignent aussi que les États membres ne choisissent de fixer le coefficient de Luxembourg à 100 et de baisser celui de Bruxelles !

C. Coefficient correcteurs locaux

Le Front Commun considère qu'un coefficient correcteur pour les lieux d'affectation autres que les capitales est une aberration.

Il a soulevé également la question du coefficient de Varese, en demandant qu'on utilise plutôt celui de Rome, comme c'est déjà le cas pour l'agence sise à Parme.

D. Position des Etats Membres

Les Etats Membres considèrent que l'échantillon de base pour l'évaluation de l'évolution du pouvoir d'achat doit continuer à se baser sur les 8 Etats Membres traditionnels et non pas sur l'ensemble des 27 Etats.

Les Etats Membres proposent d'utiliser l'index national belge pour l'adaptation des rémunérations à Bruxelles. Ils saluent cependant la simplification de la méthode mais s'attaquent principalement à la clause d'exception.

E. Position exprimée au Parlement Européen

Pour La Rapporteuse, la nouvelle proposition de la Commission semble bonne. De plus on se débarrasse d'éléments arbitraires. Mais la question de savoir comment l'on va obtenir des informations fiables des 27 pays reste ouverte. Le non-respect de l'échéance du 1er janvier 2013 risquerait de poser des problèmes.

III. Nouvelle clause d'exception basée sur le PIB(EU).

A. Discussion de la proposition de la Commission

La clause d'exception se base sur la différence entre le PIB au niveau de l'Union et la valeur de l'adaptation résultant du calcul de la méthode (supposée positive) : si la différence est de plus de 2 points alors que le PIB est négatif (récession), la clause d'exception s'applique en divisant l'adaptation en deux : une moitié au moment même une autre moitié l'année suivante.

En appliquant la nouvelle méthode et la nouvelle clause d'exception aux données de 2009, l'adaptation aurait effectivement été bloquée, contrairement à ce qui a été obtenu, suite à l'arrêt de la Cour de Justice.

Cette clause mêle des poires et des pommes ! Le Vice-président cependant a refusé de considérer des variantes plus rigoureuses proposées par les pensionnés⁷.

De plus, Le Front Commun craignent que la proposition du recours à l'acte délégué (voir ci-dessous), basé sur l'automatisme de la clause, au lieu de la codécision ne soit juridiquement contestable, et que l'on ne glisse vers une procédure qui n'est plus juridique mais seulement politique.

B. Position des Etats Membres

La majorité des Etats Membres veut maîtriser la clause d'exception. Elle doit être basée sur des considérations politiques et non pas sur des calculs arithmétiques.

L'idée présentée par le Vice-président de proposer un automatisme de la méthode pour éviter la codécision n'est pas bien reçue par ces EM.

C. Position exprimée au Parlement Européen

La Rapporteuse proposera à la Commission JURI d'accepter la clause d'exception proposée par la Commission comme l'ensemble de la méthode d'adaptation des rémunérations (Annexe IX).

IV. Prélèvement de solidarité de 6%

Lors de la première concertation au niveau politique, le Vice-président a annoncé que le prélèvement spécial de 5,5% serait porté à 6% pour devenir prélèvement de solidarité

Une fois encore, il convient de rappeler que le Personnel avait accepté ce prélèvement en 2004 en échange de la méthode d'adaptation des salaires et des pensions (Annexe XI).

Le Front Commun réitère sa demande au sujet de l'utilisation des fonds générés par le prélèvement (présent et futur). Il convient de montrer qu'ils sont utilisés pour des actions de solidarité.

Nombreux **Etats Membres** veulent que ce prélèvement s'applique sans réduction à tout le personnel, aux pensionnés et aux indemnités. Plusieurs Etats Membres proposent que ce prélèvement soit plus élevé.

Au **Parlement Européen**, jusqu'à présent, le niveau de ce prélèvement n'est pas discuté. Il n'est pas demandé qu'il soit étendu aux pensions et aux indemnités. Le prélèvement est mis en relation avec la méthode d'adaptation des rémunérations.

