COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 26.4.2022
COM(2022) 180 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

sur l'application de l'annexe XI du statut et de son article 66 *bis*

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

sur l'application de l'annexe XI du statut et de son article 66 *bis*

1. INTRODUCTION

L'article 15, paragraphe 2, de l'annexe XI du statut modifié en dernier lieu en 2013[1] prévoit que, avant le 31 mars 2022, la Commission soumette un rapport au Parlement européen et au Conseil. Ce rapport tient compte de l'enquête menée en vertu de l'article 2 de cette même annexe et évalue si l'évolution du pouvoir d'achat des rémunérations et des pensions des fonctionnaires de l'Union est conforme à celle des rémunérations des fonctionnaires nationaux des administrations centrales. Sur la base de ce rapport, s'il y a lieu, la Commission soumet une proposition de modification de l'annexe XI, ainsi que de l'article 66 *bis* du statut, selon la procédure visée à l'article 336 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Le présent rapport met en œuvre la disposition susmentionnée en évaluant dans quelle mesure les besoins de recrutement des institutions de l'UE sont satisfaits et en décrivant le processus et les résultats de la mise en application des règles d'actualisation des rémunérations et des pensions en vertu de l'annexe XI du statut (ci-après la «méthode»), ainsi que du prélèvement de solidarité prévu à l'article 66 *bis* pour la période 2014-2021.

2. BESOINS DE RECRUTEMENT DES INSTITUTIONS DE L'UE

2.1. Obligation statutaire de déterminer les besoins de recrutement

L'article 2 de l'annexe XI du statut prévoit que la Commission examine régulièrement les besoins de recrutement des institutions.

Si, d'un point de vue opérationnel, le recrutement vise à pourvoir les postes vacants au sein des institutions de l'UE, l'article 27 du statut et les articles 12 et 82 du régime applicable aux autres agents exigent, d'une part, que les fonctionnaires et les agents possèdent les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité et, d'autre part, qu'ils soient recrutés sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'UE.

2.2. Observations sur les besoins de recrutement

L'Office européen de sélection du personnel (EPSO) est chargé de sélectionner les fonctionnaires, qui représentent la part la plus importante du personnel de l'UE. Les institutions de l'UE communiquent régulièrement leurs besoins de recrutement à l'EPSO, lequel établit un plan annuel pour l'organisation de concours et définit les méthodes et procédures de sélection, y compris les règles de notation de chaque concours: avec les contrôles effectués lors du recrutement, cela permet de garantir que l'ensemble des recrutés possèdent les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, conformément à l'article 27 du statut.

---

[1] Règlement (UE, Euratom) nº 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013.

2.2.1. Recul du nombre de candidatures aux concours de l'UE

En comparant les besoins des institutions de l'UE en ce qui concerne le recrutement d'administrateurs non linguistiques (exprimés en nombre de lauréats visés) avec les résultats réels des concours, l'annexe 1 montre qu'en règle générale, l'EPSO a réussi à sélectionner le nombre de lauréats requis.

Cela dit, le nombre de candidats aux concours généralistes AD a diminué pour tous les groupes d'États membres (annexe 2). Pour les États membres ayant adhéré avant 2004, cette baisse a été amorcée après la réforme du statut de 2004, tandis que pour les États membres ayant adhéré après 2004, cette baisse a été amorcée après la réforme du statut de 2014 (annexe 3)[2]. Cela a eu une incidence sur la capacité des institutions de l'UE à satisfaire leurs besoins de recrutement et à garantir un recrutement équilibré sur le plan géographique.

2.2.2. Solution pragmatique mise en œuvre par la Commission pour répondre aux besoins de recrutement spécifiques

Pour répondre à ses besoins de recrutement, la Commission a multiplié ses recrutements d'agents temporaires sur des postes permanents habituellement occupés par des fonctionnaires permanents. À la Commission, leur nombre total, sans prendre en compte les services linguistiques, est passé de 461 en 2013 (dont 118 au niveau administrateur) à 1 672 en 2020 (dont 825 au niveau administrateur).

2.2.3. Un recrutement géographiquement déséquilibré

La Commission a rencontré des difficultés pour recruter du personnel sur la base géographique la plus large possible. Dans son rapport de 2018, adopté conformément à l'article 27 du statut[3], la Commission a notamment relevé la question de l'attrait, qui se traduit par de faibles taux de participation aux concours de l'UE par rapport à la taille de la population concernée de certains États membres. Par conséquent, certaines nationalités ne sont pas suffisamment représentées sur les listes des lauréats de l'EPSO. L'annexe 4 illustre la façon dont, depuis 2018, les candidatures aux concours de l'UE sont restées déséquilibrées[4], ce qui a entraîné des recrutements géographiquement déséquilibrés. En particulier, parmi les administrateurs adjoints, le nombre de nationalités nettement sous-représentées est désormais de 13: autrichienne, tchèque, estonienne, allemande, danoise, finlandaise, chypriote, luxembourgeoise, maltaise, néerlandaise, polonaise, slovaque et suédoise[5].

---

2 Seules les candidatures de ressortissants grecs et chypriotes ont augmenté ou sont restées stables.

3 Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil du 15 juin 2018, rectifié le 24 août 2018 par le document COM(2018) 377 final/2.

4 Dans le cadre du présent rapport, le niveau de participation de chaque État membre est défini par le rapport entre sa part de candidats et sa part de la population de l'UE au cours de la période 2013-2019. Une période de sept ans est utilisée pour lisser les données, étant donné que les concours de l'UE sont organisés de manière irrégulière. En outre, en raison de la pandémie et de ses conséquences sur l'organisation de ces concours, les années 2020 et 2021 sont considérées comme des années atypiques et sont donc exclues de l'analyse.

5 Situation au 31 décembre 2021.

2.3. Corrélation entre l'attrait des institutions de l'UE et les différents facteurs macroéconomiques et socio-économiques, y compris la rémunération

Le tableau ci-dessous fournit des informations sur le niveau de participation aux concours de l'UE pour chaque État membre au cours de la période 2013-2019. Tous les États membres ont été inclus dans l'analyse, à l'exception de la Belgique, des plus petits États membres du point de vue démographique et de ceux dont le niveau de participation se situe entre 80 et 120 %, c'est-à-dire proche de «l'objectif» de participation idéal[6]. Plus précisément, les États membres exclus sont:

- la Belgique, car la surreprésentation des citoyens belges parmi les candidats aux concours organisés par l'EPSO est liée au statut de Bruxelles, qui est le siège de plusieurs institutions de l'UE[7];
- Chypre, le Luxembourg et Malte, étant donné que, en raison du faible nombre d'habitants, l'analyse de la part de candidats aux concours de l'UE par rapport à la population nationale n'est pas statistiquement fiable; et
- la Hongrie, la Slovaquie et la Finlande, dans la mesure où leur niveau de participation (par rapport au pourcentage de leur population dans l'UE) se situe entre 80 % et 120 %, selon des estimations réalisées sur sept ans, ce qui se rapproche de l'objectif.

État membre	Niveau de participation par rapport l'objectif idéal (2013 – 2019)	
EL	362%	
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	Supérieur
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	Inférieur
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	Exclu
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

6 L'«objectif» (taux de participation de 100 %) ne pouvant jamais être atteint pour des raisons statistiques, il a été décidé que l'analyse porterait uniquement sur les États membres pour lesquels il existe un déséquilibre manifeste. Le seuil a été fixé à ± 20 %, par rapport à un taux de participation de 100 %, conformément à l'approche appliquée dans le rapport de la Commission adopté en vertu de l'article 27 du statut des fonctionnaires et de l'article 12 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (Équilibre géographique) [COM(2018) 377 final].

7 Le même phénomène s'observe au siège d'autres organisations internationales: par exemple, le personnel allemand est surreprésenté à la Banque centrale européenne.

Afin d'évaluer les facteurs qui influencent le niveau de participation de chaque État membre aux concours de l'UE, il est nécessaire d'examiner l'attrait des institutions de l'UE dans l'ensemble de celle-ci. Le choix de se présenter à un concours de l'UE restant en définitive un choix personnel qui peut être motivé par diverses raisons, la Commission s'est penchée sur l'existence d'éventuelles corrélations entre un ensemble de facteurs macroéconomiques et socio-économiques et les tendances observées dans le niveau de participation constaté entre les États membres (annexes 5 à 5.7). La Commission a notamment apprécié les revenus nets relatifs dans chaque État membre (annexes 5.1 et 5.2), les niveaux de chômage (annexe 5.3), la situation nationale de l'emploi (annexe 5.4), l'image de l'UE (annexe 5.5), les perspectives financières personnelles (annexe 5.6) et l'indicateur du vivre mieux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (annexe 5.7).

Sur la base de ces données, la Commission a examiné les éventuelles corrélations entre la faible participation aux concours de l'UE et ces facteurs socio-économiques et macroéconomiques. Les conclusions suivantes ont pu être tirées:

- la participation des ressortissants de l'UE aux concours organisés par l'UE est plutôt corrélée aux revenus nets des contribuables des différents États membres et à la perception des perspectives d'emploi au niveau national;

- si l'analyse se limite à l'État membre où les salaires sont les plus élevés et à celui où les salaires sont les plus bas, le niveau de participation aux concours de l'UE et le niveau des revenus nets sont presque parfaitement corrélés[8]. Ce constat est particulièrement vrai pour l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Suède, le Portugal, la Slovénie, la Lituanie, la Roumanie, la Croatie, la Lettonie et la Bulgarie. Pour les États membres où les salaires sont moyens, les résultats sont toutefois plus nuancés et nécessitent de prendre en compte d'autres facteurs socio-économiques;

- le niveau de participation aux concours organisés par l'UE est fortement corrélé à l'indicateur du vivre mieux de l'OCDE;

- le niveau de participation est faiblement, voire pas corrélé au niveau de chômage national, et pas non plus à l'image de l'UE auprès des citoyens et à la perception qu'a la personne concernée d'une amélioration de sa situation financière au cours de l'année à venir.

3. MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 65 DU STATUT

3.1. Principe du parallélisme

Le principe d'une évolution parallèle du pouvoir d'achat signifie que le pouvoir d'achat des membres du personnel de l'UE suit, tant à la hausse qu'à la baisse, l'évolution du pouvoir d'achat moyen des fonctionnaires des administrations centrales nationales. L'évaluation de la mise en œuvre du principe du parallélisme au cours de la période observée peut contribuer à

[8] Les Nations unies traitent cette question en appliquant le «principe Noblemaire», c'est-à-dire une formule qui, en substance, fixe le niveau de salaire des Nations unies en fonction du niveau de salaire versé par la fonction publique de l'État membre qui rémunère le mieux (ces dernières années, il s'est invariablement agi des États-Unis). Ainsi, les Nations unies peuvent s'assurer que les candidats de tous les États membres portent de l'intérêt à leurs concours.

expliciter les difficultés relevées en ce qui concerne les besoins de recrutement des institutions de l'UE.

