



La Circulaire

spéciale *Réforme du Statut*

N°4 – 3 octobre 2011

Réunion des 29 et 30 septembre

Points d'ordre

Adoption des PV pour publication sur INTRACOMM : des commentaires sont faits.

Programme de travail pour

- Proposition de la Commission : consultation des autres institutions (à rendre public), les nouveaux éléments seront soumis à concertation en une seule fois, y compris EPSO
- Propositions des OSP : doivent être soumises ASAP, la date du 16 sept étant passée. Voir ici les propositions de U4U : <http://www.u4unity.eu/sta12c.htm>

On passera ensuite à l'étape suivante de la concertation (concertation technique).

Paquet II : méthode et pensions

Présentation powerpoint sur la nouvelle méthode, faite par l'Administration.

La méthode actuelle est une bonne méthode et on conserve le concept de parallélisme des évolutions des rémunérations avec les administrations nationales. La proposition tient compte de critiques faites par les EM. Un objectif est d'éviter ce qui s'est passé en 2009. La Commission souhaite éviter de reproduire le décalage entre réalité et date d'effet de l'adaptation, surtout en cas de crise.

D'où la proposition de nouvelle clause d'exception : elle serait automatique, si les conditions sont remplies (prévision de récession associée à une valeur d'ajustement supérieure de 2% à l'évolution du PNB).

La nouvelle méthode utilise l'indice HICP au lieu du Brussels International Index très contesté.

Elle élargit le panel d'Etats membres qui permet de faire la comparaison entre l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires UE et des Etats membres à la Pologne et à la Suède. Le panel représente maintenant 82,6% du PNB UE au lieu de 76%, sans cela.

Cette nouvelle méthode est basée sur la comparaison des salaires bruts. Le Coefficient correcteur est de 100 pour Bruxelles et pour Luxembourg. En cas d'inflation supérieure à Bruxelles et

Luxembourg par rapport à la moyenne d'inflation dans les 10 pays du panel, le Coefficient correcteur Bruxelles Luxembourg est supérieur à 100. Si l'inflation est inférieure à Bruxelles/Luxembourg par rapport à l'inflation moyenne des 10 Etats membres, le coefficient correcteur sera inférieur à 100.

Les simulations de la DG HR en utilisant cette nouvelle méthode entre 2004 et 2010 donne des résultats similaires aux résultats obtenus par ma méthode en vigueur.

Principales réactions des OSP :

L'évolution du coût de la vie à Bruxelles et Luxembourg, calculé dans un indice commun ne refléterait pas correctement la situation du Luxembourg. La DG HR propose cette solution pour résoudre la situation à Luxembourg, sans pénaliser les fonctionnaires affectés à Bruxelles. Par ailleurs, la HR remarque plus de 40% des fonctionnaires et agents de l'UE affectés à Luxembourg habitent en Belgique, France ou Allemagne.

La Clause d'exception de la nouvelle méthode: on perd un an de rétroactivité sur la seconde partie du versement et non pas seulement les intérêts de retard. Quid de la contribution qui continuerait à être payée, alors que la méthode ne s'applique plus. Par ailleurs, les actes délégués pour cette seconde partie pourraient être contestés par le législateur, d'où un danger sur la supposée automaticité.

Le nom de prélèvement de solidarité est abusif car l'argent ainsi collecté n'est pas affecté à des actions de solidarité.

La grille salariale perd sa signification et ne sera plus appliquée nulle part sans coefficient correcteur (Plus de fonctionnaires payés avec un coefficient de 100).

Contribution temporaire : les OSP sont contre son maintien dans le cadre de la nouvelle méthode.

Durée de la méthode : grave erreur de la lier aux perspectives financières.

Réponses de l'administration : 3 dimensions:

Pourquoi changer une méthode qui gagne ? : les EM ne veulent plus de la méthode, ils étaient prêts à ne pas exécuter l'arrêt de la cour de justice. Il faut changer pour tenir compte des critiques politiques et des opinions publiques. Ce qui s'est passé en 2009 ne pourrait plus se reproduire avec la nouvelle méthode.