Certains Parlementaires proposent que le prélèvement soit progressif afin de protéger les grades les plus bas. Cependant, le prélèvement actuel est déjà progressif en fonction du grade et les bas salaires n'ont pas ou peu de prélèvement.

V. Nouvelle carrière « secrétaire et commis »

A. Changement de proposition par le Vice-président

Le Front Commun a rejeté les propositions initiales de l'Administration qui considérait le remplacement de la carrière des secrétaires par des CDI. Il a demandé de ne pas traiter ce volet au même titre que les autres, sur lesquels une négociation est possible. Ce volet, en revanche, marque une « ligne rouge », il introduit des changements structurels irréversibles pour les AST.

⁷ Propositions de Ludwig Schubert, AIACE

Le Front Commun a donné la priorité absolue à ce chapitre et a poussé l'Administration à étudier d'autres mesures susceptibles de produire les mêmes effets économiques mais en gardant le fonctionnariat pour la carrière de secrétaire.

Le Front Commun a en particulier soulevé les aspects suivants :

- La réforme de 2004 avait « effacé » la fonction de « secrétaire » en décloisonnant les carrières.
- Le Front Commun s'oppose de façon unanime aux agents contractuels avec CDI dans les services : en remplaçant les postes par des crédits, on introduit dans la fonction publique une mesure de précarisation.
- Cette proposition ne naît pas d'un dialogue avec le Personnel et ne répond pas à une demande politique : elle ne fait que précariser ultérieurement la fonction publique et n'aborde pas d'autres questions, comme le rôle des 55+ ou la mobilité de carrière, ou, encore, le rôle des femmes qui en ressort affaibli.
- Le Front Commun veut donc que la carrière des secrétaires reste celle des AST.

En concertation politique, une ouverture a été faite en considérant qu'une carrière de fonctionnaire secrétaire / commis pouvait être maintenue mais séparée de celle des AST, à un niveau de salaire très bas au point d'être sous le SMIG au Luxembourg et limitée à 6 grades. Les taux de promotion proposés sont aussi inférieurs à ceux de la carrière AST.

Malgré l'insistance des OSP lors de plusieurs réunions interminables, malgré une ouverture de la part de la DG HR, le Vice-président a été intraitable : la carrière « AST/SC » sera indépendante de celle des AST, elle sera à barème de salaire réduit et aura un taux de promotions réduit !

-	SC 6	3.844,31	4.005,85	4.174,78	4.290,31	<u>4.349,59</u>
-	...					
-	SC 1	<u>2.160,45</u>	2.251,24	2.313,87	2.345,84	-

Le grade d'entrée dans la carrière serait seulement SC 1.

La possibilité offerte de concours interne pour passer de la carrière SC à la carrière AST ne garantit pas que bon nombre de secrétaires, parfois surqualifiées, puissent continuer leur carrière.

B. Position des Etats Membres

Les Etats Membres considéraient d'un bon œil la transformation progressive de 7500 postes de secrétaires et commis fonctionnaires en contractuels avec une limitation drastique des salaires.

C. Position au parlement Européen

La Rapporteuse (Commission JURI du PE) considère que dans tous les groupes, les grades d'entrée de service doivent garantir le recrutement de personnel adapté. Dans le cadre du groupe AST/SC, cela signifie que les secrétaires doivent représenter un éventail suffisamment large de nationalités et de qualifications linguistiques pour pouvoir satisfaire aux exigences d'un service multinational et multilingue et préserver l'équilibre géographique. Les économies potentielles doivent être mises ici en balance avec l'obligation des institutions de fournir un niveau de service élevé en permanence.

En outre, la plupart des secrétaires recrutés sont des femmes, et c'est donc elles qui devront supporter toute la charge des économies. Le principe de l'égalité hommes/femmes pourrait en pâtir.

