

21 mai 2013

**Le CoRePer complète de manière provocatrice son mandat pour le trilogue sur la révision du statut:
approfondissons la mobilisation du personnel!**

Après avoir établi un premier mandat le 8 mai dernier (voir [La Circulaire N°29](http://u4unity.eu/dochtm/circulaire29.htm)) récusé par la Commission, le Parlement européen, la présidence irlandaise du Conseil, les syndicats, le Service Juridique du Conseil (voir ci-après), **le Coreper persiste et signe un** [**mandat complémentaire**](http://u4unity.eu/document1/CM_mandatcoreper20130514a.pdf) **à propos des allocations des fonctionnaires et agents de l’UE**.

Ces mesures réalisent des économies additionnelles et constituent une **régression** importante de la situation des personnels de la fonction publique européenne. Elles rendent indispensable une mobilisation interinstitutionnelle d'ensemble du personnel des institutions, dont la prochaine étape commence le 23 mai prochain, 13h, à **l'AG générale unitaire et interinstitutionnelle, au Berlaymont** (voir ci-dessous).

**La Commission ne doit pas négocier sur ces bases avec le Conseil.**

Les propositions du Conseil constituent non seulement une dénaturation de sa proposition, mais de plus elles ne sont pas conformes aux principes du droit communautaire. Elles trahissent en outre le mandat établi lors du Conseil de l'Union de février 2013.

Dés lors, soit le Coreper rend à brève échéance son mandat conforme au mandat établi en février 2013, soit **la Commission doit, avec le soutien du Parlement, retirer sa proposition de révision du statut.**

Le personnel des institutions, s'il ne veut pas une régression profonde de son statut, s'il ne veut pas voir affaiblie la fonction publique européenne, doit se tenir prêt à faire grève si la Commission commence à négocier avec le Conseil sur la base de ses mandats.

**Nouvelles dispositions complémentaires du Coreper**

**L’allocation de foyer**

Cette allocation est aujourd’hui une somme fixe de 149 EUR et 2% du salaire de base. Elle serait une somme fixe qui n’augmenterait plus avec un échelon ou une promotion, pour produire encore plus d’économies.
Aujourd’hui, les couples mariés, sans enfants, touchent cette allocation même si le conjoint a un salaire net, après impôt, supérieur à un AST3/2. Ce bénéfice ne serait plus accordé qu’aux couples sans enfant, dont les conjoints touchent un salaire inférieur à un AST1/1.

**L’allocation de scolarité**

Actuellement, l’allocation scolaire est doublée pour les enfants des fonctionnaires fréquentant une École européenne ou une école qui dispense des enseignements dans la langue du fonctionnaire, située à plus de 50 kms du lieu de résidence. Cette possibilité existe également pour l’enseignement supérieur. Le CoRePer propose de supprimer cette disposition.

**L’indemnité d’expatriation**

Pour tout le personnel, y compris celui en place, l’indemnité d’expatriation (16%) deviendrait dégressive et serait retirée sur une période de 10 ans. L’indemnité de résidence (4%) serait également dégressive dans le temps, selon la même approche.

**Mandat original du CoRePer du 8 mai 2013**

Pour mémoire, voici un résumé des dispositions déjà exigées par le Conseil (voir [La Circulaire N°29](http://u4unity.eu/dochtm/circulaire29.htm)).

Méthode
La Méthode proposée par les États membres établit une limitation générale à 2% maximum de l’adaptation quel que soit le résultat statistique. Par ailleurs, sur l’indicateur spécifique qui mesure l’évolution des rémunérations des fonctions publiques nationales, elle propose une déduction automatique de 0,5%. En outre, si le PIB réel de l’UE est négatif, l’adaptation est alors automatiquement de zéro. Par ailleurs, les États membres proposent de conserver l’échantillon de 8 États membres et d’utiliser le HCIP belge qui mesure l’inflation en Belgique, à la place du Brussels International Index, supposé plus avantageux pour le personnel.

Prélèvement de solidarité
Les États membres proposent de relever le taux du prélèvement à 6%. L’assiette de ce prélèvement est étendue au salaire brut auquel on ajoute les allocations. L’exemption d’un salaire d’un AST1/1 pour calculer l’assiette serait supprimée progressivement entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2019.
A partir de janvier 2014, le prélèvement serait également payé par les pensionnés et les invalides, sur une base similaire aux salariés. Son pourcentage augmenterait de 1% à 6% entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2020.