Luxembourg : on ne change pas vraiment par rapport à la méthode actuelle. Les fonctionnaires / agents vivent en masse de l'autre côté des frontières (40%). L'indemnité d'expatriation est une des lignes rouges de la Commission. Il n'est pas question de la mettre en danger avec la question du coefficient Luxembourg et il ne faut pas la remettre en question par des mesures inconsidérées. Une solution pourrait être de créer une indemnité logement pour les collègues affectés à Luxembourg qui vivent vraiment à Luxembourg.

Ispra : le retrait des coefficients correcteurs pour les sites en dessous de 100 ne serait pas crédible.

Réactions des OSP :

Les commissaires payent-ils l'impôt de solidarité ? (*Oui ! répond l'administration*).

Pensions

Présentation powerpoint sur les pensions, faite par l'Administration.

La Commission propose: l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite de 63 à 65 et de l'âge du départ anticipé, de 55 à 58 ans. En effet, la Commission propose aux EM l'augmentation de l'âge réel de départ à la retraite (cf livres verts et blanc).

Mesure de transition: pour calculer l'âge de départ des collègues recrutés avant 2013, on reprend la transition de 2004, et on ajoute environ 1 an.

Le départ repoussé à 67 ans n'est plus exceptionnel.

Les EM voulaient la suppression de la retraite anticipée mais c'est une flexibilité utile. Elle est maintenue mais le nombre de possibilité est réduit de 50%.

Calcul du taux de contribution pensions : la Commission propose une moyenne mobile de 30 ans au lieu de 12 ans pour le présent système pour le calcul des taux d'intérêts et de la progressions salariale, avec 8 ans de transition pour éviter de réduire brutalement le taux de contribution pension.

Par ailleurs, la Commission fait plusieurs propositions de modifications du statut pour améliorer l'équilibre actuariel. Enfin, la méthode pension n'aura plus de limite dans le temps.

Réactions des OSP.

Notre système est sain et en équilibre par définition. L'imitation des EM est un mauvais argument car les systèmes nationaux sont en déséquilibre.

L'âge de la retraite réel dans les EM est bien plus bas que chez nous. Dans les EM, les systèmes de retraite anticipés sont bien plus favorables. En 2004, le système a déjà été modifié et on demande au personnel de payer deux fois, sans raison technique. Pour le départ à 67 ans il y a peu de demandes compte-tenu du contexte.

Livre vert : la Commission n'a pas la compétence d'intervenir sur la gestion des systèmes de pensions nationaux. De plus, les systèmes nationaux ne sont pas toujours en déséquilibre.

Par contre, partir volontairement à 67 ans devrait être de droit et non dans l'intérêt du service.

Certaines OSP soulignent l'incohérence entre l'idée de réduire les postes, alors que la Commission propose de retenir les collègues plus longtemps sur leur poste.

Période de transition : envisager de favoriser des départs anticipés. Maintenir les droits de ceux qui , ont 20 ans de service. Interrogations sur le fait d'appliquer une transition à des collègues déjà en transition.

Mi-temps préparatoire à retraite à conserver.

Réduction de la pénalité de départ anticipé à la retraite: il s'agit d'une bonne mesure qui compense l'allongement de l'âge de départ en pension pour les collègues en poste avant 2013.

Réouverture des transferts de droits nationaux, compte-tenu des changements contractuels.

Les OSP s'interrogent aussi sur le maintien de collègues en poste plus longtemps: coût des salariés en fin de carrière, maladie, absentéisme, invalidité ...Par ailleurs, il existe des problèmes avec l'emploi des 55+.

Certaines OSP lient la question de la pension avec les effets sur la carrière. Les promotions vers AST 10 passent de 20% à 8%, alors qu'on oblige les collègues à rester.

Opacité sur la gestion du fond de pension : il faut une instance paritaire interinstitutionnelle.

Que se passe-t-il pour les agents locaux qui n'ont aucune solution de retraite et de caisse maladie ?

Pénalisation des mères qui interrompent leur carrière, pourquoi ne pas prévoir des compensations.

Barcelona incentives ? Pas clair. Accroissement des droits en phase de transition de 2 à 3%.

Cette proposition relève d'une urgence politique, qui peut changer très vite, alors que l'on propose des réformes structurelles permanentes.

Réponses de l'administration

Cadre général: le cadre actuariel se traduit par une ligne budgétaire et les EM veulent réduire cette dépense alors que cette ligne va doubler, selon les projections démographiques.