C'est pourquoi l'amendement proposé par la Rapporteuse fixe le grade d'entrée en service de la catégorie AST/SC à un grade en dessous du grade AST 1 plutôt qu'à deux :

-	SC 6	4.349,59	4.532,36	4.722,82	4.854,21	<u>4.921,28</u>
-	...					

- SC 1 2.345,84 2.444,41 2.547,14 2.617,99 2.654,17

De plus, la proposition considère que les institutions doivent avoir la possibilité de décider du grade d'entrée en service du personnel recruté dans le groupe de fonctions AST/SC (SC1, SC2 ou SC3 et pas seulement SC1), en fonction par exemple de leur expérience, tout comme pour les groupes de fonctions AST et AD.

Les huissiers parlementaires doivent être ajoutés à la catégorie considérée.

Plusieurs amendements proposés sont cependant plus sévères. Certains MPE considèrent que pour le groupe des secrétaires et commis, le personnel national peut être utilisé et les salaires doivent rester bas. Pour certains, le multilinguisme des secrétaires et commis n'est pas nécessaire. Reste à voir si ces amendements seront acceptés lors du vote.

VI. Modification de la carrière AST

A. Proposition de la Commission

Pour les nouveaux recrutements à partir du 1^{er} janvier 2013, la carrière AST se divisera en trois catégories :

Secrétaires et commis : AST/SC, SC1 à SC 6
Assistants : AST1 à 9
Assistants confirmés : AST10 et 11

Le passage d'AST9 à AST 10 se fait par concours (article 29) et le nombre de promotions qui y correspondent est réduit à 8%. Des possibilités de concours interne sont considérées par la DG HR pour le passage de la carrière AST/SEC à la carrière AST1 à 9

Pour tout assistant déjà en place, une longue **période transitoire** est prévue. En fonction de leur « job description » et des restrictions relatives à leur classement en 2006, les assistants recrutés avant le 1^{er} janvier 2013 seront classés en 4 groupes :

Agent d'appuis en transition : AST1 à 5
Assistant administratif en transition : AST1 à 7
Assistant : AST1 à 9
Assistant confirmé : AST10 à 11.

Le passage d'une catégorie à l'autre sera possible par sélection.

B. Position des Etats Membres

Seule la position relative aux secrétaires a été exprimée (voir ci-dessus)

C. Position exprimée au Parlement

La Rapporteuse considère que le goulot que représente le passage de catégorie AST9 vers AST10 est trop sévère.

Les fonctionnaires recrutés après le 1^{er} mai 2004 devraient être classés dans la catégorie Assistant: pour participer aux concours AST, ils devaient démontrer un niveau d'enseignement bien plus élevé que celui exigé précédemment des anciennes catégories B, C et D et faire la preuve de la connaissance d'une troisième langue avant la première promotion. Par surcroît, leurs perspectives de carrière au moment du recrutement leur offraient la possibilité d'atteindre le grade AST 11.

VII. Promotions et avancement en général

A. Position de la Commission

Le grade doit correspondre à la responsabilité exercée. Différentes carrières sont cependant possibles comme le montre l'Annexe 1, sans devoir assumer des tâches d'encadrement (expert ; conseiller ; ...)

Les passages vers les hauts grades sont contrôlés par les articles 4 et 29.

B. Position des Etats Membres

Les Etats membres voudraient qu'il y ait une relation univoque entre grade et responsabilité. Ils sont opposés aux quotas de promotions

C. Position exprimée au parlement Européen

Pour la Rapporteuse, la liaison avec le mérite est positive, mais la limitation à 8% de promouvables entre le grade AST9 et AST10 (contre une fourchette de 20 à 25% pour les autres) tient du goulot !

Différents amendements plus restrictifs vis-à-vis de la carrière des fonctionnaires sont cependant déposés. La Rapporteuse pour la Commission COCOBU, insiste sur l'occasion qui est offerte de ralentir la carrière des fonctionnaires européens. Il ne lui semble pas acceptable que de nombreux fonctionnaires aient un salaire plus élevé que les Membres du Parlement Européen. Elle voudrait que les échelons d'ancienneté ne soient attribués que tous les 3 ans et qu'il n'y ait plus d'échelon d'ancienneté à partir du grade AD12.

