



**Actualisation 2021 :
1,9 % qui ne sont pas tombés du ciel**

| | |
|---|--------------|
| Indice commun (= évolution des prix Belgique/Luxembourg): | +2,1% |
| Indicateur spécifique (= évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux) : | -0,2% |
| Actualisation 2021 : | +1,9% |

Comme vous le savez maintenant, la fiche de paie de décembre que vous recevez ces jours-ci comporte une augmentation de 1,9 %, rétroactive au 1^{er} juillet. Il semble utile de rappeler quelle a été l'évolution de nos rémunérations ces dernières années, sur quelles bases elle a été calculée et surtout d'en dire un peu plus sur cette Méthode que l'**Union Syndicale** et la mobilisation du personnel ont réussi à imposer au Conseil, puis à préserver depuis près de 50 ans.

La Méthode en vigueur

La Méthode actuelle, en vigueur depuis 2013-14, reprend les principaux éléments des Méthodes précédentes. Son principe de base reste le même : garantir le parallélisme entre l'évolution de notre pouvoir d'achat et l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux des administrations centrales, que ce soit pour le personnel affecté à Bruxelles ou Luxembourg ou pour le personnel affecté dans d'autres lieux, par l'intermédiaire des coefficients correcteurs.

La grande innovation par rapport aux Méthodes précédentes réside dans son automatisme. Alors que l'adaptation se faisait auparavant par un règlement adopté par le Conseil sur proposition de la Commission, sans que le Conseil puisse modifier cette proposition, la Méthode appliquée actuellement est entièrement automatique, y compris pour les clauses de modération et d'exception.

Depuis son adoption en 2013, cette Méthode a donné les résultats suivants :

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| IS (*) | -1,7% (*) | +1,3% (*) | +1,2% | +1,9% | +0,4% | -0,4% | +0,5% | +2,5% | -0,2% |
| Index (**) | +1,5% (*) | +0,9% (*) | +1,2% | +1,4% | +1,1% | +2,1% | +1,5% | +0,7% | +2,1% |
| (*) Estimations non validées par Eurostat | | | | | | | | | |

(*) **L'indicateur spécifique (IS)** mesure l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux.

(**) **L'index** (actuellement indice commun Belgique- Luxembourg) mesure l'évolution des prix.

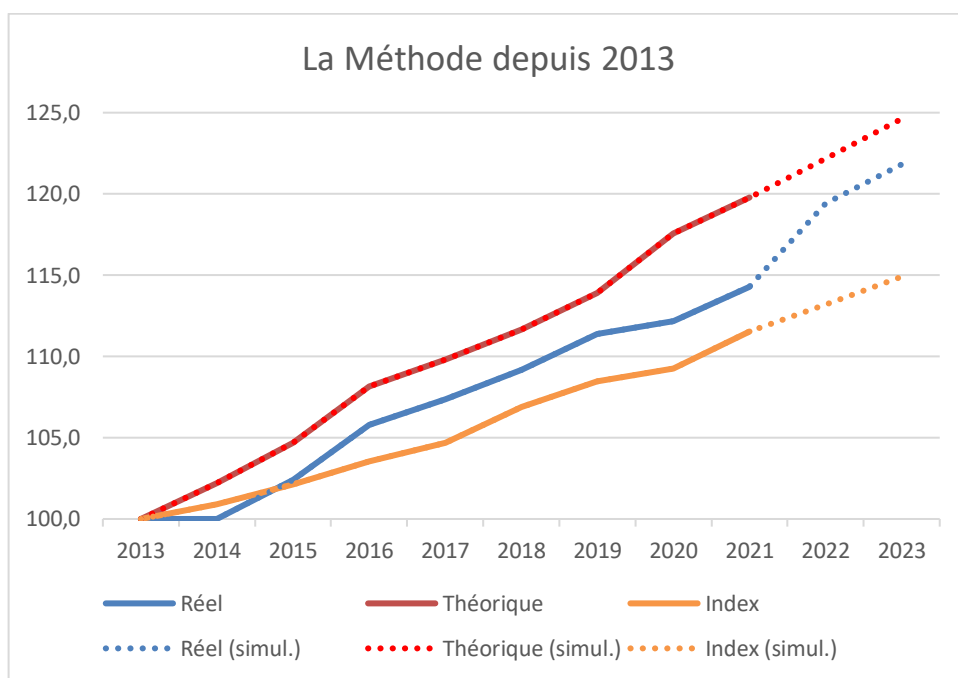
En combinant ces deux éléments, la Méthode détermine comment nos salaires doivent être adaptés pour assurer le parallélisme :

| | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Méthode | -0,2% | +2,2% | +2,4% | +3,3% | +1,5% | +1,7% | +2% | +3,2% | +1,9% |
| Cumul | -0,2% | 2,0% | 4,4% | 7,9% | 9,5% | 11,4% | 13,6% | 17,2% | 19,5% |

Pour 2013 et 2014, le Conseil européen a décrété un gel des rémunérations. En 2020, la chute du PIB de l'Union a entraîné l'application de la clause d'exception. L'actualisation réelle n'a donc pas correspondu au résultat de la Méthode.

| | | | | | | | | | |
|----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Actualisation réelle | 0% | 0% | +2,4% | +3,3% | +1,5% | +1,7% | +2% | +0,7% | +1,9% |
| Cumul | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 5,8% | 7,4% | 9,2% | 11,4% | 12,2% | 14,3% |

Le gel des rémunérations en 2013 et 2014 a eu un effet durable sur nos rémunérations. Depuis lors, nos salaires, allocations et pensions subissent et continueront à subir une perte de 2 %. En revanche, les 2,5% suspendus en 2020 en raison de la chute du PIB ne constituent qu'une perte temporaire : dès que le PIB de l'Union aura retrouvé son niveau de 2019 (probablement en 2022), ces 2,5 % suspendus nous seront rendus et le parallélisme sera rétabli, comme on le voit sur cette simulation qui prend comme exemple fictif un indice spécifique de +0,5% et une inflation de +1,5% pour 2022 et 2023.



On remarquera aussi que, depuis 2013, nos rémunérations ont augmenté plus rapidement que l'inflation (différence entre la ligne bleue et la ligne orange). Nous avons ainsi gagné 3,4 % de pouvoir d'achat et, lorsque nous aurons récupéré les 2,5% suspendus, l'augmentation de pouvoir d'achat sera même de 6 %, soit la même évolution que les fonctionnaires nationaux des pays repris dans le panier, à l'exception des 2 % perdus en raison du gel des salaires 2013-2014.

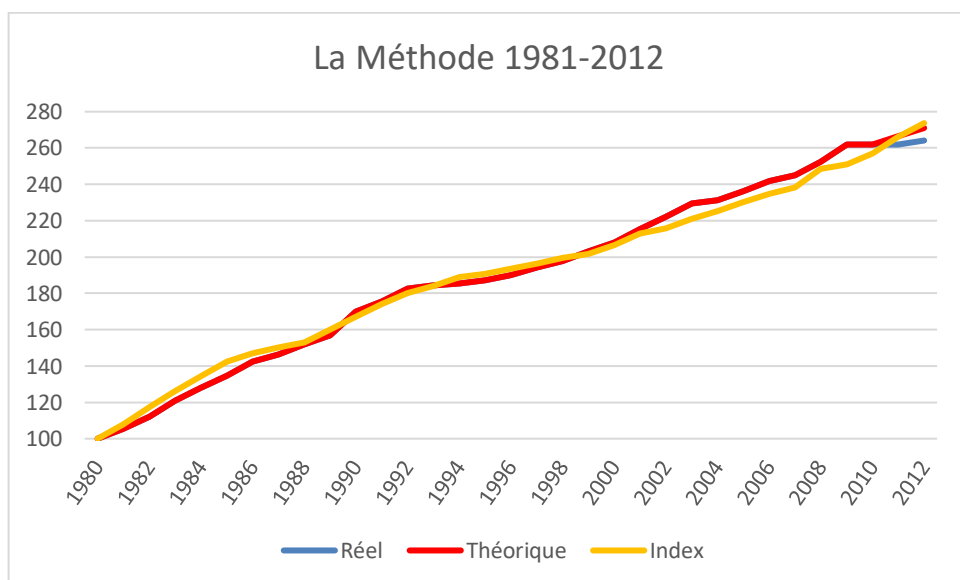
Il ne faut toutefois pas oublier qu'il ne s'agit là que de l'évolution du pouvoir d'achat liée à la grille. D'une manière générale, les réformes de 2004 et 2014 ont fait perdre beaucoup de pouvoir d'achat à l'ensemble de la fonction publique européenne : le recrutement à un niveau salarial plus faible (notamment agents contractuels et groupe de fonctions AST/SC), blocage des carrières, réduction des