Taux d'accumulation de 2% (avant 2004) et 1,9% (après): la COM ne souhaite pas y toucher. Que voudra le Conseil ?

Economies : 1G Mrds d'économies à long terme, malgré la transition.

Les services doivent garder leur pouvoir d'appréciation pour les départs au-delà de 65 ans.

Pas de contradiction entre la réduction des effectifs et l'allongement de l'activité à cause de la transition sur la période.

Peu de données existantes sur les systèmes de retraite du secteur public des EM.

Espérance de vie des fonctionnaires de la Commission (Hommes: 84; femmes : 88).

Les EM ont une mauvaise image des possibilités de départ anticipé.

Motivation des 55+ : vrai sujet sur lequel l'administration réfléchit

Structures des carrières : ont un effet sur les cotisations.

Congé parental : préserve l'accumulation des droits à pension

Prochaine réunion de concertation le mercredi 5/10/2011

[Web site](#) [Adhérez !](#) [Votre opinion](#) [Unsubscribe](#)

Editeur responsable : G. Vlandas – Rédaction F. Andreone, J-P Soyer



DG HR

European Commission
Human Resources and Security

Method for salary and pension adjustment – Annex XI



GTR – 28 September 2011

Method

- Increased sample:
 - Criticism in the Council in 2009 that the method did not take into account the developments in the countries outside the sample
 - GDP share of the sample countries decreased since 2004 from around 80% to 76%
 - None of the Member States that joined the Union since 1995 are in the sample
- Sweden accounts for 2.2% of the EU GDP
- Poland accounts for 4.4% of the EU GDP
- The new sample accounts for 82.6% of the EU GDP
- Balance in terms of representation and the number of Member States

Nominal increases

- **Current method**

- MS transmit nominal increases
- National inflation is deducted to measure the purchasing power evolution
- The same purchasing power evolution is applied to EU staff by adding the BII, which reflects the change in the cost of living in Brussels for EU staff

- **New method**

- MS transmit nominal increases
- Adjustment value is calculated by weighting nominal increases by GDP
- The difference in the change in the cost of living between the sample countries and Belgium and Luxembourg is reflected in the Brussels-Luxembourg correction coefficient

Method: detailed explanation

New method: 10 Member States in the sample: 8 current ones plus Poland & Sweden.

- The adjustment based on nominal salary increases in the basket MS (without deducting national inflation).

- No more Brussels International Index, but transparent, commonly available national inflation indexes for Belgium and Luxembourg.

- In the beginning a correction coefficient for Belgium and Luxembourg is fixed at 100.

- In case the inflation in BE and LU is different from the inflation in the sample MS, the correction coefficient is increased if BE and LU inflation is higher, or decreased if it is lower.

Current method: 8 Member States in the sample (DE, FR, UK, IT, ES, NL, BE, LU).

- The adjustment based on real salary increases in the eight MS (after deducting national inflation).

- Brussels International Index (BII) is added to take into account the cost of living in Brussels for EU officials,

- It is assumed that the cost of living in Brussels is the same as in Luxembourg, and Luxembourg is not taken into account.

