

## **Relevé de conclusions en vue de régler le conflit social à Luxembourg**

A l'issue des discussions organisées entre la DG HR et les représentants du personnel, la DG HR est en mesure de présenter ce relevé de conclusions et de mesures opérationnelles.

### **1. Une mesure sociale visant à ce qu'aucun agent de la Commission ne soit rémunéré en net moins qu'un salarié qualifié bénéficiant du minimum salarial national luxembourgeois**

La DG HR proposera dans un délai de **1 mois** un projet de décision valant mesure sociale au comité du personnel, **(et dans les deux semaines qui suivront)**, au Collège pour adoption.

Cette mesure sociale fondée sur l'article 1<sup>er</sup> sexies du statut visera à éviter toute situation dans laquelle un agent de la Commission affecté au Luxembourg se verrait octroyer une rémunération nette inférieure à ce que recevrait un salarié qualifié bénéficiant du minimum salarial national, en tenant compte notamment des avantages liés à la famille de ce dernier. Cette mesure sociale entièrement nouvelle et unique constitue une réponse forte à la revendication exprimée par la représentation du personnel ayant trait au pouvoir d'achat des agents basés à Luxembourg.

Les représentants du personnel estiment en effet que certains agents pourraient être rémunérés au Luxembourg sous le niveau défini par la loi nationale comme correspondant au minimum nécessaire pour assurer aux travailleurs un niveau de vie satisfaisant.

Cette mesure conduira au versement d'une aide sociale trimestrielle aux agents dont la rémunération nette serait inférieure à la rémunération d'un salarié qualifié rémunéré suivant le minimum salarial au Luxembourg. Elle s'appuiera sur une comparaison fine entre le système légal applicable au Luxembourg et les dispositions statutaires, non seulement du salaire brut mais aussi des différents prélèvements applicables, ainsi que des allocations accordées, notamment en raison de leur situation familiale ou personnelle. Cette mesure assurerait aussi en cas d'indexation de ces divers éléments la garantie de ce minimum luxembourgeois.

Après versement de cette aide sociale, aucun agent de la Commission affecté au Luxembourg ne touchera ainsi une rémunération nette inférieure à la rémunération nette versée en application du minimum salarial national au Luxembourg.

**Cette mesure sociale prendra en compte aussi largement que possible les allocations (ainsi que, le cas échéant, des allocations ayant trait au logement) <sup>1</sup>de même nature reçues d'un salarié qualifié rémunéré suivant le minimum salarial au Luxembourg.** Toutefois, ne pas comptabiliser du côté du salaire communautaire l'allocation de dépaysement est exclu dans la mesure où même la directive sur les travailleurs détachés prévoit explicitement que "les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal" et que la visée de cette mesure sociale est d'assurer un niveau de vie satisfaisant comparable, de même qu'inclure un 13<sup>ème</sup> mois du côté salaire luxembourgeois car cela reviendrait à pervertir le concept même de salaire minimal (en l'augmentant d'un 13<sup>ème</sup> de sa valeur). Les représentants du personnel ont néanmoins exprimé une réserve sur la

---

<sup>1</sup> La DG HR s'efforcera de rendre cette information aux collègues potentiellement concernés aussi transparente que possible (une "calculatrice" pourrait être ainsi considérée).

circonstance de ne pas prendre en compte le 13<sup>ème</sup> mois versé en général au Luxembourg aux fins de la comparaison des 2 niveaux de salaires.

## **2. Des mesures sociales visant à renforcer le pouvoir d'achat**

La DG HR adoptera dans un délai de **2 mois** des mesures ciblées touchant les tarifs de restauration et les frais de transport pour des agents affectés au Luxembourg et dont le traitement de base est inférieur au minimum vital défini à l'article 6 de l'annexe VIII du statut (AST1/1).

Les mesures suivantes seront ainsi proposées :