droits à pension, Selon un récent rapport de la Commission (doc. 14596/21), nous aurions ainsi perdu 10,3 % de pouvoir d'achat depuis 2004 et la seule réforme de 2014 a permis, sur la période 2014-2020, de réduire les dépenses administratives de 3 milliards d'euros en agissant sur la grille des rémunérations et de 1,3 milliard par d'autres mesures.

Les Méthodes précédentes

La Méthode actuelle est la sixième Méthode, après celles de 1972, 1976, 1981, 1991 et 2004. À chaque renouvellement de la Méthode, le personnel a dû se mobiliser, sous l'impulsion de l'**Union Syndicale**, pour forcer les États membres à accepter une Méthode alors qu'ils auraient préféré n'adapter nos rémunérations que selon leur bon vouloir et que d'autres syndicats auraient préféré des négociations annuelles plutôt qu'une Méthode acceptée à chaque fois (depuis 1981) pour une dizaine d'années. Pour les Méthodes de 1972 et 1976, l'adaptation a souvent été non-linéaire : un montant égal pour tous plus un pourcentage du salaire. Il est donc difficile de donner un pourcentage précis d'adaptation pour chaque année. En revanche, depuis 1981, le pourcentage d'adaptation a été appliqué uniformément sur tous les montants concernés.

| Année | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|
| Adaptation | | 5,5% | 6,2% | 8,1% | 5,7% | 5,1% | 5,8% | 2,9% | 3,7% | 3,3% | |
| Cumul | 100,0 | 105,5 | 112,0 | 121,1 | 128,0 | 134,5 | 142,4 | 146,5 | 151,9 | 156,9 | |
| 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| 8,2% | 3,4% | 4,1% | 0,9% | 0,5% | 1,1% | 1,4% | 2,2% | 1,9% | 2,7% | 2,3% | 3,7% |
| 169,8 | 175,6 | 182,8 | 184,4 | 185,3 | 187,4 | 190,0 | 194,2 | 197,8 | 203,2 | 207,9 | 215,6 |
| 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | |
| 3,0% | 3,4% | 0,7% | 2,2% | 2,3% | 1,4% | 3,0% | 3,7% | 0,1% | 0,0% | 0,8% | |
| 222,0 | 229,6 | 231,2 | 236,3 | 241,7 | 245,1 | 252,4 | 261,8 | 262,0 | 262,0 | 264,1 | |
| | | | | | | | | Selon la Méthode | | 1,7% | 1,7% |
| | | | | | | | | | | 266,5 | 271,0 |



Comme on le voit, les troisième, quatrième et cinquième Méthodes ont bien fonctionné. La ligne rouge (« Théorique »), qui correspond au parallélisme avec les fonctionnaires nationaux, reste très proche de la ligne orange montrant l'évolution du coût de la vie à Bruxelles. En 2011 et 2012, le Conseil a invoqué la clause d'exception (voir ci-dessous) et a refusé d'adapter nos rémunérations. Le parallélisme avec les fonctionnaires nationaux a ainsi été brisé pour la première fois depuis 40 ans : nous avons perdu 2,9 %

(ligne bleue en haut à droite), auxquels il faut ajouter les 2 % perdus en raison du gel des rémunérations en 2013 et 2014 (voir ci-dessus).

Exception et modération

Dès 1981, la Méthode comportait une clause d'exception : « *En cas de détérioration grave de la situation économique et sociale, la Commission présentera, sur la base de données objectives, des propositions appropriées sur lesquelles le Conseil statuera.* » En 1991 et 2004, cette clause d'exception est précisée pour devenir « *En cas de détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale constatée à l'intérieur de l'Union, évaluée à la lumière des données objectives fournies à cet égard par la Commission, celle-ci présente des propositions appropriées au Parlement européen et au Conseil ...* ».

