

Faits et arguments:

La préservation du régime pension des personnels de l'Union européenne, une priorité pour le personnel !

Le régime de pension des personnels de l'Union européenne constitue un des principaux acquis du statut de la Fonction publique. Cet acquis a été préservé dans son principe et, pour l'essentiel, dans ses modalités, tout au long de l'histoire de la fonction publique, malgré les remises en cause partielles des deux dernières réformes du statut en 2004 et en 2014.

Notre régime de pension fait la synthèse des meilleurs aspects des différents régimes des fonctions publiques nationales. Il permet d'engranger, au moment du départ à la retraite, 70% du dernier salaire, de revaloriser annuellement ce montant grâce à la Méthode (qui répercute sur les retraites l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires des états membres ainsi que l'inflation), il n'inclut pas le prélèvement de l'impôt exceptionnel, dit de crise, et il est couplé avec une protection sociale qui demeure d'une très bonne qualité.

C'est un ensemble de raisons qui explique pourquoi le personnel et ses représentants se sont toujours battu pour sa préservation.

Ce régime est-il en péril ?

Pourtant, fait relativement nouveau, notre régime n'est plus mis en cause uniquement de l'extérieur. Depuis quelques années, et encore récemment (en janvier 2015) dans un document envoyé à l'ensemble du personnel, par le syndicat Génération 2004, il est comparé au Titanic, en train de sombrer! Qu'en est-il réellement?

Nous voulons rétablir les faits¹, car la désinformation et les erreurs d'analyse nourrissent la démagogie, favorisent les attaques contre la fonction publique et mettent en danger l'ensemble du personnel, quel qu'en soit le statut, l'ancienneté, la date de recrutement, y inclus les pensionnés.

Contrairement à ce que Génération 2004 affirme, notre système de pension, le même pour toute la fonction publique européenne, n'est pas un Titanic qui coule: au contraire, il est solide. Malgré les reculs observés lors des deux dernières réformes de 2004 et de 2014, ce régime offre des retraites équitables pour tous, dont le montant et l'adaptation sont garantis par la nouvelle Méthode d'actualisation des rémunérations et des retraites. La Méthode, répétons-le, n'est pas une simple indexation sur l'évolution des prix. Elle assure une évolution parallèle du pouvoir d'achat du

¹ Nous complétons ce présent document par deux autres textes de débat avec la même organisation déjà publiés pour permettre au personnel d'avoir une vision complète des problématiques en présence. Car comme toujours, cette organisation prétend satisfaire des revendications qui sont propres à l'ensemble du personnel par des moyens et des propositions qui le divisent et le desservent.

[Diviser le personnel, c'est se battre contre ses propres intérêts.](#) [Lettre au Président de Génération 2004.](#)

personnel de l'UE, y compris des retraités, à celle constatée dans les services publics des États membres. Pour les retraités, en situation économique "normale", elle permet une évolution du montant de leur retraite supérieure à celle des prix.

Le personnel n'a donc aucun intérêt ni raison valable à voir ce dossier rouvert. Cette idée dangereuse pour tous, qui s'appuie sur une analyse complètement erronée du système de retraite, doit être combattue avec force.

Des principes qui bénéficient à tous

L'importance des principes de droits acquis et de confiance légitime du personnel des institutions

La Cour de justice consacre les principes de confiance légitime et les droits acquis. Ces principes fondamentaux permettent de garantir les droits du personnel en place contre leur révision brutale et unilatérale par les États membres, chaque fois plus négatifs, qui veulent les remettre profondément en cause.

Ces principes constituent aussi une protection pour les collègues embauchés après chaque réforme, dans la mesure où la préservation des avantages acquis interdit de trop grands écarts entre générations de fonctionnaires et permet par la suite de justifier quelques correctifs.

C'est sur cette base que, par exemple, les collègues recrutés après 2004 mais avant 2014 ont été protégés du passage de l'âge de la retraite à 66 ans - pour eux a été retenu un âge de retraite fixé à 63 ans - et de la diminution du taux d'accumulation annuel de pension de 1,9% à 1,8%, applicable au personnel recruté à partir du 1^{er} janvier 2014, suite à la récente réforme du statut.

Ces deux principes protègent le personnel embauché après chaque réforme car le maintien de l'essentiel des situations acquises pour le personnel en place limite la possibilité de créer de trop grands écarts avec le personnel nouveau. Ils légitiment par la suite la mise en œuvre de mesures correctrices pour atténuer les disparités existantes, qui finissent par poser des difficultés de gestion pour l'institution elle-même. C'est pourquoi, en vue de réduire les disparités créées par la réforme de 2004, la Commission finit par se résoudre à organiser des concours internes de reclassement et à utiliser des moyens non consommés pour les promotions des plus hauts grades, en une "cascade" qui permet des promotions supplémentaires dans les grades moins élevés.

Ces deux principes protégeront encore le personnel en place, quand les États membres reviendront à la charge pour tenter de réduire une nouvelle fois les droits statutaires, dans le contexte d'une nouvelle réforme. C'est pourquoi ils doivent être jalousement protégés.

Un régime de pension parfaitement sain

Une analyse erronée et trop rapide pourrait conclure que les droits à pension accumulés par des collègues ressortissants des EUR 15, seraient indûment financés par les nouveaux États membres, qui paieraient pour les retraites des fonctionnaires embauchés avant l'élargissement de 2004.

Rappelons que notre régime de pension des personnels de l'UE est un régime actuariel qui, par définition, est en équilibre.

Il est financé – virtuellement - par le salaire indirect (contributions salariales et patronales), versé au budget de l'Union, qui alimente un fonds de pension notionnel, c'est-à-dire comptable. Ces contributions peuvent être adaptées chaque année pour couvrir la valeur actualisée des droits de pensions acquises pendant cette même année. Ceci assure l'équilibre permanent du régime.

Les pensions des retraités sont donc financées par les **contributions versées pendant leur vie active** et accumulées dans le fonds notionnel².

Il s'agit d'un régime de pension en équilibre et très cohérent, bien meilleur que la plupart des systèmes nationaux !

Une garantie collective qui ne jouerait que dans des cas extrêmes

La garantie collective solidaire des États membres (art 83 du Statut) donne une sécurité supplémentaire, dans les cas d'une disparition de l'UE ou d'une faillite du budget, hypothèses peu probables. Cela garantit le régime des pensions, en mettant à l'abri les fonctionnaires en cas de dissolution des institutions, à l'instar de ce qui s'est produit pour les retraités de la Société des nations d'avant-guerre, qui ont continué à recevoir leur pension même après la disparition de celle-ci.

Cette obligation s'applique à tout nouvel État membre de l'UE, mais uniquement dans ces cas extrêmes. En temps ordinaires, les retraites sont financées par le budget communautaire (rubrique 5), les contributions pension étant comptabilisées dans un fonds de pension notionnel.

Des retraites accumulées qui sont un salaire différé

En réalité, le budget de l'Union paye les retraites sur la base des prélèvements théoriques effectués sur le salaire global (charges patronales et cotisations sociales) durant la vie active des agents désormais retraités. Ces prélèvements sont accumulés dans un fonds virtuel notionnel, auquel on applique le taux d'intérêt à long terme de la dette publique. Le montant des retraites trouve sa contrepartie dans ce fonds virtuel, par essence en équilibre, et donc qui ne dégage ni excédent ni perte.

Les nouveaux collègues commencent à financer leurs futures retraites à partir de leur salaire. Les retraités perçoivent, comme déjà décrit, des retraites sur base des sommes accumulées par eux tout au long de leur carrière.

Le régime de pension virtuel est générateur de trésorerie dans un premier temps, puisque le budget communautaire ne finance pas un fonds de pension réel. Le budget paye chaque année les retraites dues, dont le montant cumulé, compte tenu de la pyramide d'âge du personnel, est bien entendu inférieur à la totalité des prélèvements accumulés dans le fond notionnel. Le budget communautaire a ainsi bénéficié depuis 1962 d'économies budgétaires importantes, se montant à plusieurs dizaines de milliards d'euros (dans les 40 milliards) non budgétisés, alors que la charge annuelle des retraites est montée progressivement à seulement un peu plus d'un milliard d'euro.

Par conséquent, il est inexact de dire que certains États (les nouveaux) payent pour les retraites des ressortissants des autres (les anciens). De plus, les retraites du personnel sont versées à partir du

² Les pensions payées par le budget communautaire diminuent le fonds notionnel tandis que les cotisations des actifs, qui correspondent à la valeur actuelle des droits à pension acquis, augmentent le fonds notionnel. Le taux d'intérêt à long terme utilisé dans le calcul actuariel est celui de la dette publique. Pour éviter des fluctuations conjoncturelles des taux d'intérêt, on avait utilisé une moyenne mobile sur 12 ans. Avec le statut de 2014, la moyenne mobile est progressivement élargie à 30 ans, ce qui atténue l'effet négatif des taux actuellement bas.

budget communautaire : il est presque impossible de faire un calcul de "juste dépense" en fonction de la nationalité des actifs et des pensionnés ! En effet, il faudrait alors raisonner en termes d'États membres contributeurs nets et non pas en termes de nouveaux ou anciens états membres (tout en sachant que le poste "pensions" représente une infime proportion du budget). Tenter cette argumentation est très dangereux, car cela revient à s'attaquer au principe de la garantie statutaire et budgétaire des pensions, qui existe depuis l'entrée en vigueur du statut l'adoption des statuts CEE et Euratom au 1/1/1962. Ce serait une faute politique qui pourrait se retourner contre tout le personnel des institutions.

Un régime juste

L'affirmation que le taux de contribution n'est pas proportionnel aux bénéficiaires du régime et ne tient pas compte de l'âge de la retraite et du niveau du taux d'accumulation est fautive. Fausse aussi la conclusion que ce taux devrait être plus élevé pour les collègues recrutés avant 2004. Cette proposition démontre une grave méconnaissance du régime de pension.

En effet, le statut définit le calcul du taux de contribution au régime de pension, qui s'applique à chaque agent, comme le rapport entre le coût du service de l'année "n" et le total annuel des rémunérations de base de cette même année. Il est ensuite adapté annuellement, pour maintenir l'équilibre actuariel, sur base des variables suivantes :

- L'évolution démographique : L'article 9 par. 1er de l'annexe XII prévoit que la Commission réalise une enquête annuelle sur l'âge des actifs et des pensionnés ce qui permet de déterminer la structure de la population, ainsi que l'âge moyen de départ en pension et la table d'invalidité ;
- Les taux d'intérêt: L'article 10 de l'annexe XII prévoit d'utiliser la moyenne des taux moyens observés pour la dette publique à long terme des États membres durant les douze dernières années précédant l'année considérée. Suivant le nouveau statut, cette moyenne mobile couvrira progressivement 30 années. Ainsi, le régime des pensions communautaires est virtuellement placé, comme pour un véritable fonds de pension, dans les titres de la dette publique émise par les États membres.
- La variation annuelle du barème des traitements des fonctionnaires de l'Union européenne (l'article 11 de l'annexe XII du statut) est prise en considération lors du calcul actuariel, pour atténuer les fluctuations conjoncturelles. Ici également, on passe progressivement de l'utilisation d'une moyenne mobile sur 12 ans (ancien statut) à une moyenne mobile sur 30 ans (nouveau statut).

Comparer, de manière démagogique, la pension moyenne actuelle avec le salaire d'un agent contractuel n'a aucun sens puisque les fonctionnaires aujourd'hui retraités ont acquis des droits tout au long de leur période d'activité. Notons que par le mécanisme du minimum vital, en 10 ans, un collègue contractuel obtient des droits à pension équivalents à 40% du salaire d'un AST1/1, soit une pension de plus de 1000 euros. Mais aligner des pensions acquises au long de toute une carrière avec des salaires de personnels hélas précaires reviendrait à une régression généralisée, qui d'ailleurs s'appliquerait le plus brutalement au personnel dont l'entrée en service serait le plus récent.

Un mécanisme pour corriger certaines situations exceptionnelles

Les bonifications de droit à pension ("*Barcelona incentives*") sont-elles un avantage indu ? Ce mécanisme permet à des collègues qui n'ont pas de carrière complète de bénéficier d'une retraite convenable. L'âge moyen d'entrée dans les institutions a considérablement augmenté, depuis 2004,

passant à plus de 35 ans. **Là encore, ce sont précisément les collègues recrutés après 2004 et après 2014 qui ont intérêt à bénéficier de ce mécanisme, pour améliorer le niveau de leur retraite.**

Eviter une double imposition

Faut-il surtaxer les retraites en leur appliquant la contribution spéciale de 6% sur les salaires ? L'extension de cette contribution reviendrait à faire payer deux fois les pensionnés, puisqu'ils l'ont déjà payée sur leur salaire d'actif pendant toute leur carrière (la pension est un salaire différé).