En vertu de l'article 65, paragraphe 1, du statut, l'actualisation des rémunérations et des pensions reflète l'évolution annuelle entre le 1er juillet de l'année précédente et le 1er juillet de l'année en cours[9]:

- des salaires réels des fonctionnaires des administrations centrales d'un échantillon de 10 États membres représentant au moins 75 % du produit intérieur brut (PIB) de l'UE[10]. Pour chacun de ces États membres, la variation annuelle du salaire réel est calculée hors inflation et est appelée l'indicateur spécifique. L'***indicateur spécifique global*** correspond à la moyenne de l'ensemble des indicateurs spécifiques, pondérée par le PIB respectif de chaque État membre;

- de l'inflation annuelle à Bruxelles et à Luxembourg (dans les mêmes proportions que la répartition du personnel de l'UE entre les deux villes). Cet élément est appelé l'***indice commun***.

L'indicateur spécifique global et l'indice commun sont multipliés afin de calculer la valeur de l'actualisation. La valeur de l'actualisation est exprimée sous la forme d'un pourcentage appliqué de manière systématique à la rémunération nette et aux pensions de l'ensemble du personnel de l'UE avec effet au 1er juillet[11].

Dans ce contexte, il importe de souligner que la méthode ne permet pas de «double comptage» de l'inflation, mais garantit l'évolution parallèle des rémunérations du personnel de l'UE et des fonctionnaires nationaux, hors inflation. À cette fin, l'indicateur spécifique global est d'abord calculé hors inflation dans l'échantillon de dix États membres et, dans un deuxième temps seulement, il est combiné à l'indice commun. La partie 3 contient des informations détaillées sur l'évolution de l'indicateur spécifique global et de l'indice commun.

3.2. Indicateurs spécifiques

Le présent chapitre examine si l'échantillon d'États membres actuellement utilisé pour calculer l'indicateur spécifique global rend correctement compte de l'évolution réelle du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires nationaux, et si les dérogations générales et spécifiques au principe du parallélisme inhérent à la méthode ont entraîné une perte significative de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires de l'UE.

---

9 La méthode s'appuie sur la comparaison entre la photographie du système de rémunération national d'un État membre au mois de juillet de l'année en cours et la photographie équivalente du système de ce même État membre au mois de juillet de l'année précédente.

10 Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne et Suède. Malgré le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, l'échantillon de dix États membres représente toujours plus de 75 % du produit intérieur brut de l'UE, comme l'exige l'article 1er, paragraphe 4, de l'annexe XI du statut.

11 Afin de tenir compte des variations sensibles du coût de la vie à Bruxelles et Luxembourg, une actualisation intermédiaire peut avoir lieu à partir du 1er janvier, conformément aux dispositions des articles 4 à 7 de l'annexe XI du statut.

3.2.1. Calcul de l'indicateur spécifique global tel que défini dans la méthode de 2013

Conformément à la méthode adoptée en 2013, l'indicateur spécifique global a été calculé à partir du 1er juillet 2015 en utilisant un échantillon de onze États membres de référence (pondéré en fonction du PIB): Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Suède et Royaume-Uni.

Depuis le 1er janvier 2021, le Royaume-Uni n'est plus considéré comme un État membre de l'UE et n'est donc plus inclus, depuis cette date, dans l'échantillon qui sert au calcul de l'indicateur spécifique global. L'annexe 6 montre qu'à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, l'échantillon atteint toujours le seuil de 75 % fixé à l'article 1er, paragraphe 4, de l'annexe XI du statut, et n'a donc pas pu être modifié. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'approche interinstitutionnelle concertée en ce qui concerne les références au Royaume-Uni dans la législation de l'UE, aux fins de l'article 1er, paragraphe 4, de l'annexe XI, Eurostat utilise désormais un échantillon composé des dix autres États membres susmentionnés.

Données annuelles et cumulées par État membre de l'échantillon applicable

L'annexe 7 présente les séries chronologiques des indicateurs spécifiques pour l'échantillon applicable de onze États membres depuis le 1er juillet 2015, ainsi qu'une moyenne arithmétique simple pour la période. L'annexe 8 présente les mêmes données sous la forme d'un index cumulatif (2014 = 100).

Indicateur spécifique global pour l'échantillon applicable

L'incidence cumulée de l'indicateur spécifique global calculé et de l'indicateur spécifique global appliqué depuis le 1er juillet 2015 est illustrée à l'annexe 9. L'indicateur spécifique global calculé correspond à l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires dans l'échantillon d'États membres au cours de la période (pondéré en fonction du PIB exprimé en standards de pouvoir d'achat). Conformément au principe du parallélisme (voir partie 3.1), le pouvoir d'achat du personnel de l'UE a connu la même évolution que l'échantillon, hormis depuis le 1er juillet 2020 en conséquence de la mise en œuvre de la clause d'exception (voir partie 3.2.4).

L'annexe 10 présente les séries chronologiques de l'indicateur spécifique global depuis le 1er janvier 2015, ainsi que l'indice commun et l'actualisation annuelle correspondante pour le personnel de l'UE. L'indicateur spécifique global appliqué, calculé comme une moyenne simple pour la période de sept ans, est de 100,6, et l'incidence cumulée de l'indicateur spécifique global appliqué jusqu'en juillet 2014 (2014 = 100) est de 103,4.

3.2.2. L'indicateur spécifique global tel que défini dans les méthodes précédentes

La solution législative en vigueur consistant à avoir recours à un échantillon de dix États membres pour calculer l'indicateur spécifique global n'a pas toujours été l'approche retenue par le législateur. Avant 2004, l'indicateur spécifique global était calculé en faisant référence aux données statistiques pour l'ensemble des États membres (par exemple 15 États membres en 2003), tandis qu'au cours de la période 2004-2012, un échantillon de huit États membres de référence avait été utilisé.

La décision du législateur d'adopter la nouvelle méthode a été motivée par une analyse rétrospective des données, laissant penser que l'évolution de la situation dans cet échantillon refléterait étroitement l'évolution moyenne dans tous les États membres. Il convient toutefois de noter qu'une analyse ultérieure a montré que l'évolution réelle du pouvoir d'achat dans l'échantillon retenu après 2004 s'est avérée inférieure à la moyenne pour l'ensemble des États membres. En 2013, les colégislateurs ont conservé le principe d'un échantillon d'États membres tout en portant sa taille de huit à onze.

Afin de satisfaire à l'obligation statutaire de déterminer si l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires de l'Union a suivi l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires des administrations centrales de tous les États membres, le présent chapitre propose des simulations de l'évolution de l'indicateur spécifique global au cours de la période 2015-2021 dans le cas où un échantillon de huit États membres aurait été retenu et dans le cas où aucun échantillon n'aurait été utilisé.

Avec l'échantillon de huit États membres[12], la moyenne simple de l'indicateur spécifique global annuel pour la période 2015-2021 serait de 100,4 et l'incidence cumulée (2014 = 100) de 102,5. Avec l'ensemble des États membres, la moyenne simple de l'indicateur spécifique global annuel pour la période 2015-2021 serait de 101,1 et l'incidence cumulée (2014 = 100) de 106,5.

L'annexe 11 du présent rapport compare l'évolution de l'indicateur spécifique global calculé sur la base des différents échantillons évoqués plus haut. Ces données montrent qu'en raison de l'échantillon d'États membres défini en 2013 par les colégislateurs, le pouvoir d'achat du personnel de l'UE n'a atteint que la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires nationaux des administrations centrales, ce qui a peut-être entraîné une diminution de l'attrait perçu de l'UE en tant qu'employeur.

3.2.3. Indicateur spécifique: évolutions dans les différents États membres

Les calculs et les chiffres relatifs aux indicateurs spécifiques des États membres sont fondés sur les données fournies et validées par les autorités statistiques compétentes des États membres. À cette fin, un questionnaire annuel sur les rémunérations a été élaboré et actualisé au fil du temps. Un ensemble de manuels méthodologiques par pays et les rapports d'analyse sont également rendus publics afin d'accroître le niveau de transparence[13].

L'annexe 12 résume les données disponibles pour chaque État membre pour la période 2015-2021, avec une valeur moyenne arithmétique simple pour la période. L'annexe 13 présente les mêmes données sous la forme d'un index cumulatif (2014 = 100). Parmi les États membres retenus dans l'échantillon, les augmentations nettes les plus élevées depuis 2015 s'observent en Pologne (121), en Allemagne (109,8), en Autriche (109,6) et aux Pays-Bas (109). Les augmentations les plus faibles s'observent au Luxembourg (101,6) et en Belgique (101,8) et, dans l'échantillon, seuls les fonctionnaires des administrations centrales en France ont enregistré une baisse de leur pouvoir d'achat net (97,9).

---

[12] Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni.

[13] Le manuel de méthodologie générale de calcul des indicateurs spécifiques est disponible sur le site web d'Eurostat. En outre, 13 analyses pays avaient déjà été publiées fin 2018 et des travaux sont en cours avec d'autres autorités nationales afin d'accroître le nombre d'analyses publiées (voir le lien suivant: https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

Étant donné que l'évolution de la rémunération du personnel de l'UE est calculée sur la base de la moyenne pondérée d'un échantillon d'États membres, et comme détaillé à la partie 3.2.1, au cours de la même période, la rémunération du personnel de l'UE a augmenté de 103,4.

Parmi les États membres qui ne sont pas retenus dans l'échantillon, les augmentations nettes de rémunération les plus élevées s'observent en Slovaquie (186,4), en Tchéquie (167,1), en Bulgarie (156,3) et en Roumanie (148,1). L'annexe 14 montre que la grande majorité des États membres qui forment l'échantillon et présentent un faible taux de participation aux concours de l'UE organisés par l'EPSO (comme le montre la partie 2) affichait des indicateurs spécifiques largement supérieurs à l'indicateur spécifique global sur la base duquel les rémunérations du personnel de l'UE ont été actualisées. En d'autres termes, pour ces pays, l'attrait relatif du pouvoir d'achat de l'UE a diminué.

3.2.4. Dérogations générales au principe du parallélisme: application des clauses de modération et d'exception

Par dérogation au principe du parallélisme de l'évolution du pouvoir d'achat, une clause de modération limite les fortes augmentations du pouvoir d'achat, ainsi que toute perte importante de pouvoir d'achat pour une année donnée. Si l'augmentation calculée du pouvoir d'achat (indicateur spécifique global) dépasse 2 % ou si le pouvoir d'achat diminue de plus de 2 %, l'évolution du pouvoir d'achat pour le personnel de l'UE est limitée à 2 %. La part du gain ou de la perte de pouvoir d'achat supérieure à 2 % est appliquée neuf mois plus tard, à partir du 1er avril de l'année suivante.