Pour les concepteurs de la Méthode, la formulation rendait toute application de la clause d'exception hautement improbable, une détérioration de la situation économique et sociale étant rarement à la fois grave et soudaine. En outre, dans un tel cas, les États membres n'auraient pas manqué de limiter l'évolution des salaires des fonctionnaires nationaux et nous aurions subi, du simple fait du fonctionnement normal de la Méthode, l'effet des mesures prises au niveau national.

En 2009, le Conseil a voulu réduire l'adaptation de 3,7% à 1,9 % en invoquant la clause d'exception. Comme aucune des procédures prévues pour l'activation de cette clause n'avait été respectée, la Cour de Justice a annulé cette décision et nos rémunérations ont été adaptées rétroactivement. En 2011 et 2012, en revanche, le Conseil a respecté à la lettre les procédures et, même si la clause d'exception n'était plus objectivement justifiée, la Cour de Justice l'a validée, nous faisant perdre 2,9 %.

Lors des négociations en vue de la Méthode actuelle, la Commission a cherché un mécanisme permettant d'éviter ainsi l'ingérence des États membres dans l'adaptation de nos rémunérations, tout en incorporant une clause d'exception dont les conditions d'application et les effets seraient déterminés dès le départ. Elle a également ajouté une clause de modération répondant à cette même exigence.

La clause d'exception (article 11) se déclenche si deux conditions sont remplies : le PIB de l'Union est en baisse et le pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux augmente. Selon l'importance de la baisse du PIB, l'actualisation annuelle, rétroactive au 1^{er} juillet, ne prend pas ou pas complètement en compte l'évolution positive du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux. Le reliquat fait l'objet d'une deuxième actualisation, soit au 1^{er} avril de l'année suivante soit, si la baisse du PIB est, comme en 2020, supérieure à 3 %, dès que le PIB a retrouvé son niveau antérieur. Mais dans tous les cas l'actualisation rétroactive au 1^{er} juillet prend intégralement en compte l'élément « inflation », ce qui garantit au moins notre pouvoir d'achat.

La clause de modération (article 10) entre en jeu lorsque l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux est très rapide (supérieure à 2% en plus ou en moins). Dans ce cas, l'actualisation annuelle ne prend en compte que l'inflation et 2% (ou -2%) d'évolution du pouvoir d'achat, le reliquat étant reporté au 1^{er} avril suivant. Mais ici aussi, l'élément « inflation » est toujours intégralement pris en compte au 1^{er} juillet.

En 2020, la clause de modération aurait dû s'appliquer si la baisse du PIB de l'Union n'avait pas entraîné l'application de la clause d'exception.

En résumé, depuis 1980, les fonctionnaires nationaux ont gagné environ 4,5 % de pouvoir d'achat et nous en avons provisoirement perdu 2,5 % par la clause d'exception. Notre pouvoir d'achat sera donc resté quasiment inchangé mais nous aurons définitivement perdu entre 4,5 % et 5 % par rapport aux fonctionnaires nationaux, en raison des décisions du Conseil pour les années 2011 à 2014.

Avant la Méthode

Le niveau relatif des rémunérations et pensions du service public européen par rapport à celui des administrations publiques nationales a été fixé au début des années 1950 pour la CECA. Ce niveau devait être compétitif avec celui des cadres de l'industrie concernée ainsi qu'avec celui des services diplomatiques des six pays membres de l'époque. À la suite de la création de la CEE et d'Euratom en 1958, les administrations ont élaboré le "Statut des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes", inspiré par la législation des six pays membres et notamment par celle de l'Allemagne et de la France et entré en vigueur en 1962.

Ce statut reprenait le niveau des rémunérations du personnel de la CECA afin d'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* » (2^{ème} considérant). Dans son article 65, il prévoyait déjà que « *Les Conseils procèdent annuellement à un examen du niveau des rémunérations des fonctionnaires [...]. Au cours de cet examen, les Conseils étudient s'il est approprié, dans le cadre de la politique économique et sociale des Communautés, de procéder à une adaptation des rémunérations. Sont notamment prises en considération l'augmentation éventuelle des traitements publics et les nécessités du recrutement.* »

