

Agents contractuels de Luxembourg : surmonter les clivages, un défi pour tous

Un cadre statutaire rigide et mal conçu, combiné à une perte programmée de pouvoir d'achat, a fragilisé davantage la situation économique des collègues 'd'entrée de gamme' de notre service public européen.

Dans la [parution précédente \(N° 71\) d'Agora](#), nous avons analysé l'érosion du pouvoir d'achat, aggravée dans le cas de Luxembourg, pour lequel le statut exclut expressément l'existence d'un coefficient correcteur, malgré le fait que le coût de la vie y dépasse celui de Bruxelles de 10,2% (2013).

La dernière réforme du statut (2014) a confirmé et corroboré la 'volonté politique' du législateur d'assimiler arbitrairement Luxembourg à Bruxelles. En plus, pour répondre aux reproches que la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions ne tient pas compte de Luxembourg, la Commission a cru bon inventer un 'indice commun'. De quoi s'agit-il?

Indice commun Belgique–Luxembourg

L'indice international de Bruxelles utilisé dans la Méthode 2004-2012, et qui constituait la charnière de tout le système, est remplacé désormais par un « indice commun » Belgique–Luxembourg :

« Eurostat établit un indice pour mesurer l'évolution du coût de la vie pour les fonctionnaires de l'Union en Belgique et au Luxembourg. Cet indice (...) est calculé en pondérant l'inflation nationale (...) constatée entre le mois de juin de l'année précédente et le mois de juin de l'année en cours selon la répartition du personnel en service dans ces États membres » (article 1^{er}, n° 2, de l'annexe XI du statut).

Ainsi, si, sur la somme du personnel affecté à Bruxelles et à Luxembourg, le premier représente 78,3 % et le deuxième 21,7 % (comme cela a été le cas en 2013), on va multiplier 78,3% par le taux d'inflation Bruxelles et 21,7 % par le taux d'inflation Luxembourg, puis la somme des deux produits deviendra l'indice commun.

Un trompe-l'œil

Évidemment, le poids de Luxembourg dans l'indice commun sera plus faible que celui de Bruxelles; une différence de 0,3% pour Luxembourg en plus ou en moins par rapport à Bruxelles entraînera l'indice commun de 0,1% à la hausse ou à la baisse. L'évolution de l'inflation à Bruxelles sera altérée pour autant. En cas de hausse, les collègues de Bruxelles 'profiteront' d'une inflation plus forte de Luxembourg, en cas de baisse, ils accuseront une perte.

Mais la plus grosse anomalie pèse sur les collègues de Luxembourg : cet 'indice commun' ne sert à mesurer **que** « l'évolution du coût de la vie pour les fonctionnaires de l'Union en Belgique et au Luxembourg ». Or, c'est le **point de départ** de cette évolution qui est faux : tant pour Bruxelles que pour Luxembourg, ce point de départ est le **niveau** du coût de la vie qui a été calculé sur Bruxelles uniquement. L'existence d'un écart de 10,2% constaté en 2013 pour Luxembourg par rapport à Bruxelles est passée sous silence.

De cette façon, la contrevérité « Luxembourg = Bruxelles » est confirmée et perpétuée, alors que l'ajout d'une petite 'dose' de Luxembourg dans l'évolution d'année en année sert de rideau de fumée pour donner aux non avertis l'impression 'qu'on n'a pas oublié Luxembourg'.

Agents contractuels à Luxembourg : au-dessous du salaire minimum national!

L'érosion du pouvoir d'achat à Luxembourg, qui affecte l'ensemble du personnel du même pourcentage, a entraîné des conséquences particulièrement lourdes pour les agents contractuels des groupes de fonctions I et II, qui se sont retrouvés au-dessous du salaire social minimum en vigueur au Luxembourg.