La clause d'exception, qui limite le gain de pouvoir d'achat du personnel de l'UE en période de ralentissement de l'économie de l'UE, constitue une seconde dérogation générale. Si une baisse du PIB de l'UE en termes réels est prévue et que l'indicateur spécifique global mesure un gain de pouvoir d'achat, en fonction de l'ampleur de la baisse du PIB en termes réels, une partie de ce gain est alors reportée. Si la baisse du PIB de l'UE en termes réels est supérieure à 3 %, l'augmentation du pouvoir d'achat due à l'application de la méthode sera accordée au moment de la reprise de l'économie de l'UE, à savoir lorsque le PIB de l'UE en termes réels aura retrouvé le niveau d'avant la crise (clause de reprise). Si les données finales sur le PIB de l'UE en termes réels présentées par la Commission diffèrent des prévisions au point d'avoir une incidence sur la manière dont la clause d'exception a été appliquée, il sera alors procédé aux corrections nécessaires, y compris aux adaptations rétroactives positives ou négatives[14].

Clause de modération: entre 2015 et 2021, Eurostat a dûment vérifié les chiffres d'actualisation au regard des critères des clauses de modération et d'exception, définis aux articles 10 et 11 de l'annexe XI du statut. L'indicateur spécifique global n'a dépassé la limite statutaire de + 2 %/- 2 % qu'en 2020, lorsque l'indicateur spécifique global mesuré (+ 2,5 %) était supérieur au seuil requis pour déclencher la clause de modération. Compte tenu de l'application simultanée de la clause d'exception au cours de la même année (2020), et conformément à l'article 10 de l'annexe XI du statut, la clause de modération ne s'est pas appliquée.

---

[14] Le groupe de travail sur les articles 64 et 65 du statut a décidé que les «données finales» fournies par la Commission sur le PIB de l'UE pour une année donnée seraient interprétées comme étant les données disponibles au 30 septembre de l'année suivante. Cette précision a été jugée nécessaire, car les données du PIB peuvent souvent être révisées de nombreuses années après l'année de référence.

Clause d'exception: les prévisions de croissance annuelle du PIB de l'UE disponibles au moment de chaque rapport annuel d'Eurostat étaient positives, sauf en 2020, où, en raison de la pandémie de COVID-19, l'évolution prévue du PIB en termes réels de l'Union était négative (- 7,4 %)[15]. Par conséquent, la clause d'exception prévue par l'article 11, paragraphe 1, de l'annexe XI du statut ne s'est pas appliquée en 2020. Étant donné que la baisse du PIB de l'Union était supérieure à 3 %, l'indicateur spécifique global n'a pas été utilisé pour calculer la valeur de l'actualisation des rémunérations et des pensions. L'ensemble de l'indicateur spécifique global qui aurait été pris en compte dans l'actualisation annuelle pour 2020 (+ 2,5 %) constituera donc la base du calcul d'une future actualisation lorsque l'augmentation cumulée du PIB en termes réels de l'Union deviendra positive, conformément à l'article 10 et à l'article 11, paragraphe 4, de l'annexe XI du statut.

Les dérogations générales statutaires au principe du parallélisme et, plus particulièrement, la clause d'exception en 2020 ont été strictement appliquées, ce qui a permis de limiter, en période de ralentissement économique, l'actualisation annuelle résultant de la méthode et, ainsi, de réaliser des économies nettes dans le budget de l'UE. En revanche, l'application de la clause d'exception a eu des répercussions sur l'évolution parallèle du pouvoir d'achat des fonctionnaires de l'UE, étant donné que, pendant la même période, les fonctionnaires des gouvernements nationaux de l'échantillon ont effectivement profité d'un pouvoir d'achat plus élevé, de 2,5 % en moyenne, ce qui a vu l'attrait de l'UE diminuer depuis 2020.

De même, l'actualisation annuelle de 2020 a démontré l'efficacité de la clause de modération automatique, qui avait elle aussi été introduite en 2014. Si la clause d'exception n'avait pas été déclenchée en même temps, la clause de modération aurait automatiquement limité l'augmentation de l'indicateur spécifique global jusqu'en avril 2021.

Dans l'ensemble, il peut être conclu que le caractère automatique de la méthode (c'est-à-dire l'actualisation des rémunérations fondées sur des données statistiques, qui produit des effets sur la base du statut sans l'intervention d'aucun acte juridique complémentaire) s'est révélé efficace depuis 2014. La méthode automatique était adaptée à sa finalité: elle a permis de tenir compte de la situation économique et de l'évolution du pouvoir d'achat tout en réduisant sensiblement la charge administrative par rapport au recours annuel à la procédure législative ordinaire utilisée avant 2014.

3.2.5. Dérogation spécifique au principe général du parallélisme

Afin de tenir compte du contexte économique et social particulièrement difficile dans l'Union au cours de cette période, il avait également été décidé, dans le cadre de la réforme de 2014, que l'actualisation, au moyen de la méthode, des rémunérations et des pensions de l'ensemble du personnel des institutions de l'Union, ainsi que des autres agences et organes, serait suspendue en 2013 et en 2014 et que les avantages potentiels pour les fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne découlant de l'application de la méthode seraient équilibrés par la réintroduction, à un taux majoré et à compter du 1er janvier 2014, d'un prélèvement de solidarité déduit des salaires du personnel de l'UE.

[15] En 2021, le chiffre final auquel est arrivé Eurostat concernant la baisse du PIB en termes réels de l'UE en 2020 était de - 5,9 %.

3.2.5.1. Suspension de l'actualisation des rémunérations pendant deux ans (2013-2014)

Dans le cadre de la réforme du statut en 2013, le Conseil européen avait appelé à une suspension pendant deux ans de l'ajustement, au moyen de la méthode, des rémunérations et des pensions de l'ensemble du personnel des institutions de l'Union. Ainsi, aucune actualisation des rémunérations et des pensions n'a eu lieu en 2013 et 2014[16], conformément au texte précis du statut. Selon la Cour des comptes européenne, ce gel de deux ans a généré 1,5 milliard d'EUR d'économies sur la période couverte par le cadre financier pluriannuel 2014-2020[17].

Bien que la suspension de l'actualisation ait interrompu l'application du principe du parallélisme pendant la période 2013-2014, les coefficients correcteurs ont continué d'être actualisés afin d'assurer l'égalité du pouvoir d'achat entre les différents lieux d'affectation.

3.2.5.2. Incidence du prélèvement de solidarité de l'UE

Le prélèvement de solidarité est une retenue sur la rémunération du personnel de l'UE qui a été réintroduite à un taux majoré à partir du 1er janvier 2014. Le taux de ce prélèvement de solidarité, qui s'applique à l'assiette visée à l'article 66 *bis*, paragraphe 3, du statut, est fixé à 6 %. Il est porté à 7 % pour le personnel de grade AD 15, échelon 2, et des grades et échelons supérieurs. Dans le projet de budget 2022[18], les recettes du prélèvement de solidarité devraient atteindre 106 millions d'EUR. L'annexe 15 montre l'évolution de ces recettes depuis 2012.

3.2.5.3. Évaluation des dérogations spécifiques au principe du parallélisme

En raison de ces dérogations spécifiques, le personnel de l'UE a essuyé une perte sensible de son pouvoir d'achat réel. En effet, le personnel de l'UE a perdu près de 10,3 % de son pouvoir d'achat, principalement sous l'effet combiné des réformes du statut en 2004 et en 2013, des adaptations limitées des traitements et de l'application de la clause d'exception en 2020. Dans le même intervalle, les fonctionnaires des administrations centrales des États membres ont vu leur pouvoir d'achat augmenter en moyenne de 0,9 %[19].

3.3. L'indice commun

L'indice commun mesure l'évolution du coût de la vie en Belgique et au Luxembourg, pour le personnel de l'UE, selon la répartition du personnel en service dans ces deux États membres, en se fondant sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) dans le cas de la Belgique et sur l'indice des prix à la consommation (IPC) dans le cas du Luxembourg, conformément à l'article 1er de l'annexe XI du statut. En raison des

---

16 Conformément à l'article 65, paragraphe 4, du statut.

17 Cour des comptes européenne, rapport spécial nº 15/2019 «Mise en œuvre, à la Commission, de la révision 2014 du statut et des mesures y afférentes – Des économies substantielles, mais non sans conséquences pour le personnel».

18 Projet de budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2022 [COM(2021) 300].

19 Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil concernant les informations relatives à l'incidence budgétaire de l'actualisation annuelle 2021 des rémunérations et pensions des fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne ainsi que des coefficients correcteurs dont celles-ci sont affectées [COM(2021) 729].

pondérations de la consommation spécifiques utilisées pour agréger l'indice commun[20], il peut y avoir des différences entre son évolution et le schéma d'évolution de l'IPCH pour la Belgique et de l'IPC pour le Luxembourg[21] pour une année donnée.

L'annexe 16 présente les séries chronologiques de l'indice commun (augmentation annuelle de juin à juin par rapport à l'année précédente), ainsi que des informations pour l'IPCH belge et l'IPC luxembourgeois. La moyenne de l'indice commun sur la période allant de 2015 à 2021 est de 101,4. L'index cumulatif pour l'ensemble de la période jusqu'à juin 2021 (base juin 2014 = 100) est de 110,6. En comparaison, l'IPCH moyen en Belgique pour la période est de 101,6 et le total cumulé pour la période est de 111,4. L'IPC moyen au Luxembourg pour la période est de 101,2 et le total cumulé pour la période est de 108,8.

À la suite de l'introduction de l'indice commun par la réforme du statut de 2014, une partie de l'actualisation correspondant à l'inflation mesurée à Bruxelles et à Luxembourg a permis d'assurer la cohérence entre l'actualisation versée au personnel de l'UE et l'inflation mesurée à Bruxelles et à Luxembourg. L'annexe 17 montre que si l'indice international de Bruxelles était resté la base de l'actualisation des rémunérations comme dans la méthode précédente, l'inflation cumulée mesurée au cours de la période de référence aurait été pratiquement la même que celle calculée sur la base de l'indice commun[22]. Le total cumulé de l'indice commun est inférieur à l'IPCH belge et supérieur à l'IPC luxembourgeois.

4. MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 64 DU STATUT

4.1. Principe de l'égalité de pouvoir d'achat entre les membres du personnel de l'UE – coefficients correcteurs

Le coefficient correcteur met en pratique le principe général d'égalité de traitement qui, dans ce cas particulier, correspond à l'égalité de pouvoir d'achat entre tous les membres du personnel des institutions, organes et agences de l'Union européenne, quel que soit leur lieu d'affectation. Considérant que les mêmes grilles des traitements et montants de base s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'UE, les coefficients correcteurs s'appliquent aux membres du personnel affectés à des postes en dehors de Bruxelles et de Luxembourg, qui ne devraient pas pâtir financièrement d'un coût de la vie élevé sur leur lieu d'affectation, ni bénéficier d'un coût de la vie inférieur[23].