Pensions
Les États membres proposent de fixer l’âge de la pension à 67 ans, pour le personnel recruté après 2013.
Pour le personnel en place, ceux qui ont moins de 40 ans, avant le 1er mai 2013, verraient leur âge de pension fixé à 65 ans. Ceux qui ont plus de quarante ans, à la même date, verraient leur âge de retraite varier de 60 à 65 ans. Pour cette catégorie, la proposition de la Commission augmentait l’âge de la pension d’environ 6 mois. La transition proposée par le Conseil augmente encore l’âge de la retraite d’un an et demi, en plus des 6 mois proposés par la Commission.
Le mandat des États membres propose la possibilité d’une retraite à 70 ans, dans l’intérêt du service.
La retraite sans pénalité est supprimée, sans autre forme de procès, par les États membres. En revanche, ils maintiennent la possibilité de retraite anticipée, avec pénalité, à partir de 58 ans.
Les États membres proposent également de réduire le taux d’accumulation annuel pour les droits à pension de 2% ou 1,9% à 1,67%, à partir du 1er janvier 2019.
De même, le financement du régime des pensions qui est aujourd’hui fixé par l’article 83 du statut à 1/3 pour le personnel et 2/3 pour l’employeur passerait à 45% / 55%, au 1er janvier 2020, avec une augmentation progressive de la part du personnel dans le financement du régime de 33 à 45%
Enfin, la bonification des droits d’accumulation entre 60 ans et l’âge théorique de la pension est supprimée, à compter de 2023, avec une période de transition pendant laquelle la bonification diminue de 2% à 0%.

Structure de carrière
L’acquisition d’un nouvel échelon est subordonnée à deux rapport de carrière positif, ce qui remet en cause l'automaticité des échelons et la progression salariale à l'ancienneté.
La promotion, selon le système actuel, est appliquée jusqu’au grade AD11. L’accès aux gardes AD12, AD13 et AD14, est réservé aux fonctionnaires qui postulent sur des emplois avec des responsabilités significatives. Des promotions fast track au grade AD12 et AD13 seraient offertes à des fonctionnaires, jusqu’à 3 grades inférieurs, en raison d’une expérience et de compétences spécifiques.
Les taux de promotion de l’annexe IB du statut sont tous réduits à 4 ans ou 5 ans. Les taux de promotion garantis sont supprimés au-delà du grade AD 11. Toutefois, ils sont maintenus, à titre transitoire jusqu’au 31 décembre 2017, pour les fonctionnaires AD9 et plus qui n’occupent pas de position de management. Par ailleurs, les États membres ajoutent que le nombre de fonctionnaires AD 12 et AD 13 ne peut excéder 15% de l’effectif AD d’une institution.

Agents contractuels
Les États membres acceptent de faire passer la durée des contrats des Agents contractuels à 5 ans. Ils refusent les dispositions qui permettraient la titularisation de ce type d’agents.

**Le Service Juridique du Conseil met en garde les États membres sur une réforme qui ne respecte pas les grands principes de la fonction publique européenne.**

Dans un avis du 6 mai 2013, il rappelle que la révision du statut des fonctionnaires de l’UE doit respecter les quatre principes suivants:

- Principe de **respect des droits acquis**: il n’est pas possible de retirer des droits qui ont été acquis par le personnel, en application de dispositions antérieures ;
- Principe de **confiance légitime**: il s’agit de protéger les fonctionnaires des changements de dispositions qui ont été à l’origine de leur décision de rejoindre la fonction publique européenne. Les fonctionnaires en service ne peuvent subir des changements abrupts dans leurs conditions économiques et légales. Il est nécessaire de leur permettre de s’adapter aux nouvelles situations, par le biais de mesures de transition suffisamment longues, progressives et appropriées. Ce principe est fondamental et il a été mis en œuvre dans le contexte de la réforme de 2004 ;
- Principe de **proportionnalité**: les mesures adoptées par le législateur doivent être proportionnées à l’objectif à atteindre. Le législateur doit motiver sa décision de manière précise, afin de pouvoir être validée par la Cour de justice ;
- Principe d’**égalité de traitement** : dans la révision statutaire, il est nécessaire de tenir compte des différents régimes juridiques applicables aux fonctionnaires et agents en place.

Le SJ remarque que les effets de chacune des mesures révisant le Statut seront examinées de manière individuelle mais également dans leur ensemble par la Cour, qui devra considérer leur compatibilité avec les principes généraux du droit. De manière diplomatique, il avertit les états membres sur l’incertitude de l’évaluation de la Cour au regard des changements importants proposés et de la préservation des droits des fonctionnaires en place.

Il est clair que quel que soit le résultat de la négociation sur la révision du statut, un round devant la juridiction communautaire sera inévitable.