Les contributions au régime de pension ont été calculées pour une pension sans prélèvement supplémentaire. Si on retenait un système dans lequel le prélèvement exceptionnel "de crise" s'appliquerait aux pensions, la contribution durant la vie active aurait dû être plus basse : il faudrait rembourser aux pensionnés actuels le trop versé au titre de la cotisation salariale payée durant leur activité. L'absurdité est patente !

Faut-il revenir à un 'vrai' fonds de pension ?

Si l'on suivait la proposition de remplacer ce régime excellent dans sa conception, par un système de contributions à un fonds de pension placé sur les marchés financiers, le budget communautaire devrait verser :

- le capital du fonds notionnel acquis dans un fonds réel dont le montant serait à placer sur les marchés financiers
- le salaire indirect (contributions salariales et patronales), à partir du budget annuel vers le fonds de pension réel.

L'autorité budgétaire n'aurait aucun intérêt à procéder à cette opération, comme nous l'avons vu.

Le personnel aurait à craindre les aléas des marchés financiers. Crainte bien réelle, car de nombreux fonds de pension du même type ont, ces dernières décennies, vu leur capital fondre au rythme des crises financières et des erreurs d'investissement.

Concrètement, notre régime actuel de pension a fait (au début) une "économie" de liquidités pour le budget. Le fonds notionnel accumule certes une dette pour les pensions futures, mais le calcul actuariel de la contribution assure l'équilibre entre les deux effets. Soulignons que du fait des nouveaux recrutements, la part des pensionnés dans la population totale à charge du budget communautaire (actifs plus pensionnés) a diminué, passant de 27,1% en 2003 à 25,1% en 2013.

La détérioration des perspectives d'évolution des rémunérations et des perspectives de carrière et donc la diminution prévisible des pensions versées suite aux révisions du statut de 2004 et 2014 a déjà eu pour conséquence une baisse de la cotisation des actifs au régime de pension (de 11,6% à 10,1% pour les cotisations dites salariales, de 23,2% à 20,2% pour les cotisations dites patronales, soit au total 4,5 points du traitements de base).

Des propositions de réforme inopportunes

Réformer le régime des pensions pour le rendre plus différencié va à l'encontre des intérêts fondamentaux de l'ensemble du personnel quelles que soient son statut, son grade ou ses dates de recrutement

- ***Proposition de modification des dispositions du Protocole sur les Privilèges et immunités des Communautés européennes et du règlement d'impôt pour faire payer plus d'impôts aux retraités les mieux rémunérés***

Pour contourner l'obstacle d'une modification du statut pour imposer une contribution spéciale de 6% sur les pensions, Génération 2004, rejoint les désirs de certains États membres frustrés par la réforme de 2014, qui selon eux ne va pas assez loin. Ses dirigeants proposent de modifier le règlement d'impôt pour taxer les hauts salaires. L'article 14 du PPI dispose que la sécurité sociale du personnel de l'UE doit être établie au niveau de l'UE. Le PPI, dans son article 12, prévoit l'instauration d'un impôt communautaire. Le règlement d'impôt décidé sur cette base prévoit un barème d'impôt passant d'un taux d'imposition de 8% pour le bas de l'échelle jusqu'à un taux de 45% au-delà d'un traitement (voire d'une retraite) d'environ 7.000€, ce qui correspond bien à une progressivité de l'impôt applicable aux revenus (y compris les pensions).

Cette progressivité de l'impôt est parmi les plus élevées des États membres, parce que les plus hauts revenus se voient appliqués un taux marginal d'imposition de 45%, parce qu'aucune déduction n'est possible, parce que l'échelle des salaires interne à la fonction publique est de 1 à 7 soit 3 fois moins que les écarts maximaux proposés par des partis radicaux européens (1 à 20). Avec les cotisations sociales et le prélèvement de 7%, les taux marginal de la charge fiscale et parafiscale s'élève à 63,9%.

Le Protocole sur les Privilèges et Immunités est une annexe au Traité communautaire et nécessite une Conférence Intergouvernementale pour le modifier. Peut-on sérieusement croire qu'il serait opportun et bénéfique de se lancer dans une telle modification faire payer aux pensionnés une contribution sur les salaires ? Le risque est bien sûr que les gouvernements europhobes ne profitent de l'occasion pour réduire d'autres dispositions du statut, au détriment du personnel tandis que les gains hypothétiques ne seront jamais versés aux fonctionnaires mais plutôt au mieux à une des rubriques du budget.

- ***Proposition de calculer l'équilibre actuariel de manière différenciée***

La proposition est de **calculer l'équilibre actuariel de manière différenciée**, en fonction du taux d'accumulation annuel des droits à pension et de l'âge de la retraite des fonctionnaires ou des agents.

L'idée est de faire payer aux fonctionnaires recrutés avant 2004, un pourcentage plus élevé de leur salaire mensuel au régime de pension. Cette notion de progressivité des taux pour les cotisations, pour innovante qu'elle soit au regard des droits nationaux, pourrait conduire les États-membres et le Conseil à demander une telle augmentation plutôt aux collègues entrés récemment qu'aux fonctionnaires les plus anciens, qui ne vont pas continuer à contribuer très longtemps.

Ajoutons à cela, que même s'il a diminué, le taux de contribution au régime de pension de l'UE demeure encore parmi les plus élevés de toutes les fonctions publiques. Certaines n'ont même pas des contributions. Pourquoi donc encourager les États membres à continuer dans ce sens ?

Une telle proposition, si elle était juridiquement et techniquement faisable, nécessiterait une modification du statut qui, dans le contexte politique actuel, constituerait, répétons-le, une forme de suicide collectif des fonctionnaires et agents de l'UE.

Toutes ces propositions s'appuient sur un supposé clivage entre les pré-2004 et les post-2004 mais quid des collègues recrutés après 2014, qui bénéficient de conditions encore réduites par rapport aux post-2004 ? On voit l'engrenage...

- ***Proposition de relever l'âge de la pension des fonctionnaires qui bénéficient de « meilleures conditions »***

Le relèvement de l'âge de la retraite des fonctionnaires qui bénéficient de meilleures conditions (c'est-à-dire recrutés avant mai 2004) : dans toute l'histoire de l'Europe et de la plupart des États membres, c'est la première fois qu'une organisation syndicale propose d'augmenter l'âge de la retraite ! Cette proposition flatte les États membres qui souhaitent simplement faire des économies au détriment d'une fonction publique de qualité.

Il est clair que si les États membres demandaient un nouveau relèvement de l'âge de la retraite, celui-ci ne pourrait concerner les personnels en poste, mais seulement les personnes à recruter dans le futur, comme ce fut le cas lors des réformes de 2004 et 2014 (principe de confiance légitime). En fait, cela revient à pénaliser les fonctionnaires recrutés à partir de 2014, dont les conditions sont déjà moins bonnes et qui pouvaient se passer d'une telle sollicitude !

- ***Proposition de remplacer le fonds notionnel par un fonds de pension réel***

Cette proposition est sans doute la plus surprenante. Il s'agirait de remplacer le fonds notionnel actuel, où les droits sont enregistrés mais pas payés par le budget de l'Union, par un fonds de pension réel placé sur les marchés financiers. Le budget de l'Union, pour pouvoir payer, devrait être augmenté de plusieurs dizaines de milliards d'EUR de droits accumulés depuis 1962. Le montant total de ces droits acquis s'élève à 46,8 milliards. On imagine l'accueil que les États membres réserveraient à cette idée !

Cette proposition est en totale contradiction avec le présupposé selon lequel notre régime de pension est un Titanic en train de couler ! Si le Conseil trouve que le paiement du service annuel des pensions³ grève trop le budget de l'Union, pourquoi accepterait-il alors la création d'un fonds de pension, qui devrait se traduire :

- soit par une augmentation du budget de l'Union de dizaines de milliards d'Euro, correspondant aux montants non versés depuis 1962 ;
- soit par une réallocation de montants déjà budgétés, mais au détriment du financement de certaines politiques déjà décidées.

Notre régime actuel est garanti par le statut et par le budget et enfin de compte aussi par les États membres en cas de disparition de l'UE. Créer un fonds de pension réel obligerait à le placer sur les marchés financiers, avec les risques que cela comporte. Les fluctuations des placements financiers et des marchés, imprévisibles et erratiques, protégeront-elles les futures pensions du personnel des institutions ? Doit-on rappeler ici le crash de nombreux fonds de pension publics ou privés, aux États-Unis ou ailleurs, dans les dernières années ? Est-ce le modèle qu'on nous propose, à la place d'un système stable, sûr et qui a fait économiser des sommes importantes au budget de l'Union ?