Dès lors, le coefficient correcteur sert d'ajustement en pourcentage des rémunérations afin de compenser la différence (positive ou négative) du coût de la vie dans chaque lieu d'affectation. Le coefficient correcteur est appliqué selon la formule suivante:

---

[20] Par rapport aux pondérations habituelles utilisées pour les statistiques des prix, la principale différence pour l'agrégation de l'indice commun réside dans l'utilisation de pondérations pour les loyers qui incluent les propriétaires occupants (au lieu de tenir compte uniquement des locataires).

[21] Les valeurs indiquées correspondent à l'indice agrégé global; les calculs réels sont effectués au niveau détaillé.

[22] Il convient de noter qu'au cours de la période de référence, les taux d'inflation étaient historiquement bas pour tous les sous-indices des composantes. Il convient également de souligner que le calcul utilise un schéma de consommation établi pour la Belgique uniquement, ce qui pourrait conduire à des résultats légèrement différents s'il était combiné à un schéma de consommation propre au Luxembourg.

[23] Pour les membres du personnel affectés dans les délégations, en vertu de l'article 11 de l'annexe X, les membres du personnel peuvent demander le paiement de leur rémunération en euros avec le coefficient correcteur applicable à Bruxelles.

Rémunération à Bruxelles		**Coefficient correcteur**		**Taux de change**		**Rémunération sur le lieu d'affectation**
(en euros)	X	(= parité économique / taux de change)	X	(= 1 pour les pays de la zone euro)	=	(en euros pour les pays de la zone euro)

Les coefficients correcteurs sont actualisés au moins une fois par an, avec effet au 1er juillet[24].

La méthodologie employée pour le calcul des coefficients correcteurs est définie et régulièrement améliorée par Eurostat en coopération avec les instituts nationaux de statistique. Pour la période considérée, il convient de noter les évolutions suivantes:

- la mise en œuvre d'une méthode plus élaborée pour comparer le coût des soins de santé et de l'éducation, y compris les écoles payantes, dans les États membres;
- l'adaptation des travaux de collecte de données dans le contexte du Brexit et des conséquences de la pandémie de COVID-19;
- l'augmentation du nombre d'organisations disposées à coopérer avec Eurostat[25] et à utiliser les données publiées par celui-ci à différentes fins.

L'annexe 18 montre les coefficients correcteurs applicables aux différents lieux d'affectation dans l'Union européenne[26] pour la période 2013-2021. Il ressort de ce tableau que les coefficients correcteurs applicables aux différents lieux d'affectation ont suivi des tendances différentes au cours de cette période. Ils ont diminué dans 15 lieux d'affectation, tandis qu'ils ont augmenté dans 16 autres.

Depuis l'entrée en vigueur de la version modifiée de l'annexe XI du statut, une nouvelle procédure de création et de retrait de coefficients correcteurs en dehors de la capitale a été appliquée, conformément à l'article 9 du statut[27]. À la suite du retrait du Royaume-Uni de

---

[24] Une actualisation intermédiaire peut avoir lieu avec effet au 1er janvier en cas de variation sensible du coût de la vie entre juin et décembre.

[25] Par exemple, les «enquêtes sur les budgets familiaux» menées afin de définir les pondérations de la consommation ont été entièrement harmonisées avec les organisations coordonnées (par exemple OCDE, Conseil de l'Europe) et les Nations unies ont décidé en 2015 d'utiliser les données sources d'Eurostat sur les coefficients correcteurs pour ajuster les salaires de leur personnel qui travaille dans l'UE (comme Eurostat utilise les données des Nations unies pour de nombreux sites en dehors de l'UE).

[26] Conformément aux articles 12 et 13 de l'annexe X du statut, des pondérations spécifiques (coefficients correcteurs) peuvent également s'appliquer à la rémunération du personnel affecté hors de l'UE. La valeur actualisée de ces coefficients correcteurs est annexée aux rapports annuels adoptés par la Commission sur les informations relatives à l'incidence budgétaire de l'actualisation. Une méthode spécifique a été mise au point par Eurostat en coopération avec les autorités statistiques nationales.

[27] Cette procédure prévoit notamment l'adoption par la Commission d'un acte délégué à la suite d'une demande formelle présentée par les autorités compétentes des États membres concernés, l'administration d'une institution de l'Union ou les représentants des fonctionnaires de l'Union dans un lieu d'affectation déterminé. Concernant le personnel affecté à Bonn, l'Office National des Statistiques allemand a cessé de fournir des données pour le calcul du coefficient applicable à Bonn en 2021. En l'absence de données fournies par l'office statistique national compétent et compte tenu du nombre très limité d'agents concernés,

l'Union européenne, le coefficient correcteur applicable au Royaume-Uni se calcule, depuis le 1er février 2020, conformément à la méthode applicable aux pays tiers[28].

4.2. Problèmes rencontrés par la Commission concernant le système des coefficients correcteurs

4.2.1. Perception des coefficients correcteurs comme ayant une incidence négative sur le pouvoir d'achat et l'attrait de la fonction publique européenne

Comme indiqué dans le rapport intermédiaire de la Commission de 2018 sur l'application de l'annexe XI[29], les coefficients correcteurs sont souvent perçus à tort comme le moteur de la baisse du pouvoir d'achat du personnel de l'UE. Les services de la Commission sont souvent interrogés par les parties prenantes, notamment le personnel, les représentants du personnel, les représentants de l'État d'accueil, sur le rôle des coefficients correcteurs et la méthode employée pour les calculer. Cette question se pose en particulier dans les cas impliquant le personnel dont le lieu d'affectation est soumis à un coefficient correcteur inférieur à 100, notamment lorsque ce coefficient spécifique fait l'objet d'une actualisation à la baisse[30].

Les coefficients correcteurs visent uniquement à maintenir dans le temps les équivalences de pouvoir d'achat entre les membres du personnel détachés dans les différents États membres et ceux affectés à Bruxelles. En revanche, ils ne visent pas à maintenir le pouvoir d'achat à un niveau donné. Par conséquent, étant donné que le pouvoir d'achat du personnel à Bruxelles a diminué depuis 2004 (partie 3.2.5), le pouvoir d'achat du personnel de l'ensemble des lieux d'affectation a diminué dans les mêmes proportions. Ainsi, les coefficients correcteurs ne sont que le moyen par lequel l'ajustement est mis en œuvre hors de Bruxelles et de Luxembourg.

Dans le même temps, la perception des coefficients correcteurs évoquée ci-dessus reste un problème d'attractivité de la fonction publique européenne dans certains États membres. À cet égard, un certain nombre d'agences de l'UE situées dans des États membres où s'applique un coefficient correcteur inférieur à 100 ont signalé à la Commission un impact négatif sur leur capacité à recruter et à garder un personnel très qualifié et équilibré sur le plan géographique. De la même manière, les agences situées dans des États membres où les coefficients correcteurs sont élevés ont également fait état de difficultés similaires, ce qui met en lumière la baisse du pouvoir d'achat net du personnel de l'UE observée dans de nombreux lieux d'affectation, indépendamment du coefficient correcteur applicable.

Dans ce contexte, la Commission veille, à l'occasion de chaque actualisation des coefficients correcteurs, à fournir aux autres institutions des informations complètes sur le contexte de

---

le coefficient correcteur applicable à Bonn a été suspendu et remplacé, depuis 2021, par le coefficient correcteur applicable en Allemagne.

28 JO C 211/8 du 25 juin 2020 et JO C 501 du 13 décembre 2021.

29 Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de l'annexe XI du statut et de son article 66 *bis* [COM(2018) 830 final].

30 Une question récurrente concerne le champ d'application local sur la base duquel les coefficients correcteurs sont calculés. Les coefficients correcteurs sont calculés sur la base d'une comparaison du coût de la vie dans les capitales des États membres, sauf dans les cas où des coefficients correcteurs locaux sont calculés pour certains États membres, auquel cas les coûts locaux sont pris en compte (voir en ce sens l'affaire T-618/20, *FZ/Commission*).

l'actualisation ainsi que des explications détaillées sur la fluctuation des différents coefficients correcteurs et sur l'évolution du pouvoir d'achat du personnel.

4.2.2. Absence de prise en considération des dépenses effectuées en dehors du lieu d'affectation

En vertu du statut, Eurostat et les instituts nationaux de statistique sont chargés de définir la méthodologie statistique appliquée au calcul des coefficients correcteurs et à sa mise en œuvre. La méthodologie existante développée par Eurostat en coopération avec les instituts nationaux de statistique se fonde sur l'hypothèse que les membres du personnel effectuent la totalité de leurs dépenses sur le lieu de l'affectation. Cette approche est en cours d'analyse, étant donné que les schémas de consommation généraux des membres du personnel englobent également les dépenses effectuées en dehors du lieu d'affectation («dépenses non locales»).

À cet égard, Eurostat et les instituts nationaux de statistique sont convenus de la nécessité d'actualiser les enquêtes sur les budgets familiaux afin de quantifier l'impact des «dépenses non locales» sur la consommation du personnel expatrié de l'UE. Sur cette base, les résultats expérimentaux ont été examinés par les statisticiens de la Commission et des États membres. Eurostat a notamment commencé à étudier la possibilité d'améliorer sa prise en compte des modèles de dépenses du personnel en incluant les dépenses effectuées en dehors du lieu d'affectation. L'annexe 19 expose les résultats de ce travail préliminaire et notamment l'effet d'aplatissement découlant de l'inclusion des «dépenses non locales» dans les schémas de consommation du personnel de l'UE.

En ce qui concerne les schémas de consommation du personnel de l'UE, le système des coefficients correcteurs est axé sur les comparaisons bilatérales entre Bruxelles et le lieu d'affectation, mais il pourrait être envisagé que les «dépenses non locales» soient également prises en compte. On s'attend à ce que les travaux expérimentaux que mène actuellement Eurostat sur les «dépenses non locales» aboutissent dans les années à venir à une mesure statistique, et qu'ils puissent conduire à une évolution de la méthodologie statistique appliquée, dans l'attente d'un accord entre les statisticiens du groupe de travail sur les articles 64 et 65 du statut. Certaines de ces modifications pourraient toutefois être mises en œuvre dans le cadre statutaire actuel.

4.2.3. Le coût de la vie à Luxembourg

Lors de la dernière réforme du statut, en 2014, les colégislateurs ont conservé la solution législative établie selon laquelle aucun coefficient correcteur n'est applicable à la rémunération du personnel à Bruxelles et à Luxembourg, étant donné le rôle spécial de référence joué par ces lieux d'affectation en tant que sièges principaux et d'origine de la plupart des institutions Dans le même temps, les colégislateurs ont décidé de tenir dûment compte de l'inflation au Luxembourg en créant l'indice commun.

L'absence de coefficient correcteur au Luxembourg en vertu du statut est remise en question par les parties prenantes et certains représentants du personnel. À cet égard, à la suite du rapport intermédiaire de la Commission sur l'annexe XI[31], cette institution a commandé une étude sur le coût de la vie au Luxembourg afin d'évaluer si la solution législative prévue par

[31] COM(2018) 830.

le statut demeurait adaptée à l'objectif poursuivi. La Commission a confié la réalisation de cette étude à l'AIRINC.

Selon l'AIRINC, le coût du logement était, en 2019, environ 53 % plus élevé à Luxembourg qu'à Bruxelles. Le loyer a été le principal facteur de détérioration du pouvoir d'achat des membres du personnel travaillant et résidant à Luxembourg par rapport aux membres du personnel travaillant et résidant à Bruxelles.

Toutefois, l'AIRNC a conclu que la ville de Luxembourg se trouve dans une situation unique dans la mesure où des milliers de membres du personnel des institutions européennes résident dans ses régions frontalières, où le coût de la vie est nettement inférieur à celui de Bruxelles. Ces membres sont néanmoins tenus de résider à une distance telle de leur lieu d'affectation qu'ils ne soient pas gênés dans l'exercice de leurs fonctions[32]. En raison de cette particularité géographique, l'introduction d'un coefficient correcteur calculé sur la base des coûts observés à Luxembourg risque de ne pas intégrer pleinement les particularités de Luxembourg en tant que lieu d'affectation de l'UE[33].

En outre, parmi les 80 positions utilisées par Eurostat pour comparer les différences entre les lieux d'affectation, le logement est la principale rubrique où le coût de la vie est manifestement plus élevé à Luxembourg qu'à Bruxelles[34].

Par ailleurs, certains membres du personnel peuvent avoir acquis leur logement à un moment où les coûts du logement à Luxembourg étaient inférieurs ou semblables à ceux de Bruxelles et ont pu connaître une variation des prix des actifs, contrairement aux nouveaux arrivants/membres du personnel déjà en poste qui ne possédaient pas de biens immobiliers auparavant[35].

Il est donc considéré que l'introduction d'un coefficient correcteur à ce stade pourrait ne pas contribuer à garantir l'égalité de pouvoir d'achat entre les membres du personnel de l'UE. De plus, l'introduction d'un coefficient correcteur sur la seule base d'un niveau d'écart/d'une tendance à l'écart entre les prix d'une composante unique peut entraîner une certaine instabilité si ce niveau d'écart/cette tendance à l'écart entre les prix de cette même composante vient à disparaître.

À cet égard, la Commission étudie, avec les autres institutions concernées, des mesures permettant de faire effectivement face aux coûts élevés du logement auxquels sont confrontés certains membres du personnel résidant à Luxembourg. Ces mesures permettraient de tenir compte des spécificités de Luxembourg et notamment d'améliorer la situation du personnel de l'UE affecté à Luxembourg mais résidant dans un pays voisin.

---

32 Cette exigence est prévue à l'article 20 du statut.

33 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/study_on_the_cost_of_living_for_eu_staff_posted_in_luxembourg_-_final_report_v26-09-2019_0_0.pdf.

34 Alors que l'UE commence à sortir d'une longue période d'inflation historiquement faible, et que les économies du Luxembourg et de la Belgique continuent de se développer, il semble que des écarts commencent à se creuser en ce qui concerne certains autres biens et services tels que les soins de santé, l'éducation, l'ameublement, les boissons alcoolisées et le tabac.

35 Cela peut sans doute être vrai dans d'autres lieux d'affectation, mais dans une bien moindre mesure, en raison de la rotation du personnel.

Un groupe de travail composé de représentants des administrations des institutions de l'UE dont les membres se trouvent à Luxembourg examine actuellement différents moyens de faire face aux difficultés rencontrées par les membres du personnel les plus vulnérables affectés et résidant à Luxembourg[36].

Parallèlement, la Commission analyse les évolutions méthodologiques concernant les «dépenses non locales», qui pourraient apporter des éléments supplémentaires à la réflexion sur l'introduction d'un coefficient correcteur pour la ville de Luxembourg.

Une évaluation des effets de la mesure sociale ciblée sur l'attrait du Luxembourg en tant que lieu d'affectation, ainsi que le travail statistique sur les «dépenses non locales», devraient s'inscrire dans la réflexion sur la question de savoir s'il est opportun d'envisager une évolution du cadre juridique actuel en vue de renforcer l'égalité de pouvoir d'achat entre les membres du personnel de l'UE.

5. CONCLUSIONS

L'article 15, paragraphe 3, de l'annexe XI du statut prévoit la poursuite de l'application de la méthode et de l'article 66 *bis* du statut au-delà de 2023, tant que le Parlement européen et le Conseil n'auront pas adopté de règlement sur la base d'une proposition de la Commission.

Depuis 2014, la Commission a constaté une inégalité dans l'attrait pour les candidats des concours généralistes organisés par l'EPSO, ce qui a entraîné des déséquilibres géographiques au sein du personnel de la Commission. Au cours de la même période, l'évolution de la rémunération du personnel de l'UE (+ 3,4) n'a atteint que la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires nationaux des administrations centrales (+ 6,5).

Dans le même temps, la méthode automatique, prévue à l'annexe XI du statut:

- a mis de côté les tensions interinstitutionnelles et les actions en justice connues par le passé, tout en faisant l'objet d'un examen constant par le Parlement européen et le Conseil par l'intermédiaire des rapports annuels fournis par la Commission;

- a prouvé son efficience, y compris en 2020, lorsque la mise en œuvre automatique de la clause d'exception a limité les augmentations salariales en période de ralentissement économique et généré des économies nettes pour le budget de l'UE;

- a permis de modérer les augmentations salariales et d'éviter, à partir de 2015, que le personnel de l'UE ne perde davantage de pouvoir d'achat, en garantissant une actualisation annuelle cumulée (114,3) proche de l'inflation annuelle cumulée mesurée par l'indice commun de Bruxelles et de Luxembourg (110,6);

- a donné lieu à une baisse du pouvoir d'achat du personnel de l'UE de 0,2 % en 2021;

---

[36] Une mesure sociale pourrait être adoptée conformément à l'article 1er, point e), du statut et se limiterait aux membres du personnel dont le grade est le moins élevé tout en tenant dûment compte de leur situation individuelle.

- a assuré la contribution continue du personnel de l'UE à l'assainissement des finances publiques de l'Union en réintroduisant un prélèvement de solidarité à un taux plus élevé;

- a résisté à l'examen juridique devant les juridictions européennes dans les quelques affaires individuelles portées à son encontre et a permis d'éviter les tensions sociales, puisqu'aucune grève majeure n'a eu lieu au sein des institutions au cours de cette période.

Par conséquent, à ce stade, la Commission estime qu'il est nécessaire de poursuivre l'examen des améliorations méthodologiques susceptibles d'être apportées au système des coefficients correcteurs, ainsi que d'envisager la possibilité d'élargir l'échantillon d'États membres utilisé pour le calcul de l'indicateur spécifique global, avant de présenter une proposition de modification de l'annexe XI du statut.

Par conséquent, conformément à l'article 15, paragraphe 3, de l'annexe XI du statut, la Commission s'appuiera sur l'application provisoire de la méthode actuelle au-delà de 2023, tout en veillant à continuer de transmettre, tous les ans, un rapport au Parlement européen et au Conseil concernant les informations relatives à l'incidence budgétaire des rémunérations et des pensions.

ANNEXES

Annexe 1: Concours AD non linguistiques organisés par l'EPSO (tous profils confondus) par année de publication

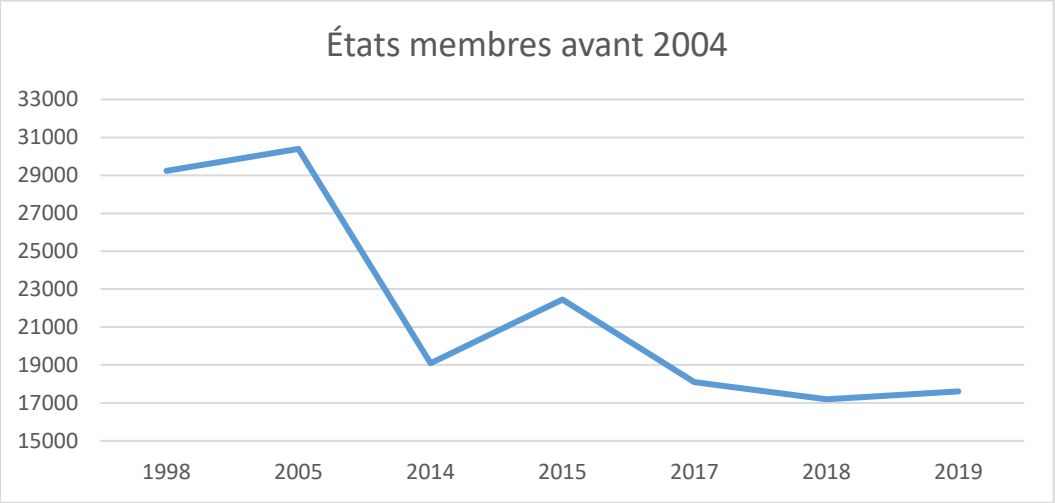
AD	Lauréats visés	Lauréats	Satisfaction des besoins
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

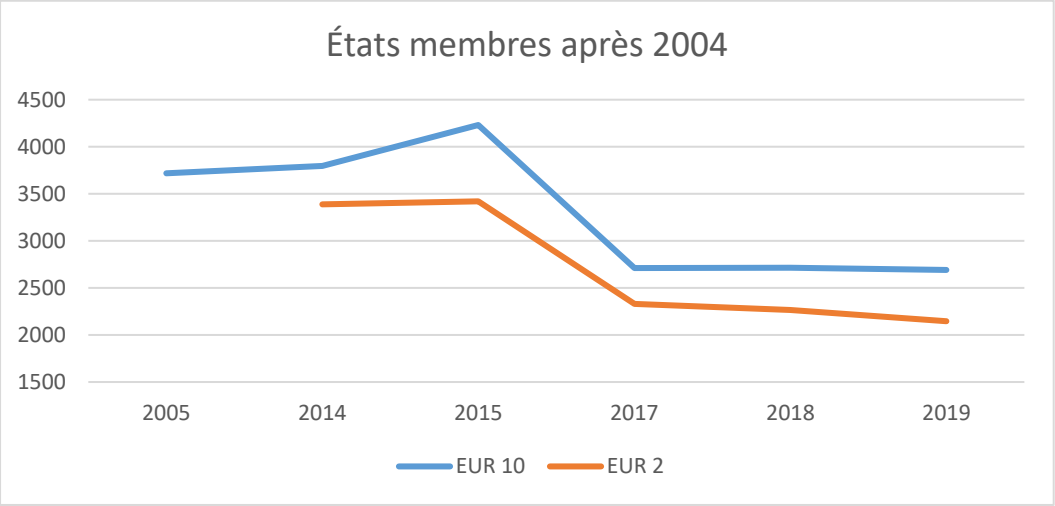
Annexe 2: Nombre de participants aux concours généraux et généralistes de niveau AD (source: EPSO)

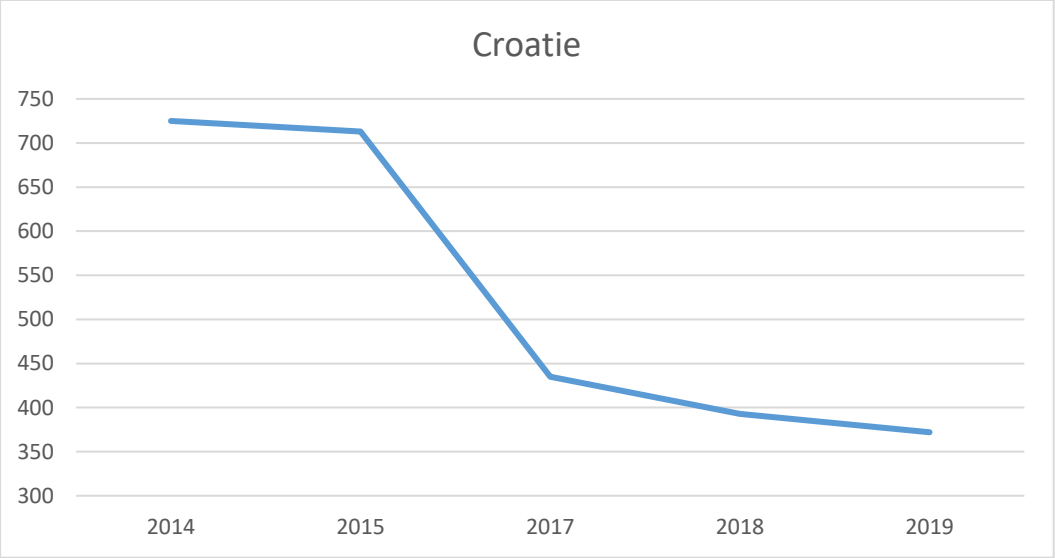
	1998	Septembre 2005	*Mars 2010*	Mars 2014	Mars 2015	Mars 2017	Mars 2018	Mars 2019	Moy. 2017-2019 par rapport à moy. 1998-2005	Moy. 2014-2015 par rapport à moy. 1998-2005	Moy. 2017-19 par rapport à moy. 2014-2015
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**- 58 %**	**- 56 %**	**- 4 %**
BE	2 735	3 905	*1 745*	2 036	2 111	1 635	1 537	1 423	**- 54 %**	**- 38 %**	**- 26 %**
DK	531	1 179	*130*	273	233	153	161	169	**- 81 %**	**- 70 %**	**- 36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**- 57 %**	**- 61 %**	**9 %**
FR	3 647	4 745	*1 696*	2 015	2 176	1 668	1 643	1 623	**- 61 %**	**- 50 %**	**- 22 %**
DE	2 836	3 573	*1 418*	1 947	2 115	1 473	1 521	1 464	**- 54 %**	**- 37 %**	**- 27 %**
EL	1 075	873	*1 381*	1 812	2 146	2 533	2 164	1 844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**- 49 %**	**- 50 %**	**1 %**
IT	8 918	7 212	*3 676*	4 608	6 982	5 071	4 712	5 331	**- 38 %**	**- 28 %**	**- 13 %**
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**- 40 %**	**- 43 %**	**5 %**
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**- 12 %**	**- 21 %**	**12 %**
PT	1 098	1 746	*556*	1 083	1 133	736	629	595	**- 54 %**	**- 22 %**	**- 41 %**
ES	4 335	3 397	*1 786*	3 602	3 818	3 108	3 050	3 356	**- 18 %**	**- 4 %**	**- 15 %**
SE	1 314	943	*276*	248	253	221	208	211	**- 81 %**	**- 78 %**	**- 15 %**
EUR 14	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**- 41 %**	**- 30 %**	**- 15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**- 10 %**
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			**- 62 %**
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			**- 40 %**
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			**- 33 %**
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			**- 32 %**
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			**- 23 %**
PL		1 097	*1 086*	1 146	1 300	855	838	778			**- 33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**- 32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**- 33 %**
EUR 10	**29 232**	**3 718**	***3 637***	**3 795**	**4 231**	**2 710**	**2 715**	**2 691**			**- 33 %**
BG			*1 078*	1 065	1 142	773	734	656			**- 35 %**
RO			*2 332*	2 323	2 278	1 558	1 530	1 490			**- 34 %**
EUR 2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**- 34 %**
HR				725	713	435	393	372			**- 44 %**

Le concours de mars 2010 a été perturbé par des circonstances particulières et n'a eu lieu qu'en 2013. Il n'est donc pas pris en compte aux fins de la comparaison.

Annexe 3: Nombre de participants aux concours généraux et généralistes de niveau administrateur (par groupe)







Annexe 4: Candidatures aux concours de l'UE par nationalité

Concours 2013 à 2019	Candidatures (nombre)	Candidatures par million d'habitants	Candidatures (part)	Population (part)	Taux de réf.	Candidatures par rapport à la population	Candidatures par rapport au taux de réf.
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Annexe 5: Corrélation entre l'attrait des institutions de l'UE et les différents facteurs macroéconomiques et socio-économiques, y compris la rémunération

Le coefficient de corrélation est une mesure de la corrélation linéaire entre deux ensembles de données. Il correspond au rapport entre la covariance de deux variables et le produit de leurs écarts types; il s'agit donc essentiellement d'une mesure normalisée de la covariance, de sorte que le résultat se présente toujours sous la forme d'une valeur comprise entre - 1 et 1. Tout chiffre compris entre - 0,7 et - 1 ou entre 0,7 et 1 est considéré, dans le cadre du présent rapport, comme illustrant une forte corrélation.

Parmi les États membres inclus dans l'analyse, certains ont été exclus car leur inclusion aurait compromis la solidité statistique des corrélations pour les raisons qui suivent. La Belgique a été exclue car la surreprésentation des citoyens belges parmi les candidats aux concours organisés par l'EPSO est liée au statut de Bruxelles, qui est le siège de plusieurs institutions de l'UE. Chypre, le Luxembourg et Malte ont été exclus car l'analyse de la part des candidats aux concours de l'UE par rapport à la population nationale n'est pas statistiquement fiable, en raison du faible nombre d'habitants. La Hongrie, la Slovaquie et la Finlande ont été exclues car leur niveau de participation (par rapport au pourcentage de leur population dans l'UE) se situe entre 80 % et 120 %, selon des estimations réalisées sur sept ans, ce qui se rapproche de l'objectif.

Annexe 5.1: Corrélation entre les revenus nets et le niveau de participation aux concours organisés par l'UE (base de données Eurostat)

Les revenus nets annuels dans les États membres, c'est-à-dire le «salaire net ramené à la maison», proviennent de la base de données d'Eurostat et correspondent aux salaires bruts desquels sont déduits l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales et auxquels s'ajoutent les allocations familiales. L'analyse porte sur les revenus nets annuels en 2019 dans les États membres. Les revenus nets sont calculés à partir de quatre enquêtes menées à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public. Pour éliminer l'effet des différences de niveaux de prix entre les États membres, les parités de pouvoir d'achat ont été utilisées pour que les revenus soient exprimés en standards de pouvoir d'achat, conformément à la méthode standard d'Eurostat. Étant donné que les institutions européennes cherchent à attirer aussi bien des candidats célibataires que des candidats ayant une famille, deux ensembles de données différents correspondant à deux situations différentes ont été pris en considération: d'une part, une personne célibataire sans enfant gagnant 167 % du revenu d'un travailleur moyen et, d'autre part, un couple avec deux enfants, chaque parent gagnant 100 % du revenu d'un travailleur moyen.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Revenus nets en 2019 d'une personne célibataire sans enfant gagnant 167 % du revenu moyen (en SPA). BG = 1	1	1,33	2,12	2,40	1,36	2,03	1,46	1,81	2,00	1,09	1,64	1,02	1,20	2,49	2,30	1,48	1,28	1,15	1,26	1,98
Corrélation	- 0,76																			
Revenus nets en 2019 d'un couple avec deux enfants, chaque parent gagnant 100 % du revenu moyen (en SPA). BG = 1	1	1,48	2,43	2,80	1,54	2,44	1,76	1,99	2,29	1,29	1,93	1,12	1,32	2,99	2,79	1,69	1,46	1,18	1,44	2,41
Corrélation	- 0,76																			

Annexe 5.2: Corrélation entre les revenus nets dans l'État membre où les salaires sont les plus élevés et dans celui où les salaires sont les plus bas et le niveau de participation aux concours de l'UE (base de données Eurostat)

Si on limite l'analyse à l'État membre où les salaires sont les plus élevés et à celui où les salaires sont les plus bas, le niveau de participation aux concours de l'UE et le niveau des revenus nets sont presque parfaitement corrélés. Ce constat est particulièrement vrai pour l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Suède, le Portugal, la Slovénie, la Lituanie, la Roumanie, la Croatie, la Lettonie et la Bulgarie. Pour les États membres où les salaires sont moyens, les résultats sont toutefois plus nuancés et nécessitent de prendre en compte d'autres facteurs socio-économiques.

État membre	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Revenus nets en 2019 d'une personne célibataire sans enfant gagnant 167 % du revenu moyen (en SPA). BG = 1	1	2,12	2,40	2,03	2,00	1,09	1,02	1,20	2,49	2,30	1,28	1,15	1,26	1,98
Corrélation	- 0,96													
Revenus nets en 2019 d'un couple avec deux enfants, chaque parent gagnant 100 % du revenu moyen (en SPA). BG = 1	1	2,43	2,80	2,44	2,29	1,29	1,12	1,32	2,99	2,79	1,46	1,18	1,44	2,41
Corrélation	- 0,96													

Annexe 5.3: Corrélation entre les niveaux de chômage et le niveau de participation aux concours de l'UE (base de données Eurostat)

Dans la présente annexe, la question est de savoir si la situation économique dans les États membres détermine, dans une certaine mesure, la volonté de travailler dans un pays étranger et pour les institutions européennes. Le taux de chômage, également fourni par Eurostat, constitue un indicateur macroéconomique susceptible d'influencer ce choix. Afin de correspondre à la démographie des candidats aux concours organisés par l'EPSO, seuls les chômeurs âgés de 25 à 49 ans au deuxième trimestre de 2019 ont été intégrés dans l'analyse.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sous-représenté = - 1	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1

Surreprésenté = 1																			
Niveau de chômage	4,3 %	1,8 %	4,8 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	17,6 %	12,7 %	7,5 %	6,9 %	10,5 %	6,1 %	6,0 %	2,5 %	4,5 %	2,9 %	5,3 %	3,2 %	3,9 %	5,3 %
Corrélation	0,43																		

Annexe 5.4: Corrélation entre la perception de la situation nationale de l'emploi et le niveau de participation aux concours organisés par l'UE (Eurobaromètre 2019)

Parmi les plus de 200 questions de l'Eurobaromètre[37], l'une concerne l'appréciation portée par les citoyens sur la situation de l'emploi dans leur pays.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Pourcentage de la population qui estime que la situation de l'emploi dans son pays est bonne	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Corrélation	- 0,73																			

[37] L'Eurobaromètre est un ensemble d'enquêtes utilisées par les institutions de l'UE pour sonder l'opinion publique sur divers sujets. Dans le cadre de cette étude, les données proviennent de l'Eurobaromètre standard 92 effectué dans tous les États membres de l'UE à la fin de 2019.