Il reste à voir si ces amendements seront acceptés par vote (majorité simple).

VIII. Temps de travail de 40 heures, horaire flexible.⁸

(En complément à la réduction des effectifs de 5%)

A. Opposition du Front Commun

Le Front Commun s'est opposé à la plupart des mesures proposées qui semblent oublier totalement les aspects sociaux à considérer pour maintenir de bonnes conditions de travail. Selon ce Front Commun, cette mesure risque d'avoir des conséquences néfastes sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Pour Le Front Commun, la justification de l'augmentation de l'horaire de travail ne peut pas être liée à la réduction des effectifs. Il n'y a pas de proportionnalité.

Pour le travail à horaire flexible, Le Front Commun propose de limiter la proposition au premier paragraphe du nouvel article : les institutions ont la faculté d'introduire le flexitime. La question de la récupération devra être traitée dans les mesures de mise en œuvre qui limiteront la possibilité pour le personnel d'encadrement d'accumuler des jours de congé supplémentaire.

En fin de négociation, les mesures relatives au temps de travail à 40 heures sans dérogation et au flexitime restent inchangées

B. Position des Etats Membres

Les représentants des EM approuvent la proposition de la Commission.

C. Position du Parlement Européen

Une forte critique relative aux jours de congé accumulés sur la base du flexitime par des dirigeants à la Commission venait du Parlement Européen.

La Rapporteuse du PE supporte la proposition de la Commission mais propose de préciser la règle relative aux hauts grades : les fonctionnaires de grade 9 (AD et AST) et de grades supérieurs qui bénéficient du temps de travail flexible doivent être exclus du bénéfice de l'octroi de journées ou demi-journées ouvrables de compensation.

Pour la Rapporteuse de la Commission COBU, l'exclusion du bénéfice de jours de congé dus au flexitime doit toucher les AD qui ont des fonctions managériales et à partir d'AD9.

IX. Voyage annuel : délais de route et indemnité

Pour ceux qui ont droit à une indemnité d'expatriation ou de dépaysement

A. Evolution de la proposition de la Commission

La proposition initiale avait réduit les délais de route à 2 jours au maximum. Le Front Commun s'est insurgé contre de nouvelles discriminations et des mesures contraires à la réalisation de l'équilibre géographique.

D'autres mesures y sont corrélées, telles que le nouveau mode de calcul de la distance à considérer (GPS), le calcul de l'indemnité de voyage qui est également simplifié et la limitation du volume acceptable pour un déménagement.

Le Front Commun considère notamment que cette mesure a un impact salarial différent selon qu'elle s'applique à un fonctionnaire AD ou à un Agent Contractuel, tout en produisant des économies globales peu significatives et qu'elle risque d'augmenter ultérieurement le déséquilibre géographique.

En fin de concertation, le Vice-président a proposé un maximum de 3 jours de voyage au lieu de 2, sans indiquer dans quelles conditions.

B. Position des Etats Membres

D'une manière générale, les Etats Membres proposent que toutes les indemnités soient réduites ou supprimées.

C. Position du Parlement Européen

C'est suite à l'intervention de certains Membres du PE que ces mesures et indemnités sont réduites. Ils veulent que le délai de route soit réduit à 2 jours et que les jours de fériés et de fermeture des bureaux soient réduits au maximum de 14 jours ouvrables.

La Rapporteuse pour le PE considère cependant qu'un consensus est possible sur la base de trois jours de délais de route. Elle ne demande cependant pas de réduction systématique des indemnités qui contribuent à l'attrait de la Fonction publique européenne.

Reste à voir quels amendements seront acceptés.