- ***Proposition d'utiliser les revenus financiers d'un fonds de pension réel, au bénéfice des collègues qui souhaitent quitter les institutions***

Pour financer les quelques collègues qui voudraient rapatrier leurs droits dans des régimes nationaux afin de quitter la Commission en cours de carrière (« Transfer-out »), le fonds de pension serait appelé à utiliser les revenus financiers du fonds de pension réel. Mais ces revenus financiers, en

³ environ 1 milliard/an en moyenne ; pour 2015 ce montant est de 1,567 milliards

toute hypothèse, appartiendraient en fait à tout le personnel !

S'il y avait un fonds de pension placé sur les marchés financiers, le rendement de ce fond rentrerait dans le calcul actuariel d'ensemble et ne pourrait donc pas être utilisé au bénéfice de collègues qui souhaitent quitter l'institution.

En guise de conclusion

Nous constatons la faiblesse technique et politique d'un document d'une organisation syndicale qui se propose de traiter d'un sujet fondamental pour les fonctionnaires européens. Ce papier se fonde sur des constats erronés, des présupposés non fondés, des arguments contradictoires et propose comme solution à un mal qui n'existe pas, une dégradation généralisée des conditions d'emploi du personnel, passé, présent et futur.

Sur le plan politique, ce document fait le jeu des États membres qui souhaitent faire des économies, affaiblir l'Union européenne, ses institutions et son personnel, en diminuant l'attractivité des carrières, dont le régime des pensions est partie intégrante. Hasard de calendrier, ce document propose des propositions convergentes avec celles d'un groupe qui vient de sortir un papier sur le même thème et qui se revendique ouvertement d'être eurosceptique.

Le document rompt avec le principe de solidarité entre actifs et pensionnés, et entre les différentes catégories d'actifs. Il développe une approche corporatiste et catégorielle et divise le personnel au lieu de s'attaquer aux responsables de la réforme de 2004 : le Conseil !

Il remet également en cause deux principes cardinaux de la fonction publique européenne, confortés par la Cour de Justice, à savoir la protection des droits acquis et la confiance légitime du personnel, qui protègent le personnel en place de changements trop brutaux dans les conditions de travail.

Il tente de dresser des États-membres les uns contre les autres, à l'encontre des principes européens. Il sème la division entre les États membres et leurs citoyens.

Les propositions avancées sont non seulement techniquement faibles, mais sont aussi politiquement dangereuses, car comme on l'a démontré, elles desservent les intérêts de tout le personnel.

D'ailleurs, cette attitude nous rappelle la position de Génération 2004 pendant les discussions sur la révision du statut, en 2013, qui a, par exemple, promu le blocage des carrières. Mais qui sera le plus pénalisé par le blocage des carrières, qu'ils ont "gagné"? Les collègues recrutés après 2004, car le personnel recruté avant 2004 a, pour la plupart, déjà fait l'essentiel de sa carrière!

Plus grave encore, cette organisation prend le risque politique de faire le jeu des États membres qui visent le démantèlement du régime de pension des personnels de l'UE, pour des raisons essentiellement politiques.

U4U invite le personnel à ne pas soutenir de telles propositions.

La Commission devrait elle aussi rétablir les faits

U4U demande aussi à la Commission de rétablir les faits et de défendre notre régime des pensions. Le silence de la Commission, y compris à un niveau technique, contribue à laisser libre cours à tous les propos démagogiques.

La Commission et la Vice-présidente en charge de l'administration et du personnel doivent aussi :

- continuer de surveiller l'équilibre actuariel du régime de pension des personnels de l'UE, en utilisant la compétence et le professionnalisme de nos collègues d'EUROSTAT, notamment dans le contexte d'adaptation du taux mensuel de contribution pension (prélevé sur les salaires⁴). Notons que la Commission dispose depuis le 1^{er} janvier 2014 des outils lui permettant de travailler dans un environnement plus serein ;
- de ne plus proposer d'augmenter l'âge de la retraite, qui est maintenant statutairement fixé à 66 ans, ce qui constitue l'âge le plus élevé de toutes les fonctions publiques nationales, surtout dans la perspective du rajeunissement du personnel de la Commission et des institutions.

U4U lance également un appel aux autres syndicats et aux Associations de pensionnés⁵ pour travailler de concert à la protection et à la pérennisation du régime de pension des personnels de l'UE, un bien commun à tout le personnel.

20/02/2015

⁴ Il est de 10,1% de la rémunération brute depuis le 1er juillet 2014.

⁵ AIACE et SEPS.