Annexe 5.5: Corrélation entre l'image de l'UE et le niveau de participation aux concours organisés par l'UE (Eurobaromètre 2019)

De nombreuses questions de l'Eurobaromètre portent sur l'image qu'ont les citoyens de l'Union européenne dans son ensemble, et des institutions de l'UE en particulier. Même si les candidats aux concours organisés par l'EPSO ne sont pas nécessairement représentatifs des citoyens de l'UE (particulièrement en ce qui concerne les groupes d'âge), on peut supposer que les citoyens des États membres qui adhèrent le plus au projet européen sont ceux qui sont les plus susceptibles de postuler aux concours de l'UE.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Pourcentage de la population ayant une image positive de l'UE	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Corrélation	- 0,04																			

Annexe 5.6: Corrélation entre les perspectives financières personnelles et le niveau de participation aux concours organisés par l'UE (Eurobaromètre 2019)

Dans l'Eurobaromètre, les citoyens sont invités à faire part de leurs attentes concernant la situation financière de leur ménage pour l'année suivante. Pour ce qui est de leurs attentes concernant leur situation financière personnelle, celles-ci dépendent des perspectives d'emploi dans le monde, ainsi que de considérations personnelles concernant le niveau de salaire attendu, la stabilité de l'emploi, etc.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**

Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Pourcentage de la population qui pense que sa propre situation financière s'améliorera au cours des douze prochains mois	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Corrélation	- 0,56																			

Annexe 5.7: Corrélation entre l'indicateur du vivre mieux de l'OCDE et le niveau de participation aux concours organisés par l'UE (OCDE)

L'indicateur du vivre mieux de l'OCDE regroupe un ensemble de statistiques visant à comparer les niveaux de bien-être entre les pays. Le bien-être englobe les conditions de vie matérielles, les conditions de logement, l'emploi, l'éducation, etc. À des fins de comparabilité, l'indicateur choisi dans le cadre de l'étude est la satisfaction générale concernant la vie.

État membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Part des candidats par rapport à la part de la population	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sous-représenté = - 1 **Surreprésenté = 1**	1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	1	1	- 1	1	1	1	1	- 1	- 1	- 1	1	1	1	- 1
Indicateur du vivre mieux de l'OCDE		6,7	7,6	7,0	5,7	7,0	5,4	6,3	6,5		6,0	5,9	5,9	7,4	7,1	6,1	5,4		5,9	7,3
Corrélation	- 0,84																			

Annexe 6: Évolution de l'échantillon d'États membres et de leur poids respectif (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EU 11
2014	**2,6**	**19,6**	**8,2**	**14,1**	**11,8**	**0,3**	**4,5**	**2,2**	**5,0**	**2,4**	**13,8**	**84,5**
2015	**2,6**	**19,9**	**8,2**	**13,9**	**11,5**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**14,0**	**84,4**
2016	**2,6**	**19,7**	**8,2**	**13,8**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**14,0**	**84,0**
2017	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,7**	**11,5**	**0,3**	**4,2**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**13,8**	**84,0**
2018	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,5**	**11,4**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**13,7**	**83,8**
2019	**2,6**	**19,8**	**8,2**	**13,5**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,3**	**2,4**	**13,6**	**83,5**
2020	**2,6**	**19,4**	**8,2**	**13,8**	**11,1**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,4**	**2,4**	**13,5**	**83,2**
2021	**3,0**	**22,5**	**9,1**	**15,7**	**12,4**	**0,4**	**5,2**	**2,5**	**6,5**	**2,8**		**80,1**

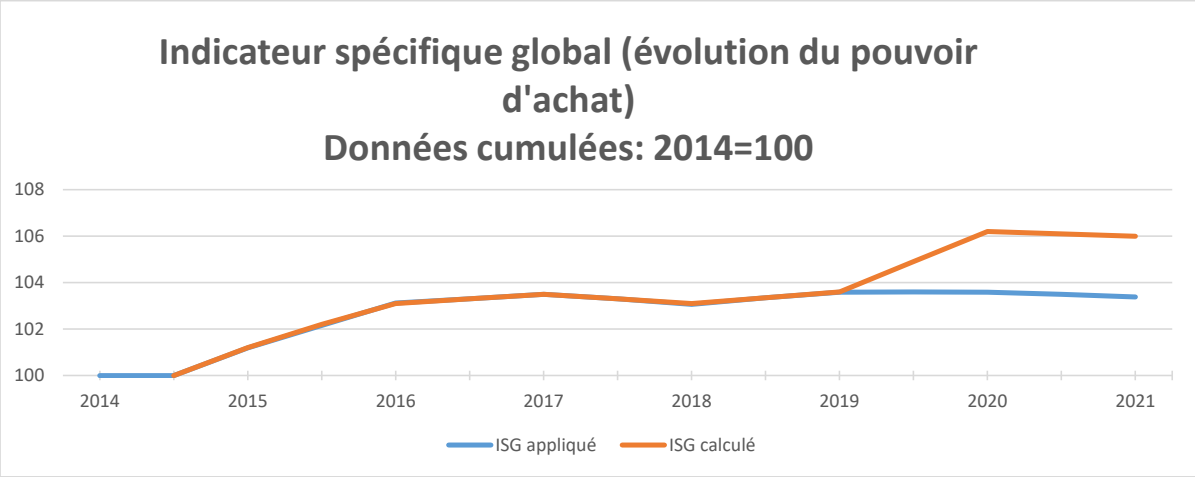
Annexe 7: Indicateurs spécifiques annuels des États membres de l'échantillon (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**101,2**	**100,8**	**105,9**	**100,1**	**100,2**	**99,2**	**106,2**	**104,3**	**107,7**	**102,9**	**100,6**
2017	**100,5**	**102,2**	**99,3**	**101,5**	**99,5**	**102,3**	**97,5**	**99,1**	**101,7**	**98,6**	**98,8**
2018	**99,2**	**100,7**	**96,8**	**97,6**	**102,4**	**98,6**	**101,3**	**99,6**	**99,2**	**100,6**	**98,7**
2019	**102,1**	**101,3**	**102,3**	**99,1**	**99,5**	**101,5**	**100,8**	**100,9**	**98,5**	**102,2**	**100,6**
2020	**101,6**	**101,5**	**102,5**	**100,1**	**104,3**	**102,2**	**102,3**	**105,7**	**107,2**	**101,2**	**103,2**
2021	**97,7**	**100,1**	**99,5**	**99,2**	**98,7**	**96,7**	**100,2**	**99,1**	**103,8**	**100,0**	**:**
moyenne simple	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Annexe 8: Indicateurs spécifiques annuels cumulés des États membres de l'échantillon (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**100,8**	**103,7**	**107,2**	**100,4**	**100,6**	**100,4**	**106,9**	**105,0**	**109,5**	**104,9**	**101,1**
2017	**101,3**	**106,0**	**106,4**	**101,9**	**100,1**	**102,7**	**104,2**	**104,1**	**111,4**	**103,4**	**99,9**
2018	**100,5**	**106,7**	**103,0**	**99,5**	**102,5**	**101,3**	**105,6**	**103,7**	**110,5**	**104,0**	**98,6**
2019	**102,6**	**108,1**	**105,4**	**98,6**	**102,0**	**102,8**	**106,4**	**104,6**	**108,8**	**106,3**	**99,2**
2020	**104,2**	**109,7**	**108,0**	**98,7**	**106,4**	**105,1**	**108,8**	**110,6**	**116,6**	**107,6**	**102,4**
2021	**101,8**	**109,8**	**107,5**	**97,9**	**105,0**	**101,6**	**109,0**	**109,6**	**121,0**	**107,6**	**:**

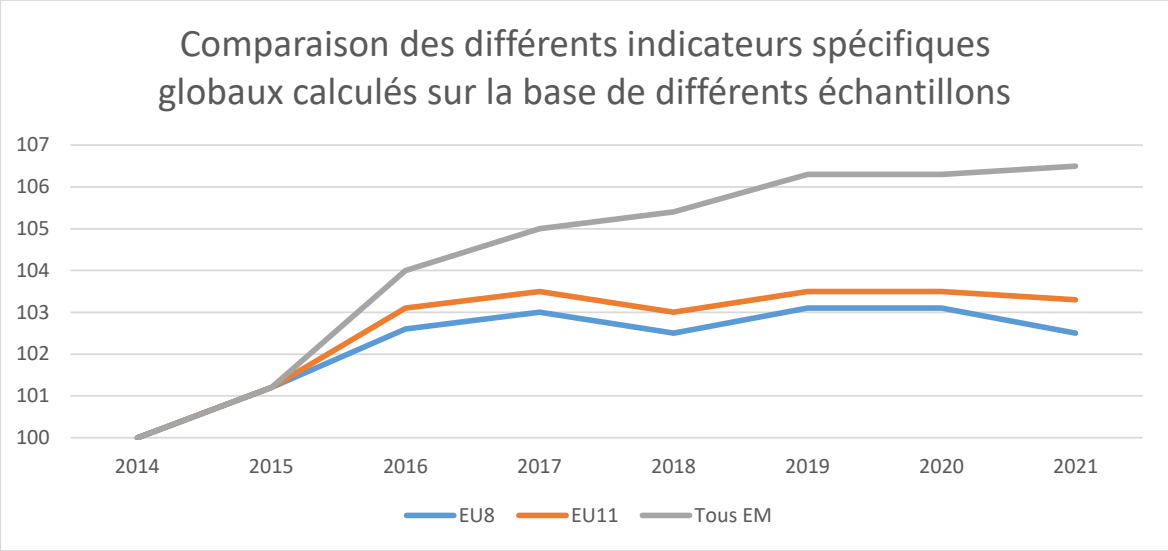
Annexe 9: Indicateur spécifique global calculé et appliqué



Annexe 10: Indicateur spécifique global, indice commun et actualisation annuelle (2014 = 100)

	Indicateur spécifique global	Cumulé 2014 = 100	Indice commun	Cumulé 2014 = 100	Actualisation annuelle	Cumulé 2014 =100
2015	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Annexe 11: Comparaison des différents indicateurs spécifiques globaux calculés sur la base de différents échantillons