Mais ce n'est à chaque fois que sous la pression du personnel, à la suite d'actions sociales et de grèves annuelles, que les États membres jugeaient « approprié » d'adapter nos rémunérations. Pendant cette période où les salaires, que ce soit dans le privé ou dans le secteur public, connaissaient de fortes augmentations, nous avons perdu environ 25 % de pouvoir d'achat par rapport aux fonctionnaires nationaux. Excédé par les grèves annuelles, le Conseil a finalement accepté d'adopter une Méthode d'adaptation de nos rémunérations et pensions en échange de la paix sociale. Depuis lors, comme on le voit sur les graphiques ci-dessus, nos rémunérations et pensions suivent fidèlement l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires nationaux, ce qui correspond dans une large mesure à l'inflation.

Et après la Méthode ?

Selon l'article 15 de l'annexe XI du Statut, :

« 1. Les dispositions prévues à la présente annexe sont applicables pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2023.

2. Le 31 mars 2022 au plus tard, la Commission soumet un rapport au Parlement européen et au Conseil. [...] Sur la base de ce rapport, s'il y a lieu, la Commission soumet une proposition de modification de la présente annexe, ainsi que de l'article 66 bis du statut [...].

3. Tant que le Parlement européen et le Conseil n'ont pas adopté de règlement sur la base d'une proposition de la Commission, la présente annexe et l'article 66 bis du statut continuent de s'appliquer [...]. »

Et même si une nouvelle Méthode était adoptée, l'article 11, paragraphe 5 (clause d'exception) précise que « *Le cas échéant, les effets juridiques résultant [des clauses de modération et d'exception] continuent de s'exercer pleinement après la date d'expiration de la présente annexe, visée à l'article 15. »*

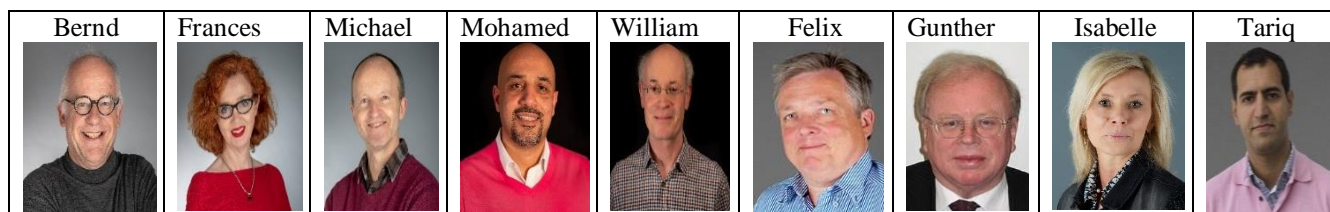
Au cas où les 2,5 % suspendus en 2020 en raison de la clause d'exception n'auraient pas encore été récupérés en 2023, ils ne seraient de toute façon pas perdus même si la nouvelle Méthode ne prévoit plus cette récupération.

Quant à une éventuelle nouvelle Méthode, elle devrait être adoptée en 2023 ou 2024, pour autant qu'il y ait une proposition de la Commission et un accord entre le Conseil et le Parlement. En 2013, de nombreux États membres voulaient absolument réduire nos rémunérations, ou au moins en freiner l'évolution. La position « de compromis » retenue par le Coreper nous aurait fait perdre plus de 40 % de pouvoir d'achat en 20 ans, ce qui aurait réduit à néant l'attractivité de la fonction publique européenne. La résistance du Parlement et de la Commission ainsi que les actions menées par le personnel du Conseil (10 jours de grève, y compris pendant un sommet européen) ont eu raison de cette volonté de destruction du service public et le Conseil a accepté une sixième Méthode.

Il est très probable que ces États membres voudront à nouveau réduire nos rémunérations. Mais le Parlement élu en 2019, avec une composition bien différente du précédent, sera-t-il aussi résistant ? Et si aucun accord n'est trouvé avant les élections de 2024, quelle sera la composition du futur Parlement européen et de la prochaine Commission ?

Il est probable que le personnel ne pourra compter que sur lui-même et devra à nouveau se mobiliser pour défendre la Méthode acquise par nos prédécesseurs en 1972 et préservée depuis lors, grâce à la détermination et à la combativité de l'**Union Syndicale** et de l'ensemble du personnel, notamment du Conseil.

Le Comité exécutif



Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts !