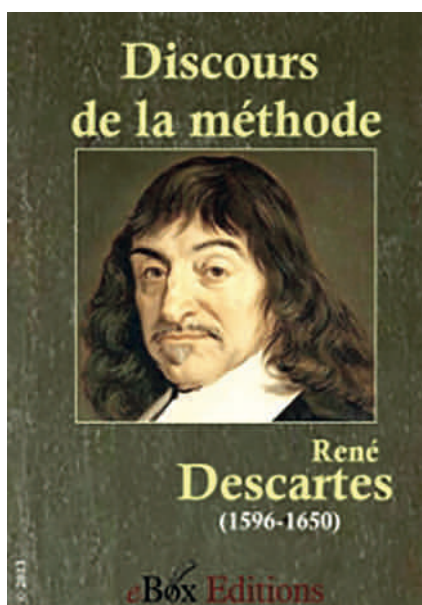




La Méthode et «l'actualisation» de nos rémunérations et pensions

En décembre 2015, nos rémunérations et pensions ont été «actualisées» pour la première fois en application de la nouvelle Méthode (fondée sur l'article 65 et l'annexe XI du nouveau Statut entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014). Cette «actualisation» nominale nette est de 2,4 % à partir du 1^{er} juillet 2015. Compte tenu de l'évolution des prix (1,2 % en Belgique et au Luxembourg), l'amélioration du pouvoir d'achat est de 1,2 %. Cette «actualisation» suit une période prolongée de quasi-stagnation de nos rémunérations et pensions nominales (+0,1 % en 2010, 0 % en 2011, +0,8 % en 2012 et 0 % en 2013 et 2014).



le Parlement, en avril 2014, ont décidé, en codécision, 0,0 % pour 2011 et 0,8 % pour 2012. Contre cette décision, les OSP et l'AIACE ont introduit un recours devant le Tribunal de la Fonction publique de l'UE. Leur principal argument est que, même si la Cour attribue au Conseil le droit de déclencher la « clause d'exception », cette application doit être justifiée. Or, selon les rapports de la Commission en 2011 et 2012 et selon nous, cette justification n'était pas possible étant donné que l'application de la Méthode en 2010, 2011 et 2012 avait très bien reflété les effets de la récession de 2009. Ce recours est toujours en instance ! Dans la situation

Face à cette évolution, il est utile d'examiner trois aspects :

1. Que s'est-il passé concrètement entre 2010 et 2014 ?
2. Comment fonctionne cette sixième Méthode ?
3. Comment pouvons-nous apprécier cette nouvelle Méthode et quels étaient les motifs probables de son adoption ?

1. En 2010, 2011 et 2012, la cinquième Méthode avait bien reflété la récession de 2009 en Europe. En 2010, les 0,1 % accordés en nominal étaient le résultat de l'application correcte de la Méthode. Ce chiffre impliquait une perte de pouvoir d'achat de 2,2 %. **En 2011 et 2012**, l'application de la Méthode aurait donné 1,7 % en nominal pour chacune de ces deux années, compte tenu de l'évolution des prix, ceci aurait conduit à une perte de pouvoir d'achat de 1,8 % et de 1,1 % respectivement. Toutefois, le Conseil a refusé cet ajustement et, contre l'avis de la Commission, il a voulu appliquer la « clause d'exception » de la cinquième Méthode. Suite à des recours de la Commission, l'arrêt de la Cour de novembre 2013 attribua au Conseil, en principe, le droit d'appliquer la « clause d'exception », sans toutefois en préciser les conditions. Ainsi — après une nouvelle proposition de la Commission sans justification économique — cette fois, le Conseil et

actuelle, la perte du pouvoir d'achat est de 3,6 % en 2011 et de 2,0 % en 2012. **Pour 2013 et 2014**, après l'expiration de la 5^e Méthode et dans le contexte du cadre financier pluriannuel 2014-2020, le blocage complet de nos rémunérations et pensions avait été décidé. Il en résultait une autre perte de pouvoir d'achat qui pouvait être estimée à plus de 2 % pour ces deux années. Si l'on tient compte de l'évolution des prix jusqu'à la moitié de 2015, la perte de pouvoir d'achat en 2015 par rapport à 2009, avant l'actualisation de 2015 des rémunérations et pensions, dépasse nettement les 10 % ; après l'actualisation de 2015, il en reste une perte d'environ 8,5 % !