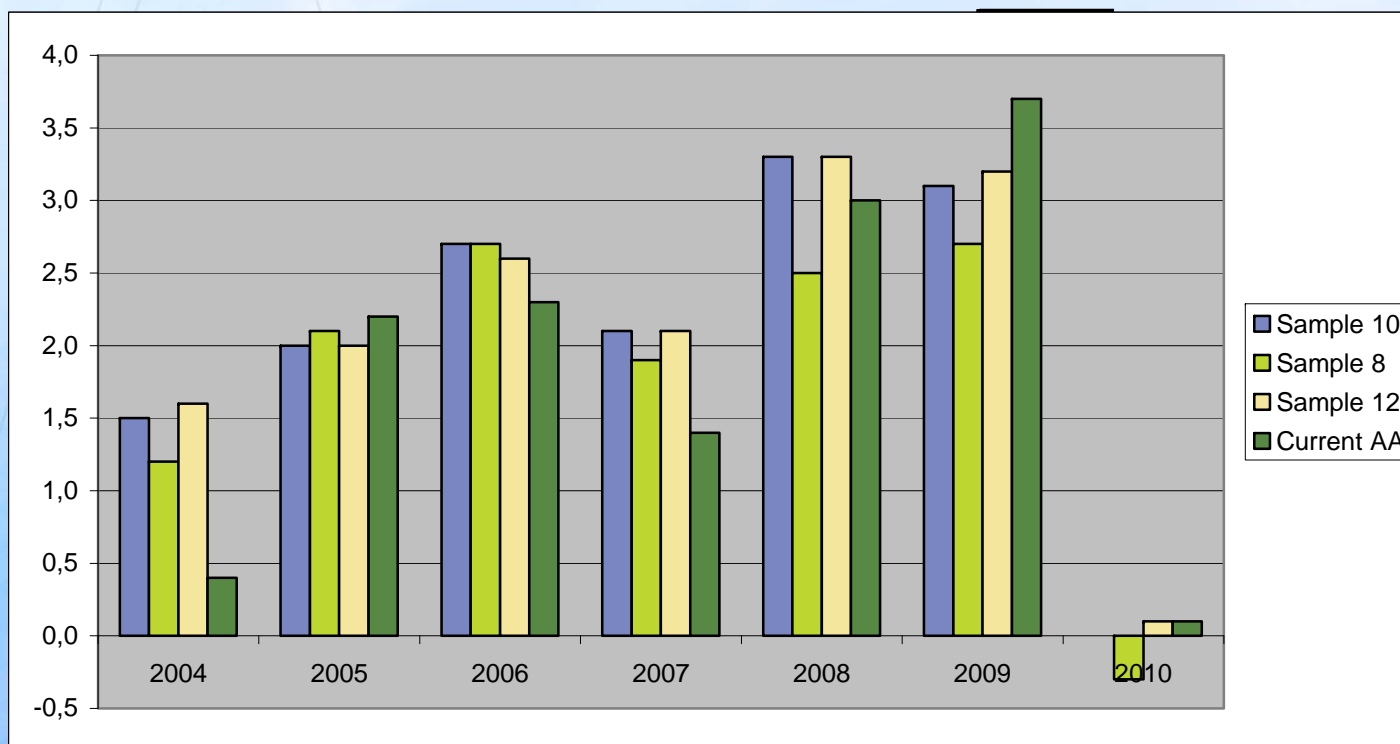
- The annual adjustment is the specific indicator multiplied by the BII.

Inflation in Belgium and Luxembourg

- Majority of EU staff work in Belgium and Luxembourg
- Currently Luxembourg is not taken into account
 - LU inflation can be higher or lower than in BE
- National inflation rates to be combined according to the ratio of staff in Belgium and Luxembourg
 - (79% in BE and 21% in LU)
- The correction coefficient for Belgium and Luxembourg to reflect higher or lower increase in the cost of living compared to the sample Member States

Annual adjustment value

<i>Adjustment value</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cumulative
Sample 10	1,5	2,0	2,7	2,1	3,3	3,1	0,0	15,6
Sample 8	1,2	2,1	2,7	1,9	2,5	2,7	-0,3	13,5
Sample 12	1,6	2,0	2,6	2,1	3,3	3,2	0,1	15,8
Current AA	0,4	2,2	2,3	1,4	3	3,7	0,1	13,8