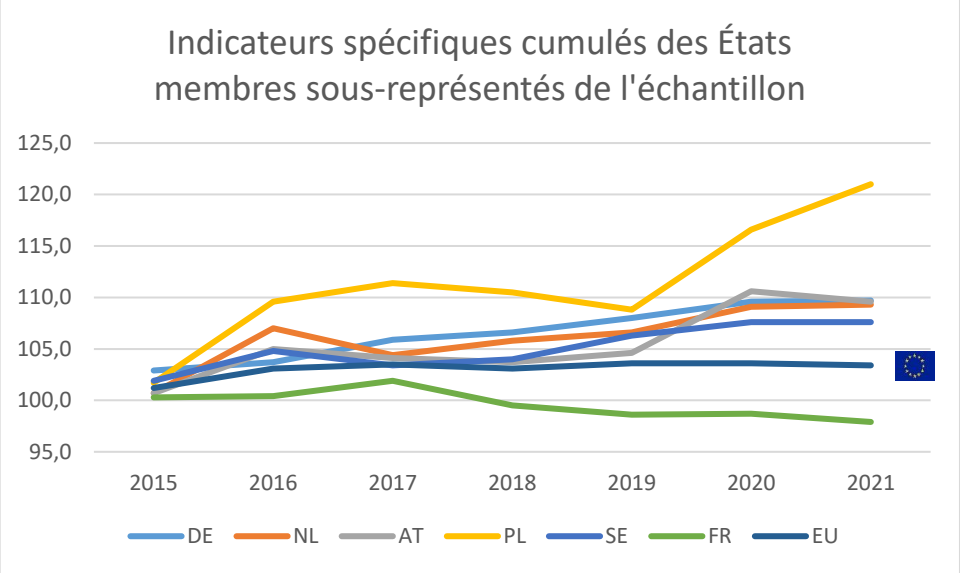
Annexe 12: Indicateurs spécifiques annuels de tous les États membres (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	101,2	105,9	134,9	100,7	100,8	113,3	103,6	100,0	105,9	100,1	102,3	100,2	102,0	106,3	102,7	99,2	101,9	101,8	106,2	104,3	107,7	101,9	111,9	101,9	108,5	100,3	102,9	100,6
2017	100,5	102,5	106,9	101,0	102,2	98,7	103,7	99,1	99,3	101,5	102,4	99,5	100,3	95,0	99,3	102,3	109,1	101,1	97,5	99,1	101,7	101,0	111,0	100,5	109,2	99,1	98,6	98,8
2018	99,2	117,3	110,7	102,0	100,7	100,5	102,7	98,9	96,8	97,6	108,7	102,4	100,0	103,7	100,2	98,6	100,5	102,2	101,3	99,6	99,2	99,2	109,2	98,6	113,5	99,9	100,6	98,7
2019	102,1	104,3	97,9	100,5	101,3	108,5	99,9	100,1	102,3	99,1	102,5	99,5	101,2	100,7	113,6	101,5	97,4	100,9	100,8	100,9	98,5	99,8	108,3	102,0	112,3	102,7	102,2	100,6
2020	101,6	104,7	99,5	101,7	101,5	102,1	102,2	102,9	102,5	100,1	104,7	104,3	103,2	104,1	107,3	102,2	102,1	102,0	102,3	105,7	107,2	100,2	98,1	105,4	115,0	101,1	101,2	103,2
2021	97,7	110,4	106,2	99,6	100,1	112,5	100,3	99,4	99,5	99,2	102,3	98,7	99,3	100,8	100,7	96,7	101,7	105,0	100,2	99,1	103,8	101,2	98,1	98,9	106,2	100,6	100,0	:

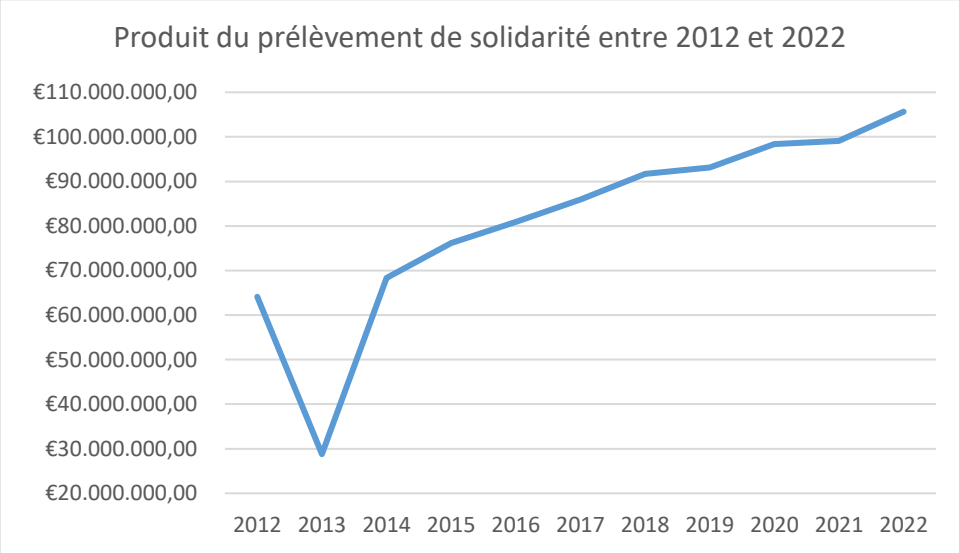
Annexe 13: Indicateurs spécifiques annuels cumulés de tous les États membres (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	100.8	107,8	136,5	100,4	103,7	119,4	104,5	101,1	107,2	100,4	102,2	100,6	104,1	115,7	105,2	100,4	102,5	102,9	106,9	105,0	109,5	98,5	117,2	102,7	109,6	100,3	104,9	101,1
2017	101,3	110,5	145,9	101,4	106,0	117,8	108,4	100,2	106,4	101,9	104,7	100,1	104,4	109,9	104,5	102,7	111,8	104,0	104,2	104,1	111,4	99,5	130,1	103,2	119,7	99,4	103,4	99,9
2018	100,5	129,6	161,5	103,4	106,7	118,4	111,3	99,1	103,0	99,5	113,8	102,5	104,4	114,0	104,7	101,3	112,4	106,3	105,6	103,7	110,5	98,7	142,1	101,8	135,9	99,3	104,0	98,6
2019	102,6	135,2	158,1	103,9	108,1	128,5	111,2	99,2	105,4	98,6	116,6	102,0	105,7	114,8	118,9	102,8	109,5	107,3	106,4	104,6	108,8	98,5	153,9	103,8	152,6	102,0	106,3	99,2
2020	104,2	141,6	157,3	105,7	109,7	131,2	113,6	102,1	108,0	98,7	122,1	106,4	109,1	119,5	127,6	105,1	111,8	109,4	108,8	110,6	116,6	98,7	151,0	109,4	175,5	103,1	107,6	102,4
2021	101,8	156,3	167,1	105,3	109,8	147,6	113,9	101,5	107,5	97,9	124,9	105,0	108,3	120,5	128,5	101,6	113,7	114,9	109,0	109,6	121,0	99,9	148,1	108,2	186,4	103,7	107,6	:

Annexe 14: Indicateurs spécifiques cumulés des États membres de l'échantillon et dont la participation aux concours de l'UE est faible



Annexe 15: Produit du prélèvement de solidarité entre 2012 et 2022

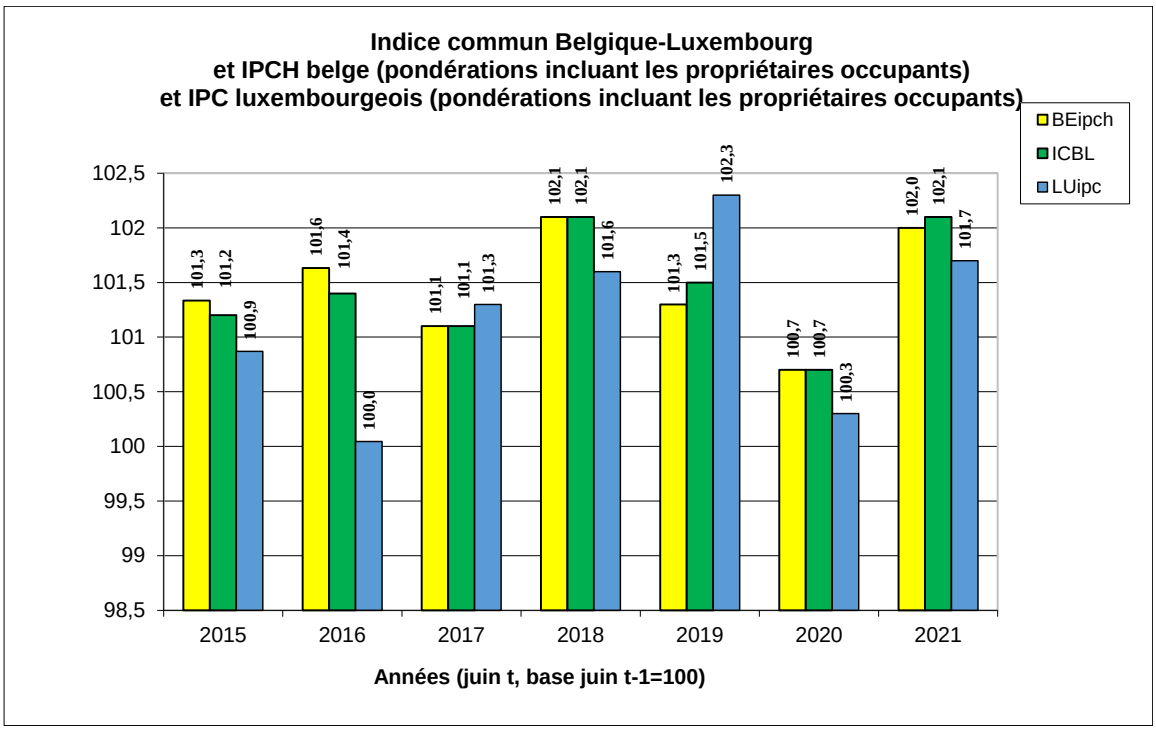


Commission européenne, 1049 Bruxelles, BELGIQUE - Tél. +32 22991111
Bureau: L107 21/007 - Tél. ligne directe: +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG - Tél. + 352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Annexe 16: Indice commun Belgique-Luxembourg, IPCH belge et IPC luxembourgeois



Annexe 17: Évolution du coût de la vie à Bruxelles (indice international de Bruxelles)

Année	Mesure pour l'augmentation du coût de la vie à Bruxelles*. Juin t	
	Juin t-1=100	Données cumulées juin 2014 = 100
2015	**101,2**	**101,2**
2016	**101,4**	**102,6**
2017	**101,1**	**103,7**
2018	**102,1**	**105,9**
2019	**101,5**	**107,5**
2020	**100,7**	**108,3**
2021	**102,1**	**110,5**

Annexe 18: Évolution des coefficients correcteurs

GEO/TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
München	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonn	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Annexe 19: Résultats des travaux exploratoires menés par l'ESTAT en dehors des lieux d'affectation

	Coefficients correcteurs en vigueur — juillet 2021	Coefficient correcteur estimé incluant les dépenses non locales	Variation
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	- 3,3 %
DE	101,4	100,9	- 0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	- 0,1 %
DE Munich	113,4	111,6	- 1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	- 3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	- 2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	- 1,6 %
AT	109,6	107,3	- 2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	- 2,4 %
SE	130,3	126,4	- 3,0 %