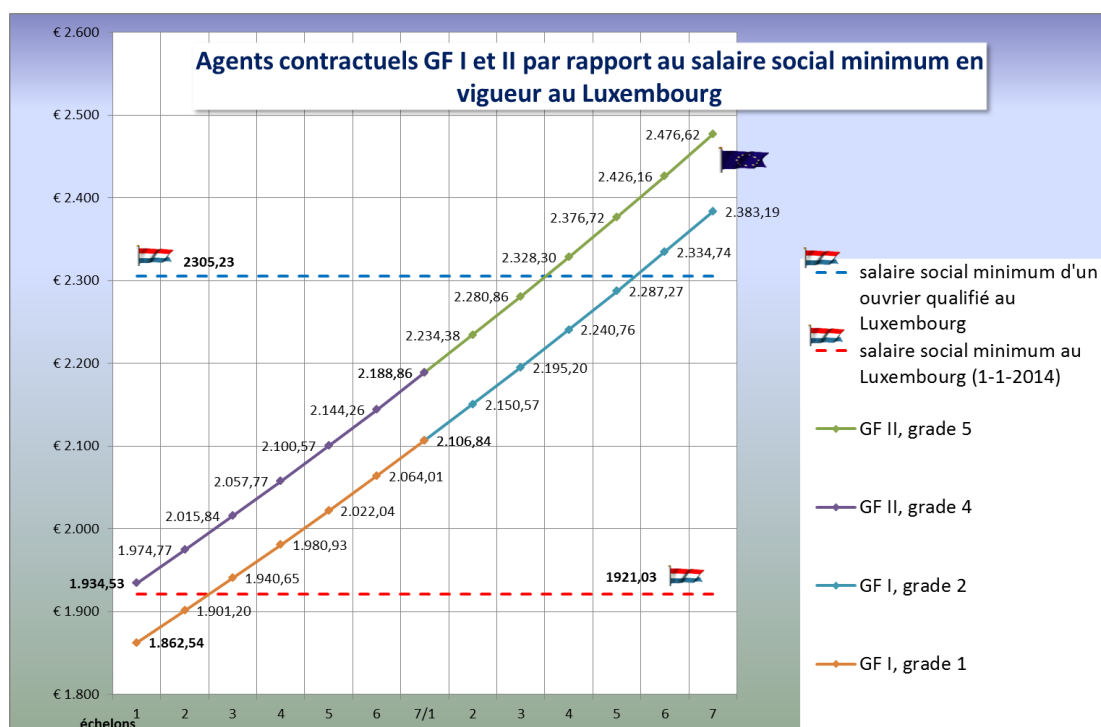
Même si le droit du travail en vigueur dans le pays d'accueil n'est pas applicable aux institutions de l'UE, on n'est guère convaincant lorsqu'on essaye d'expliquer aux collègues qu'ils sont soumis à un régime d'extraterritorialité, défavorable par rapport au 'droit commun'; les agents contractuels étant en général recrutés localement, il est d'autant plus difficile de leur expliquer pourquoi l' 'indexation' s'applique pour tous les autres salariés dans le pays sauf pour eux. Et si la tâche ingrate de leur expliquer la différence échoit aux syndicats, ceux-ci suscitent la suspicion.

La discrimination que les agents contractuels ressentent par rapport aux travailleurs nationaux finit par creuser le fossé entre eux et les fonctionnaires. Voilà comment les décisions austéritaires de l'employeur/législateur se transforment en problème de cohésion entre groupes du personnel des institutions.

Un cadre statutaire rigide

Une batterie de dispositions du régime applicable aux autres agents (RAA) a coupé les voies d'issue d'une situation qui s'aggrave par le grignotage continu du pouvoir d'achat.

Pour le groupe de fonctions I, le RAA ne permet l'engagement d'un agent contractuel « *qu'au grade 1* » (article 86, par. 1). Très généreusement, la réforme de 2014 a permis qu'il soit recruté à l'échelon 2 (ce qui vaut 38 euros de plus!). Pas assez pour passer la barre d'un salaire social minimum luxembourgeois! Et il s'agit là d'un ouvrier de 18 ans ou plus **non qualifié!** Alors qu'en règle générale, les AC recrutés par les institutions seraient considérés, en droit luxembourgeois, comme des ouvriers **qualifiés**. En effet, il suffit d'un certificat de formation professionnelle ou, à défaut, de dix années d'expérience professionnelle, pour accéder au statut de travailleur qualifié.



Pour atteindre le niveau de salaire social minimum d'un ouvrier qualifié au Luxembourg, les AC du GF I devraient pratiquement arriver au grade 3; pareillement, les AC du GF II devraient atteindre le quatrième échelon du 2^{ème} grade de leur carrière.

Des AC n'ayant ni l'indemnité d'expatriation (4%) ni l'indemnité de dépaysement (16%) existent. Le fait qu'ils sont moins nombreux que ceux qui l'ont ne fait que confirmer l'attractivité très faible de ce type d'emploi pour le marché du travail luxembourgeois. Même si, en vue de la comparaison avec les salaires luxembourgeois, on inclut dans la rémunération des AC l'indemnité d'expatriation ou de dépaysement, le salaire social minimum pour un ouvrier qualifié reste toujours plus élevé que la rémunération d'un AC des GF I et II en début de carrière.

