



## Projet de résolution pour le congrès USF 2023 Soumis par l'USB

# Réduire l'écart salarial dans la Fonction Publique Européenne

La "*tension salariale*" est le quotient entre le plus haut et le plus bas des salaires des travailleurs à plein temps.

La tradition des syndicats progressistes à travers le monde inclut la lutte pour réduire cette tension salariale. Elle fait partie d'une vision solidaire et plus égalitaire, en évitant la dévalorisation des métiers de base.

En général, les politiques d'inspiration (néo-)libérales conduisent à une augmentation de la tension salariale. C'est ce qui s'est passé depuis le début du siècle, à travers deux "réformes" du Statut, dans le petit monde de la Fonction Publique Européenne :

- Abaissement du niveau minimal (appliqué aux nouveaux recrutés) des salaires en 2004. Des nouveaux grades de base ont été introduits, en dessous des niveaux préexistants.
- Introduction d'une nouvelle catégorie AST/SC de fonctionnaires et d'agents temporaires, à salaire réduit, en bas de l'échelle.
- Introduction de la figure d'"agent contractuel" au RAA pour effectuer essentiellement les mêmes tâches que les fonctionnaires, mais à conditions beaucoup plus défavorables.
- En haut de l'échelle, l'article ... donne une prime de 4,2 % à tous les chefs d'unité, directeurs et directeurs généraux.

## Quelles sont les propositions de l'Union Syndicale Fédérale pour inverser cette tendance ?

### La grille salariale et la Méthode

La grille salariale principale de la Fonction Publique Européenne, applicable aux fonctionnaires et agents temporaires AD et AST, se caractérise par une architecture homogène. L'écart entre deux échelons successifs (4,2 %) et entre deux grades successifs (13,1 %) est régulier et uniforme à travers toute la grille. En outre, en général le dernier échelon d'un grade produit le même salaire que le premier échelon du grade suivant. Cela implique que le passage d'un échelon au suivant, d'un grade au suivant, a un effet proportionnel équivalent à chaque endroit de la grille.

L'Union Syndicale Fédérale soutient cette régularité, et ne la met pas en question.

Toutefois, la réduction des écarts entre deux échelons est possible, sans détruire la régularité de la grille. C'est la première proposition de l'Union Syndicale Fédérale :

---

**Réduire progressivement les écarts entre deux échelons successifs.**

---

De quelle manière cela peut s'opérer ? Par une modification du mécanisme de la « *méthode* » annuelle d'adaptation des salaires (voir annexe).

Cette méthode, obtenue de haute lutte en 1981, et défendue depuis, est la réalisation la plus importante de l'Union Syndicale Fédérale. Elle garantit un niveau stable des salaires, pensions et allocations sociales, qui évolue parallèlement aux rémunérations des fonctionnaires des administrations centrales nationales, et, par là, garantit un maintien de l'attractivité de la Fonction Publique Européenne. En outre, son caractère entièrement automatique garantit, dans une très large mesure, la paix sociale.

L'Union Syndicale Fédérale accorde la priorité absolue à la défense de cette méthode, et de son caractère automatique.

### Regardons de plus près ce qui se passe.

Si, dans une année donnée, Eurostat calcule le pourcentage de la méthode pour cette année à x %, tous les montants de la grille salariale, toutes les pensions et toutes les allocations sont augmentés de ces x %, de façon absolument linéaire : Le directeur général obtient la même augmentation proportionnelle que l'agent contractuel du groupe de fonction I. Sauf que x % du salaire du directeur

général constitue, en réalité, une somme 10 fois plus importante que x % du salaire de l'agent contractuel.

Il convient de noter que le personnel "hors cadre" (commissaires, juges, députés, secrétaires généraux de certaines Institutions), bénéficiant de salaire au-delà du AD 16-3, se voient appliquer la même méthode. La polémique régulière dans la presse anti-européenne et anti-fonction publique se focalise souvent sur ces salaires extraordinaires, à chaque fois que la méthode est appliquée.

### La prime de chef d'unité

En 2004, le législateur a introduit la prime de chef d'unité, valant 4,2 % du traitement de base, pour les collègues exerçant des fonctions d'encadrement. La justification était qu'il fallait encourager les collègues AD 9-14 à exercer ces nouvelles fonctions de chef d'unité – il n'y avait pas d'autre moyen prévu d'avantager ces collègues.

Déjà à l'époque, deux anomalies injustifiées se sont glissées dans le Statut :

- Les directeurs et directeurs généraux en bénéficient également, sans nécessité – ils ont des grades inaccessibles à tous les autres. Cette prime les « récompense » pour faire le boulot qu'ils sont censés faire de toute manière.
- Cette prime reste acquise même après la cessation des fonctions (et même pour un veuf survivant). La réforme 2014 a donné d'autres avantages aux chefs d'unité : Seuls eux peuvent être promus au-delà du grade 12. C'est un avantage largement suffisant pour les distinguer des autres administrateurs. Non seulement cette prime a engendré des anomalies depuis le début, mais aujourd'hui elle n'a plus aucune justification. Par contre, elle coûte des millions d'€ tous les ans au budget, en creusant d'avantage la tension salariale. D'où la deuxième proposition de l'Union Syndicale Fédérale :

---

***Supprimer la prime de chef d'unité prgressivement.***

---

La masse salariale dégagée peut être utilisée pour réduire davantage la tension salariale.

## Comment appliquer la méthode différemment ?

Une manière appropriée pour réduire progressivement la tension salariale, tout en gardant la régularité et l'automatisme de la méthode, est d'utiliser à chaque application de la méthode une partie de la masse salariale supplémentaire à la réduction de l'écart entre deux échelons successifs. Pour une année donnée, soit  $M$  la masse salariale supplémentaire dégagée par la méthode ayant donné  $x\%$ . Seulement  $x/2 \%$  seront utilisés pour une augmentation linéaire des rémunérations. Le restant, c'est-à-dire  $M/2$ , est utilisé pour réduire l'écart entre deux échelons successifs (actuellement à  $4,2 \%$ ), en gardant constant le traitement AD 16/3 (et les rémunérations hors cadre). Eurostat calculera le nouvel écart de telle sorte que  $M/2$  soit entièrement utilisé.

L'effet est que la partie basse de l'échelle de rémunération bénéficiera, à chaque application de la méthode, d'une augmentation proportionnelle. La régularité de la grille est entièrement préservée.

Les agents contractuels se verront appliquer toujours l'augmentation du AST/SC 1/1.