2. La nouvelle Méthode du Statut de 2014, comme les cinq précédentes, se fonde sur le principe **du parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat** entre le Service public européen et les Services publics nationaux (représentés par un échantillon de 11 pays membres — les six pays fondateurs plus l'Espagne et le Royaume-Uni ainsi que l'Autriche, la Pologne et la Suède). Ce mécanisme joue aussi bien en négatif et qu'en positif. C'est-à-dire qu'il ne s'agit pas d'une simple indexation sur l'évolution des prix comme elle est de tradition par exemple en Belgique !

Le pourcentage de l'évolution positive ou négative du pouvoir d'achat dans l'échantillon des 11 pays

membres est établi par l'Office Statistique de l'UE en collaboration avec les services Statistiques nationaux en calculant l'évolution moyenne des rémunérations nationales en termes réels, c'est-à-dire en déduisant à l'évolution nominale la composante de l'inflation nationale respective.

Pour l'actualisation nominale de notre grille, l'Office Statistique y ajoute l'évolution moyenne des prix de Belgique/Luxembourg pondérée avec le nombre des effectifs respectifs du personnel de l'UE dans ces deux pays. Cette manière de calculer l'évolution des prix pour le Service public européen ne correspond pas entièrement aux règles statistiques, mais a été choisie afin d'éviter de créer un coefficient correcteur particulier pour le Luxembourg. Nos collègues résidant au Luxembourg s'en plaignent.

La nouvelle Méthode possède encore trois autres caractéristiques importantes :

❑ **Les « actualisations » se font sur la base du rapport de l'Office Statistique sans la lourde procédure de la codécision Conseil/Parlement sur proposition de la Commission.** Leur résultat est publié dans la partie C du Journal officiel de l'UE.

❑ **Il y a, en outre, une « clause de modération » et une nouvelle « clause d'exception » qui, à terme, ne mettent pas en cause le « principe du parallélisme »** (art.10 et 11 de l'annexe XI du Statut). Concernant « la clause de modération », l'application de la partie de la variation du pouvoir d'achat dépassant une limite de +2 % ou de -2 % est reportée du 1^{er} juillet de l'année en cours au 1^{er} avril de l'année suivante. « La clause d'exception » s'applique si la variation du PIB de l'UE est négative et si le pourcentage de pouvoir d'achat à appliquer en même temps est positif. Dans ce cas, suivant l'importance de la récession, une partie ou la totalité du pourcentage du pouvoir d'achat est appliquée seulement au 1^{er} avril de l'année suivante. Dans le cas où le pourcentage de la récession du PIB dépasse -3 %,



le pourcentage positif du pouvoir d'achat n'est appliqué que quand le PIB de l'UE a au moins récupéré son niveau d'avant la récession. Ces deux clauses n'étaient pas indispensables du fait que la Méthode, certes avec certains retards, reflète pleinement l'évolution économique dans l'UE dans la même mesure où celle-ci a été prise en considération par les gouvernements nationaux pour leurs Services publics. **Toutefois, l'avantage de ces deux clauses réside dans les critères objectifs de leur application évitant ainsi les conflits comme nous les avons connus en 2011 et 2012.**

❑ Si à l'échéance de la Méthode, le 31 décembre 2023, aucune nouvelle Méthode n'est décidée, cette sixième Méthode continuera de s'appliquer. **Ainsi, une nouvelle période sans application d'une Méthode, tel que c'était le cas en 2013 et 2014, semble être moins probable.**

3. Dans l'ensemble, cette 6^e Méthode peut être considérée comme satisfaisante à la lumière de l'expérience des cinq Méthodes précédentes. Cette appréciation vaut en dépit de l'imperfection (probablement pas trop importante) en ce qui concerne le calcul de l'indice des prix « Belgique/Luxembourg » et en dépit de la complication des clauses « de modération et d'exception ».