Quels remèdes?

La plupart des remèdes communément soulevés pour redresser la situation relèvent d'une discussion *de lege ferenda*, c'est-à-dire d'une redoutable nouvelle révision du statut. Les OSP savent très pertinemment que 'ouvrir le statut' équivaut à ouvrir la boîte de Pandore.

La revendication d'un **coefficient correcteur** pour Luxembourg n'est pas nouvelle. Si elle est soulevée dans le cadre d'une révision du statut, c'est-à-dire dans le seul cadre utile, le retour de bâton sera immédiat : c'est la menace de lier l'indemnité de dépaysement au lieu de résidence, plutôt qu'au lieu d'affectation. Résultat : les premiers qui vont la perdre seront les frontaliers, qui sont surtout des collègues avec un faible niveau de rémunération et qui fuient le marché du logement particulièrement cher du Luxembourg et surtout de Luxembourg-ville.

Indemnité de logement? La base juridique qui aurait pu permettre son instauration a été abrogée par la réforme de 2004, avec l'accord des OSP, dans le cadre d'un 'nettoyage' de dispositions désuètes (ancien article 14bis de l'annexe VII du statut).

Une **modification de la grille des agents contractuels**, notamment des GF I et II a été proposée par les OSP fin 2011, sans succès, puisque l'heure était –et reste toujours– aux économies budgétaires et pas au progrès social. D'ailleurs, le RAA exclut les **procédures de sélection** internes (article 87, par. 4), alors que la réforme de 2014 a ouvert une petite fenêtre pour l'admission à concourir aux **concours internes** (dont le GF I est exclu d'emblée) (article 29, par. 1, du statut, en combinaison avec l'article 82, par. 7, du RAA).

En guise de garde-fou, il s'avère nécessaire d'instaurer une règle selon laquelle le traitement brut ne pourra être inférieur au minimum social applicable dans le pays du lieu d'affectation.

Et pour boucler la boucle, l'article 3, par. 2, de l'annexe XI du statut (la Méthode) exclut toute possibilité de **répartir** une actualisation des rémunérations **de façon non-linéaire**: « *L'actualisation est fixée en termes nets en pourcentage égal pour tous* ». En abrogeant cette disposition, il deviendrait possible de répartir la masse salariale résultant d'une actualisation (positive) de façon à renforcer davantage les traitements les plus faibles, tout en respectant la structure mathématique de la grille. La tension de la grille serait réduite au profit des plus bas salaires.

Une telle mesure ne coûterait rien au budget, mais il s'agit, une fois de plus, d'une réflexion *de lege ferenda*, donc d'une révision statutaire.

En revanche, des mesures de politique sociale (p.ex., prestations de services médicaux en nature, des barèmes du centre de la petite enfance avec une plus forte progressivité en faveur des petits revenus, une subvention des abonnements de transport public équitable, etc.) présentent l'avantage de ne pas nécessiter une réforme statutaire périlleuse.

Pas d'illusion!

En conclusion, il n’y aura pas de solution facile, et il ne faut pas croire qu’il y a moyen de contourner la procédure législative ordinaire pour surmonter un cadre statutaire rigide, qui a été fondée sur la présomption que, pour des travaux manuels, il sera toujours facile de recruter et de maintenir son personnel. Aucun cadeau ne nous sera fait, d’ailleurs les élections européennes récentes ont confirmé les mêmes forces politiques au pouvoir. Aucune amélioration ne sera possible si le personnel ne construit pas sa solidarité en développant des structures solides et permanentes, plutôt que de lancer un feu d’artifice de temps à autre.

Si nous voulons que les agents contractuels puissent se reconnaître dans les structures syndicales existantes, il faudra affirmer que la solidarité n’est pas neutre. Le malaise exprimé par les agents contractuels ne devra pas servir de prétexte pour avancer une batterie de revendications attrape-tout qui risquent de se retourner contre eux. Notre défense ne sera pas assurée par des artifices, mais elle dépendra de notre capacité de tenir toutes les composantes de notre service public européen ensemble.

Les risques de clivage sont plus que visibles, et notre attachement à une solidarité renforcée en faveur des plus faibles devra être confirmé par notre action.