

Actualisation annuelle des rémunérations et des pensions : **+3,3%**

Après deux années de blocage de l'application de la Méthode par le Conseil (0% pour 2011, 0,8% pour 2012), suivies par un **gel** formellement introduit dans la réforme du statut de 2014 pour 2013 et 2014 (Article 65, paragraphe 4) (voir [Agora n° 75](#), p. 4), la nouvelle méthode définie dans la version de 2014 du statut a été pleinement appliquée pour la première fois en 2015 (voir [Agora n° 75](#), p. 9-11), avec un résultat positif de +2,4%.

Une amélioration nette de la **nouvelle méthode** est qu'elle permet d'éviter les pièges posés par le Conseil, avec les conséquences que nous avons vécues au cours des années récentes (là encore, vous en trouverez la description dans [Agora n° 75](#), p. 9-11). Une « **actualisation** », fondée sur des données statistiques élaborées par EUROSTAT, ne revêt plus la forme d'un règlement, mais est simplement publiée par la Commission dans la série C du *Journal officiel de l'UE* à des fins d'information.

Cette année, l'actualisation – qui prend effet au 1er juillet 2016 et qui impliquera le paiement d'un rappel avant la fin de l'année – est de **+3,3%**.

Ce chiffre se décompose comme suit :

1. **L'indicateur global spécifique** (*évolution du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires nationaux des administrations centrales*) calculé à partir d'un échantillon de 11 États membres, qui représente au moins 75% du PIB de l'Union : **+1,9%**.

En fait, le présent **échantillon** de 11 pays totalise 84,3 % du PIB de l'Union. Si le Royaume-Uni quitte l'UE, le PIB total de l'échantillon sera ramené à 81,7%, donc toujours supérieur au taux de 75%, exigé par le statut (v. article 1er, paragraphe 4, de l'annexe XI du statut).

2. **L'indice commun Belgique-Luxembourg** (*évolution du coût de la vie en Belgique et au Luxembourg*) : **+1,4%**

Inflation en Belgique : +1,8%

Inflation au Luxembourg : +0,0%

Ces indices sont pondérés en appliquant le ratio des effectifs : 82,2% en Belgique, 17,8% au Luxembourg, ce qui aboutit à une moyenne pondérée de +1,4%.

Ainsi, alors que le véritable coût de la vie au Luxembourg est sciemment ignoré (v. [Agora N° 72](#), p. 12), l'«indice commun» tire en réalité le chiffre final vers le bas à la fois pour Bruxelles et pour Luxembourg.

Un «coefficient correcteur pour Luxembourg» étant le *leitmotiv* d'un autre syndicat (porteur d'un esprit de clocher), l'«indice commun» a été inventé en 2014 comme un écran de fumée pour donner à un public mal informé la vague impression que «Luxembourg n'avait pas été oublié».

La **clause de modération** ne s'applique pas, puisque la modification de l'indicateur spécifique ne dépasse pas 2%. La **clause d'exception** ne s'applique pas non plus, puisque les prévisions sur l'évolution du PIB de l'UE sont positives. Sous la nouvelle Méthode, une fois que les conditions de l'article 10 et 11 de l'annexe XI du statut sont remplies, ces clauses sont activées par la Commission elle-même.

Nouveau taux de contribution pension : 9,8%

Le taux de contribution au régime de pension diminue de **10,1%** à **9,8%** (c'est-à-dire une réduction effective de 0,3%). Le nouveau taux prend effet au 1^{er} juillet 2016.

Cette réduction s'analyse comme suit :

1. -0,1% dû à une évolution de la population des cotisants ;
2. -0,5% dû à une évolution de la moyenne mobile des taux d'intérêt réels, pour lesquels la période de référence continue à augmenter (v. la disposition transitoire de l'article 11 bis de l'annexe XII du statut) ;
3. +0,2% dû à une évolution positive de l'accroissement général des barèmes de traitement (suite à l'augmentation des salaires de l'année dernière au-dessus de l'inflation).

En effet, ces modifications prennent comme point de départ une valeur de base de 10,2%, qui représente la contribution pensions calculée (mais pas appliquée) l'année dernière.

Après des années de stagnation, les chiffres de cette année sont favorables pour le personnel et les retraités. Toutefois, ils risquent d'alimenter un malaise dans les rangs des États membres et de déclencher une révision de la Méthode pour l'avenir. La meilleure défense du personnel est de serrer les rangs de la famille syndicale de l'**USF**.