X. Equilibre géographique

A. Espoir de la Commission

L'équilibre géographique doit être maintenu. Il devient difficile de recruter des ressortissants des 15 Etats Membres fondateurs. Les méthodes considérées par l'administration pour corriger le déséquilibre ne sont pas en accord avec la « méthode européenne » qui se base sur le mérite.

Le Front Commun considère que l'on n'a pas procédé à une analyse des raisons qui sont à l'origine du déséquilibre géographique constaté.

L'Administration propose de compléter la proposition en prévoyant une Décision ou une DGE pour sa mise en œuvre et par la rédaction d'un rapport périodique sur la situation et les mesures appliquées.

B. Position des Etats Membres

Les Etats Membres n'ont pas exprimé de position à ce sujet.

La « méthode intergouvernementale » ne favorise pas la recherche de l'équilibre géographique !

C. Position favorable au Parlement

Dès le départ, la Rapporteuse s'est déclarée en faveur des mesures qui peuvent maintenir l'attrait de la fonction publique européenne en vue du maintien d'un équilibre géographique, même au niveau des grades (salaires) les plus modestes.

Pour certains Parlementaires cependant, cet équilibre n'est pas nécessaire au niveau des secrétaires, commis et huissiers.

XI. Régime des Contractuels

Le Front Commun a insisté sur la nécessité de revaloriser les salaires des contractuels des Groupes de Fonction I et II.

Rien n'a cependant été obtenu à ce sujet.

Les Contractuels auront cependant la possibilité de répondre à des concours en vue d'obtenir des postes de fonctionnaire.

XII. Collègues recrutés à partir de 2004

Le personnel AD engagé après mai 2004 se trouve discriminé par rapport aux collègues entrés avant mai 2004. Dans certains cas, une correction est justifiée.

La possibilité de concours internes a été annoncée en faveur de ces collègues défavorisés !

XIII. 5 % de réduction du personnel

A. Position de la Commission

La réduction du personnel de toutes les catégories dans toutes les institutions pour un total de 5% jusqu'à 2018 par rapport à 2012, en utilisant la rotation normale du personnel (départs à la retraite et limitation dans la conclusion de nouveaux contrats) est une mesure budgétaire, indépendante du Statut.

Cette proposition du Vice-président ne s'est pas discutée en concertation mais bien lors d'une réunion de « dialogue social » (28.10.2011).

Cette réduction du personnel conditionne plusieurs modifications du Statut mais elle n'est qu'une mesure budgétaire.

Le dialogue a permis de commencer la discussion de contre-propositions de la part du personnel (voir ci-dessous). Cette discussion a cependant été interrompue par la décision du Vice-président de suspendre les réunions de concertation et de conclure rapidement par une réunion finale de conciliation le 16 novembre. Cette décision, prise le 28 octobre, a motivé l'assemblée générale du 9 novembre.

B. Position des Etats Membres

Les Etats Membres approuvent cette économie proposée par la Commission. Certains Etats demandent de réduire le personnel de 7% voir 12% !

C. Positions exprimées au Parlement Européen

Pour La Rapporteuse, il serait utile de faire l'examen par institution pour voir si cela est applicable. La croissance des effectifs n'est pas égale. : entre 2000 et 2010, la COMM: +22%, le CONSEIL: +34%, le PE: +52%, le CDR: +140%. De plus, les tâches de chaque institution sont différentes et le traité de Lisbonne induit de nouvelles charges pour le PE (et pour la Cour de Justice)

IX. Actes délégués

A. Proposition de la Commission

Il est impossible de se baser sur la procédure de codécision Conseil – Parlement (Traité de Lisbonne) pour toute une série de décisions à prendre annuellement, par exemple, l'adaptation des rémunérations. La Commission a proposé des méthodes « automatiques ». La discussion n'étant pas nécessaire, la délégation de la décision peut être donnée à la Commission comme l'autorisent les traités.

Le Front Commun n'a pas d'opposition sur la procédure des actes délégués à la Commission pour éviter les longueurs de la procédure de codécision.