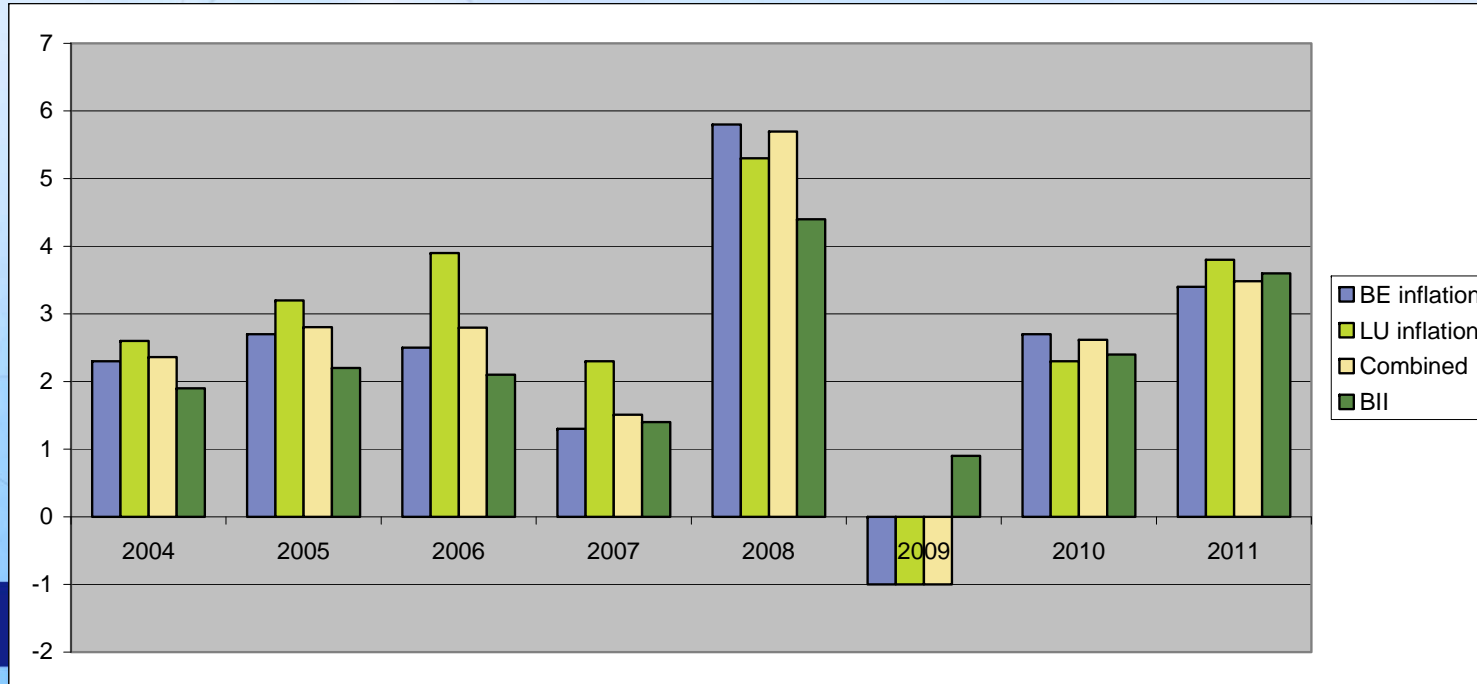


Belgian and Luxembourg inflation

Belgian and Luxembourg inflation - combined effect

<i>BE-LU inflation combined</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Cumulative
BE inflation	2,3	2,7	2,5	1,3	5,8	-1	2,7	3,4	17,3
LU inflation	2,6	3,2	3,9	2,3	5,3	-1	2,3	3,8	20,0
Combined	2,4	2,8	2,8	1,5	5,7	-1,0	2,6	3,5	17,9

BII	1,9	2,2	2,1	1,4	4,4	0,9	2,4	3,6	16,3
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------