- **création d'un tarif réduit** pour le plat du jour et les pâtes à la cantine ;
- **augmentation de la réduction** sur le prix du "M-PASS" (réseau de transport luxembourgeois). Actuellement, une réduction de 132 euros pas abonnement (soit 30%) a été négociée. La réduction octroyée passera à 50%, soit 220 euros, pour les personnels bénéficiant de la réduction à la cantine. Pour le personnel bénéficiant de la mesure sociale prévue au point 1 de ces conclusions, sous réserve d'examen de la faisabilité budgétaire, cette réduction pourrait être augmentée jusqu'à offrir la gratuité du M-PASS (cet examen devrait aussi envisager la possibilité d'extension au personnel recevant une rémunération inférieure à la rémunération d'un AST1/1). En outre, la DG HR s'engage à examiner, avec les autres institutions, la possibilité d'obtenir une réduction sur les abonnements de transport par train ou bus depuis les pays limitrophes ou à défaut la possibilité d'instaurer un forfait favorisant les déplacements écologiques (tels que le co-voiturage par exemple) ;
- examen de la demande visant à introduire un nouveau degré tarifaire dans le tarif des crèches et garderies en vue de graduer plus encore la progressivité de la contribution pour les plus bas salaires (en tout état de cause, il ne s'agirait d'introduire qu'un seul degré maximum). Cet examen devra tenir compte de la situation actuelle aux termes de laquelle le tarif est déjà variable en fonction des classes de revenu et où une hausse des tarifs pour les tranches supérieures de revenu devrait être évitée. Il tiendra compte également du caractère interinstitutionnel de ces services. Un groupe de travail sera organisé et remettra ses conclusions au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2015.

## **3. Une analyse plus détaillée de la situation des agents contractuels à Luxembourg**

La carrière des agents contractuels affectés au Luxembourg fera l'objet d'un examen détaillé avec production d'un rapport **pour la mi-mai 2015**. A cet effet, la DG HR procédera à l'examen :

- de la situation individuelle d'agents contractuels dont le groupe de fonctions ne correspondrait pas à la nature des tâches exercées. Cet examen portera sur les cas identifiés par les services et/ou les individus eux-mêmes et/ou sur proposition du CLP à la suite d'une analyse des descriptions de poste et les rapports d'évaluation ou d'éventuels éléments d'appréciation contenus dans le dossier personnel ou, le cas échéant, d'autres éléments pertinents. Il tiendra compte de la nécessité d'assurer la cohérence avec la situation d'agents exerçant des tâches comparables (y compris sur

d'autres lieux d'affectation) et se traduira par des recommandations de changement de groupe de fonctions adaptées aux différents cas de figure envisageables (en fonction notamment du type de sélection dont seraient lauréates les personnes concernées);

- des cinq derniers exercices de reclassement, en vue d'apprécier notamment **la distribution des quotas de reclassement et les difficultés rencontrées au Luxembourg** pour assurer une transition des agents de droit national vers le statut d'agents contractuels et le niveau comparatif des contrats d'agents contractuels dans les grades de base sur le marché du travail luxembourgeois ainsi que, le cas échéant **des différences historiques constatées entre Bruxelles et Luxembourg sur lesdits quotas.**

Pour le Luxembourg, la DG HR tiendra compte de cette analyse, à titre transitionnel, sur deux exercices au maximum dans le cadre d'une allocation significative de quotas de reclassement supplémentaires ;

- de **l'affectation des agents contractuels du groupe de fonctions I dans les services** (hors offices) en vue d'identifier les conditions à mettre en place pour assurer des perspectives d'évolution de carrière à ces personnels.

#### **4. Améliorations de la carrière des agents contractuels**

Les règles de mise en œuvre du RAA quant à la carrière des agents contractuels feront l'objet d'améliorations qui sont actuellement l'objet de discussions entre les services et les représentants du personnel. Elles porteront notamment sur :

- **les vitesses de reclassement** des agents contractuels dans les grades d'entrée de chaque groupe de fonctions;

- la mise en place d'**un dispositif structuré de changement de groupe de fonctions** pour les agents avec comme **objectif prévisionnel le milieu du second semestre 2015 et lié à la disponibilité soit de l'outil EPSO soit de l'outil CCR**; pour Luxembourg, trois "CAST" sont déjà définis comme devant recouvrir les quatre domaines suivants : Gestion financière, assistant administratif, éducateur, chef de site/cuisinier et prévoiront un nombre significatif de lauréats. En outre la DG HR proposera des formations facilitant la participation des collègues en poste à ce dispositif structuré.

- **l'organisation de concours internes** permettant à certains agents contractuels de devenir fonctionnaires; ces concours seront lancés **avant la fin de l'année 2015.**

#### **5. Retenue sur salaire**

Suite à l'accord sur ce relevé de conclusions, la retenue de la troisième journée de grève ne sera pas effectuée sur le salaire du mois d'avril en échange de l'engagement de compenser les 8 heures non prestées par des heures supplémentaires.

#### **6. Mécanisme de suivi**

Il est convenu de se donner une clause de rendez-vous qui se matérialiserait dans un délai compris entre 6 à 9 mois après que l'accord entre la DG HR et les responsables du personnel aura été validé par l'AG du personnel au Luxembourg.

Cet accord sur ce relevé de conclusions a été communiqué aux parties par Madame la Vice-présidente Georgieva qui en assurera le suivi politique.