B. Position des Etats Membres

Les Etats Membres ne veulent pas céder leur pouvoir de décision !

C. Position des Parlementaires européens.

Non exprimée

X. Agences

Le Front Commun a salué le fait que la CE ait saisi l'occasion pour réaffirmer son rôle de gardienne du Statut, d'harmonisation et de centralisation dans l'adoption des normes au sein des Agences.

Concernant l'introduction des agents temporaires « AT.2f », Le Front Commun a exprimé ses craintes quant à la création d'un nouveau type d'AT qui pourrait constituer une première étape et représenter le noyau d'une réforme du Statut à venir.

Le Front Commun a insisté sur l'importance de renforcer le Dialogue social dans les Agences et ont souhaité un recours obligatoire à EPSO pour le recrutement du personnel.

Le Front Commun a salué la création d'un répertoire obligatoire des dispositions d'exécution de toutes les institutions et agences. Cette disposition va dans le sens de la transparence, de la clarté et de l'harmonisation. Il demande toutefois que l'on garantisse l'accès du Personnel à ce registre.

XI. Propositions alternatives faites par Le Front Commun en-dehors du cadre du projet de réforme

La réforme du Statut est présentée par la Commission comme justifiée par les nécessités du temps et déclinées selon plusieurs registres tels que montrer le bon exemple aux Etats membres, réduire les coûts, renouveler la méthode d'adaptation salariale, faire plaisir à la presse ...

Le Front Commun conteste toutes les motivations avancées par la Commission et de ce fait réfute la nécessité de la réouverture du Statut selon les modalités présentées par la Commission. Les arguments économiques et budgétaires ne sont pas les vraies raisons de cette réforme. La vraie motivation est politique. La seule mesure qui introduit une diminution réelle du budget est celle de la réduction de 5% du personnel

Pour Le Front Commun, la fonction publique européenne demeure le seul outil capable de faire fonctionner l'Union européenne et la seule entité disposant de la dimension appropriée pour apporter des solutions viables à la crise que traverse nombre d'Etats membres.

Aussi, et en lieu et place de ce projet actuellement présenté par le Collège qui affaiblit la Commission, Le Front Commun propose à la Commission d'adopter une approche alternative beaucoup plus efficace pour préserver la capacité d'action actuelle et future de la fonction publique européenne et pour maximiser les ressources actuelles.

Les propositions du Front Commun s'articulent autour de trois priorités. Les pistes tracées ont été détaillées et listées plus complètement dans des annexes.

- **Investir dans le personnel - 1ère richesse de la fonction publique européenne**

- i. Une gestion dynamique des tableaux des effectifs
- ii. Eviter l'externalisation. Le personnel externe (en particulier dans l'informatique helpdesk) coûte beaucoup plus que les agents contractuels !
- iii. En finir avec la précarisation du personnel ; le recours à du personnel précaire pour des tâches permanentes a largement affaibli la fonction publique européenne

- **Simplifier et mieux gérer les structures administratives**

- i. Mettre fin au gaspillage des ressources. La fonction publique européenne paie aujourd'hui les choix politiques des Etats membres d'hier. En matière d'implantation des sièges des institutions et des agences notamment, il est évident que leur éparpillement ne représente aucune valeur ajoutée et grève le budget communautaire de manière considérable. Depuis 2004, leur nombre a explosé et a considérablement affaibli l'institution Commission qui devient coupée de la réalité européenne.
- ii. Restructurer les DG. Une sérieuse restructuration et simplification des DG est nécessaire. Plutôt que de multiplier les DG sur base du nombre de Commissaires ou de portefeuilles à créer artificiellement pour faire plaisir aux Etats membres, l'efficacité administrative et la collégialité devraient être de mise pour éviter les doublons, les conflits d'autorités, de compétences et le gaspillage.
- iii. Mutualiser les services entre institutions. Certaines activités ou missions devraient être gérées de manière coordonnée par les institutions.