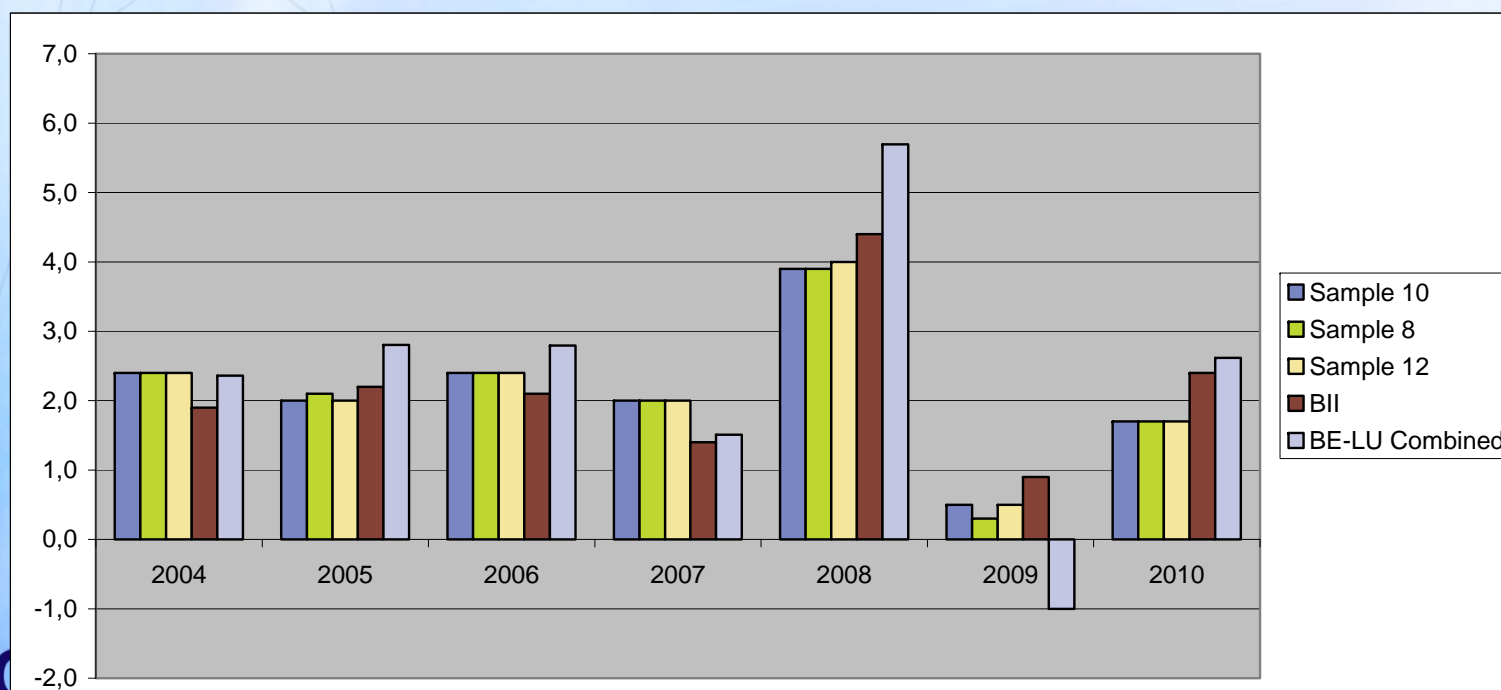


Cost of living comparison

Cost of living comparison

<i>Cost of living</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cumulative
Sample 10	2,4	2,0	2,4	2,0	3,9	0,5	1,7	15,9
Sample 8	2,4	2,1	2,4	2,0	3,9	0,3	1,7	15,7
Sample 12	2,4	2,0	2,4	2,0	4,0	0,5	1,7	16,0

BII	1,9	2,2	2,1	1,4	4,4	0,9	2,4	16,3
BE-LU Combined	2,4	2,8	2,8	1,5	5,7	-1,0	2,6	17,9



CC and Annual adjustment for BE&LU

Nominal gross salaries, Sample of 10

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cumulative
Annual adjustment	1,5	2	2,7	2,1	3,3	3,4	-0,2	15,7
Cost of living S10	2,4	2	2,4	2	3,9	0,5	1,7	15,9
Cost of living BELUX	2,4	2,8	2,8	1,5	5,7	-1	2,6	17,9
CC for BELUX	100	100,8	101,2	100,7	102,4	100,9	101,8	
AA + CC in BELUX	1,5	2,8	3,1	1,6	5,1	1,9	0,7	17,9
<i>Current AA</i>	<i>0,4</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>	<i>1,4</i>	<i>3,0</i>	<i>3,7</i>	<i>0,1</i>	<i>13,8</i>

Exception clause

- **Current exception clause**

- refers to a sudden and serious deterioration in the economic and social situation within the Union
- Measures are not defined
- Ordinary legislative procedure

- **New exception clause**

- Automatic application
- Triggered if following conditions are met
 - Forecasted EU GDP is negative
 - annual adjustment is positive and exceeds the change in the GDP by two percentage points
- Defined measures
 - The value would be split into two equal parts and paid over two years
 - Would be applied by the Commission through a delegated act

Exception clause in 2009

- If the new method would have been applied in 2009:
 - Forecasted GDP: -4.1%
 - Annual adjustment value 3.4%
- Adjustment split into 1.7% in 2009 and 1.7% in 2010
- Correction coefficient for Belgium and Luxembourg decreases by 1.5% due to deflation in those countries
- **Salaries would have been almost frozen in 2009 in Belgium and Luxembourg (0.2% increase)**

Delegated acts for annual review

- **Current situation**

- Council reviews upon proposal from Commission
- Exception clause: ordinary legislative procedure