Si l'on s'interroge sur la raison pour laquelle ce résultat relativement positif a pu être obtenu dans le contexte extrêmement difficile de la révision du Statut de 2014 — qui, par ailleurs, a sensiblement détérioré les perspectives de carrière et de pension dans le Service public de l'UE — l'on peut avancer essentiellement quatre explications :

I. Pendant les périodes d'application correcte des cinq Méthodes précédentes, la paix sociale en matière de rémunération a été assurée pendant de longues années (cf. l'article « La longue histoire de la Méthode » dans le N° 95 de VOX). Il est probable que les autorités voulaient conserver cet acquis.

II. **Les importantes grèves** qui se sont produites fin des années 1960 et au début des années 1970 étaient une réaction à des adaptations insuffisantes qui ont conduit à une perte relative de pouvoir d'achat par rapport aux services publics nationaux. Cette perte relative a été estimée à environ 25 %. Ces actions ont conduit à la création de la première Méthode de 1972. Les grèves suivantes faisaient suite soit au non-respect de la Méthode (décembre 1972), soit aux difficultés rencontrées lors du renouvellement des Méthodes successives et lors de l'introduction, en 1981, du « prélèvement spécial » qui est devenu une « sorte de prix à payer pour obtenir la Méthode » (par ailleurs, la validité de ce prélèvement a toujours été liée à la durée de la Méthode). En ce qui concerne la cinquième Méthode, il y avait en plus le conflit concernant l'application de sa « clause d'exception ». À plusieurs reprises, la position de la Commission et du personnel dans ces conflits a été confirmée par la Cour de Justice européenne (notamment au sujet des conflits de 1972 et 2009). L'espoir d'obtenir un tel arrêt positif de la Cour avait diminué l'ampleur des actions collectives lors des conflits concer-



nant les adaptations de 2011 et 2012. Cet espoir était d'autant plus justifié que l'Avocat général avait recommandé un arrêt en faveur du recours de la Commission. Toutefois, cet espoir a été déçu avec l'arrêt de la Cour de novembre 2013.

Dans l'ensemble, ces conflits étaient probablement inévitables compte tenu de l'irrationalité et la lourdeur des procédures de décision au Conseil.

Cette nouvelle Méthode du Statut de 2014 a été, en effet, conçue pour éviter, dans la mesure du possible, ces sources de conflit !

III. **Le fondement économique et social des principes sous-jacents à la Méthode est sans extravagance et tout à fait défendable du point de vue économique et politique.** Les aspects techniques des Méthodes successives se sont progressivement améliorés, notamment de la première à la troisième Méthode. Depuis 1991, la Méthode est devenue l'annexe XI du Statut et le rôle très positif de l'Office Statistique a été défini clairement dans cette annexe. **Il n'y avait pas de raison d'abandonner ces acquis.**

IV. Le deuxième considérant du Statut de 1962 avait déjà stipulé : **« Considérant que ce Statut et ce régime doivent à la fois assurer aux Communautés le concours d'agents possédant les plus hautes qualités d'indépendance, de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés et permettre à ces agents de s'acquitter de leurs fonctions dans les conditions propres à garantir le meilleur fonctionnement des services ».** « Cet objectif attribué au Service public européen a été confirmé, pour l'essentiel, dans toutes les révisions importantes de ce Statut. »

Le maintien de la Méthode aide à respecter les objectifs exprimés dans ce considérant. Ceci a peut-être contribué à faciliter l'adoption de cette sixième Méthode. En effet, afin de respecter ces objectifs, il est également nécessaire de maintenir le niveau relatif du pouvoir d'achat du personnel de l'UE et de permettre ainsi de maintenir (ou de rétablir!) un équilibre « géographique » dans la composition du personnel du Service public européen.