- **Mieux gérer les politiques publiques européennes**

1. Un budget vraiment européen
2. Simplification administrative.

Le Front Commun préconise un examen critique par la Commission de la mise en œuvre des principes de subsidiarité et, en conséquence, la détection des "doublons" entre États membres et entre États membres et Institutions européennes (par exemple, agences du médicament, services de sécurité sanitaire, organismes de sécurité aérienne, etc.) de manière à planifier progressivement leur élimination.

L'accélération des concertations, décidée par le Vice-président, n'a pas permis de discuter ces propositions du personnel jusqu'à présent.

XII. Adaptation des salaires et des pensions : **chassé-croisé de recours en justice**

A. Evènements⁹

1. Le Conseil avait demandé de mettre la clause d'exception de l'Art 10 de l'Annexe XI du Statut en œuvre. Le rapport de la Commission de septembre 2011 n'a pas satisfait le Conseil : ce rapport montre que les conditions d'application de la clause ne sont pas réunies¹⁰. La Commission ne propose donc pas l'application de cet Art 10.

2. En octobre/novembre 2011 le Conseil demande à la Commission de revoir sa position en fonction des évènements (dégradation de la situation de l'Union). La Commission confirme son analyse (rapport de septembre) par un deuxième rapport et ne propose toujours pas l'application de la clause d'exception.

Les Etats Membres considèrent que la Commission entre en carence de décision : elle devait proposer la clause d'exception¹¹ !

3. Le 24 novembre 2011, la Commission transmet au Conseil ses propositions d'adaptations annuelles :

- +1,7% sur les salaires, pensions et allocations, tableau des nouveaux coefficients correcteurs.
- -0,6% de contribution aux pensions (donc augmentation de 0,6% pour les actifs).

4. En réponse à la proposition de la Commission le COREPER induit le Conseil¹² :

- à engager un recours en annulation du rapport de la Commission sur la clause d'exception et contre « la carence de la Commission » qui n'a pas proposé d'appliquer la clause d'exception¹³,
- à refuser la proposition de la Commission (1,7%) sans contre-proposition et, en conséquence, à entrer en carence de décision, en opposition aux règles du Statut et des Annexes XI et XII.

5. Le 21 décembre, le Vice-président Šefčovič s'adresse au Personnel :

⁹ Voir aussi l'article de Mindaugas Kisieliauskas (DG HR – Président du GTR), Commission en Direct, 619, 20.01.2012

¹⁰ Ni même de la nouvelle proposition de clause d'exception proposée pour la réforme du Statut

¹¹ Sur une base purement politique comme le demandent certains EM

¹² Décision prise le 19 décembre par le Conseil. Journal officiel du 22.12.2011, (2001/866/UE).

¹³ Le Conseil a introduit son recours auprès de la Cour de Justice le 2 février 2012.

« La Commission défendra son analyse puisqu'elle est fondée sur des données économiques et sociales transparentes et facilement accessibles.

Je peux vous assurer que le Collège demeure attaché à la méthode, qui a été adoptée par le Conseil en 2004 pour une période de neuf ans, et s'engage à défendre l'ordre juridique de l'Union. »

6. Le 11 janvier, le Vice-président s'adresse aux OSP :

« Après examen de la licéité de la décision du Conseil, la Commission a conclu que ce dernier ne disposait d'aucune marge de manœuvre dans ce dossier et partant qu'il devait adopter la proposition de règlement précitée.

« Compte tenu de ce qui précède, la Commission a autorisé le service juridique à procéder à la saisine de la Cour de Justice de l'Union Européenne, à la fois pour demander l'annulation de la décision du Conseil de ne pas adopter la proposition et pour faire constater la carence de ce dernier résultant de l'absence de décision portant adaptation des rémunérations et des pensions. »

B. Comparaison avec la situation de 2009

En 2009, il n'y avait pas « carence » du Conseil : ce dernier avait pris une décision (1/2 ajustement) mais non conforme au Statut. La Commission avait donc fait un simple recours en annulation à la Cour.