- **Outstanding issues**

- The procedure should be aligned to the Lisbon Treaty; phase-out was agreed between Council and Parliament
- Ordinary legislative procedure is too long
- Art. 291 cannot be used to amend or supplement the basic act

- **Solution**

- Delegated acts (Art. 290 TFEU)
- Essential elements for review remain in Staff Regulations; only execution would be delegated
- Conditions for application set in the Staff Regulations
- Possibility to revoke the delegation

Joint statement of Parliament, Council & Commission

- 'The Commission will proceed to an examination of all legislative acts in force which were not adapted to the regulatory procedure with scrutiny before the entry into force of the Lisbon Treaty, in order to assess if those instruments need to be adapted to the regime of delegated acts introduced by Article 290 of the Treaty on the Functioning of the European Union. The Commission will make the appropriate proposals as soon as possible and no later than at the dates mentioned in the indicative calendar annexed to this declaration.'
- 'The Commission will assess the results of this process by the end of 2012 in order to estimate how many legislative acts containing references to the regulatory procedure with scrutiny remain in force. The Commission will then prepare the appropriate legislative initiatives to complete the adaptation. The overall objective of the Commission is that, by the end of the 7th term of the Parliament, all provisions referring to the regulatory procedure with scrutiny would have been removed from all legislative instruments.'

Pension scheme

- The EU pension scheme is in actuarial balance. If necessary, the pension contribution rate is adjusted
- Every year this balance is assessed by an independent actuarial expert
- The report on the pension scheme will be presented before the end of this year
 - Some MS have not supplied the data yet
- All modifications of the Staff Regulations will be presented in one package
 - No further changes to be proposed

Pension contribution rate

- The suggested methodology is in line with:
 - International Accounting Standards 19 and 26
 - Pension liability calculations
 - Actuarial practice in similar pension schemes
 - UN pension fund – 40 years
- Reference period for the interest rate and salary growth is increased from 12 to 30 years
 - Gradual transition over eight years
 - Every year two additional years will be added to the reference period
- Aim
 - Limited upward and downward fluctuations in the pension contribution rate
 - Compliance with standard actuarial practices

Real discount rate – pension contribution

Impact of the real discount rate (RDR) change on the service cost (SC) and pension contribution rate (CR)

RDR (%)	SC		CR	
	in Mio€	Change in % (2)	% of the BS	Change in percent points
2,6	1 279	5,7%	11,7	0,7
2,7	1 242	2,9%	11,3	0,3
2,8	1 206		11,0	
2,9	1 178	-2,4%	10,8	-0,2
3,0	1 148	-5,1%	10,5	-0,5
3,1	1 119	-7,8%	10,3	-0,7
3,6	986	-22,3%	9,0	-2,0

Simulation based on:

- Population at 31.12.2010

- Parameters used in the 2011 pension assessment. Among them GSG = 0.3%

General salary growth – pension contribution

Impact of the general salary growth (GSG) change on the service cost (SC) and pension contribution rate (CR)

GSG (%)	SC		CR	
	in Mio€	Change in % (2)	% of the BS	Change in percent points
-0,2	1 062	-13,6%	9,7	-1,3
-0,1	1 090	-10,6%	9,9	-1,1
0,0	1 118	-7,9%	10,2	-0,8
0,1	1 148	-5,1%	10,5	-0,5
0,2	1 178	-2,4%	10,8	-0,2
0,3	1 206		11,0	
0,4	1 242	2,9%	11,4	0,4

Simulation based on:

- Population at 31.12.2010

- Parameters used in the 2011 pension assessment. Among them RDR = 2.8%

Combined impact of RDR and GSG

Impact of the real discount rate (RDR) and general salary growth on the service cost (SC) and pension contribution rate (CR)

GSG	RDR	SC		CR	
(%)	(%)	in Mio€	Change in % (2)	% of the BS	Change in percent points
0,0	2,6	1 174	-2,7%	10,8	-0,2
0,0	3,0	1 058	-14,0%	9,7	-1,3
0,3	2,8	1 206		11,0	
0,4	2,6	1 307	7,7%	12,0	1,0
0,4	3,0	1 174	-2,7%	10,8	-0,2

Simulation based on Simulation based on:
 - Population at 31.1- Population at 31.12.2010

The End



European Commission

Brussels, 2011