En 2011, le Conseil tend un piège : il décide de ne pas adopter la proposition de la Commission mais ne dit rien de plus :

« DÉCIDE DE NE PAS ADOPTER LA PROPOSITION DE LA COMMISSION relative à un règlement du Conseil adaptant, avec effet au 1 er juillet 2011, les rémunérations et les pensions des fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne ainsi que les coefficients correcteurs dont sont affectées ces rémunérations et pensions ».

En vertu de l'article 3 paragraphe 1 l'annexe XI du Statut, le Conseil doit décider avant la fin de l'année de l'adaptation des rémunérations et pensions proposée par la Commission. En outre, l'arrêt de la Cour de Justice sur l'adaptation annuelle de 2009 a confirmé que le Conseil n'a pas de marge d'appréciation et qu'il doit donc décider ce que la Commission lui propose (sauf s'il peut prouver qu'Eurostat a commis une erreur technique ou statistique). Il y a donc effectivement carence du Conseil.

C. Actions du Service Juridique de la Commission

Le 25 janvier (TFUE, Art 265) le Président a envoyé au Conseil une lettre de mise en demeure de « décider », ceci pour confirmer (ou non) la carence de décision de la part du Conseil !

Le 9 février, la Commission a lancé un recours auprès de la Cour de Justice contre la décision de Conseil de rejeter les propositions de la Commission qui portent sur l'adaptation des salaires, pensions et allocations, sur la contribution aux pensions et sur les coefficients correcteurs (TFUE, Art 263) !

Le Service Juridique demande une procédure accélérée ou par priorité. Il est important de conclure avant la prochaine adaptation salariale (novembre 2012) et si possible avant la fin de la bagarre relative à la réforme du Statut pour éviter les amalgames¹⁴.

D. Revirement du COREPER ?

¹⁴ Et les marchandages !!!

L'Article 83 du Statut et l'Annexe XII qui spécifient la révision annuelle de la contribution aux pensions ne comporte pas de clause d'exception. Il ne devrait pas y avoir de contestation au sujet des +0,6 % pour les fonctionnaires actifs ! Le COREPER l'a compris et lors de sa réunion du 20 janvier 2012, il a considéré de proposer à la décision du Conseil la confirmation de la réduction de 0,6 % de la contribution des fonctionnaires actifs au système de pension, mais sans urgence !

Une décision du Conseil relative à cette contribution aux pensions doit intervenir dans un délai raisonnable mais il n'y a pas de date limite. Le Statut stipule que le régime doit être en équilibre (pas en déficit ni en surplus !). Il faudra cependant rembourser le trop payé par les fonctionnaires !

La Commission devra-t-elle lancer un nouveau recours pour faire respecter l'Annexe XII du Statut ?

E. Remarques

Etrangement, le COREPER aurait-il oublié que la proposition de la Commission concerne aussi les coefficients correcteurs ? Il est impossible de ne pas les considérer pour de nombreuses raisons. De plus, plusieurs coefficients sont en baisse et entraîneraient des économies !

On nous a parlé de décision à l'unanimité pour le rejet de la proposition de la Commission (1,7%) par les Etats Membres. Il paraît qu'il y avait beaucoup d'abstentions ?!

Pour prendre la décision de porter l'affaire en justice, le COREPER aurait eu de grandes difficultés à trouver une majorité ! Il n'y a pas eu de majorité qualifiée, comme il l'aurait fallu mais seulement une majorité simple, de justesse. Cette majorité est suffisante pour les actes administratifs (valable dans le cas présent ???)

Last but not least : la décision prise par le Conseil devait être prise en codécision avec le Parlement : cette décision va au-delà de l'application de l'Annexe XI. Le Parlement ne peut pas rester insensible à cette erreur. La Cour de Justice non plus !
De plus, en principe, une décision du Conseil / Parlement doit être basée sur une proposition de la Commission.