

Coefficient Correcteur:

Le futur se décide maintenant...



GUIDE PRATIQUE PROGRAMME USL 2019-2022

Vote for « **U** » - Vote for « **S** »taff – Vote for « **L** »uxembourg

Vote for **USL**



Table des Matières

03

Introduction



04

Bilan 2016-2019



05

Priorités 2019-2022



06

Coefficient correcteur
Luxembourg



07

Carrières,
Promotions



08

Agents
Contractuels



09

Crèches-
Garderies



10

Pensions



11

Politique
sociale



12

Egalité de
traitement / Non
discrimination



Vote for « **U** » - Vote for « **S** »taff – Vote for « **L** »uxembourg
Vote for **USL**

Introduction

L'USL se bat contre ces inégalités de traitement injustifiées

Découvrez comment et quels sont nos objectifs pour les 3 ans à venir.

Luxembourg, en tant que 2e Siège d'Institutions de l'UE (plus de 11 000 agents y travaillent) souffre néanmoins de significatives distorsions par rapport à la Belgique, et notamment pour ce qui concerne :

Pouvoir d'achat



Une disparité de pouvoir d'achat qui ne cesse de croître depuis 2006 ;

Conditions d'emploi des agents contractuels



Des conditions d'emploi des agents contractuels souvent en dessous des minima sociaux nationaux : dumping social !!!

Inégalités sociales dans les crèches-garderies



Des inégalités sociales flagrantes au sein du secteur des crèches-garderies, et qui plus est en violation de la Convention Collective SAS pourtant contraignante ;

Surtarifications médicales



Des surtarifications médicales par rapport aux tarifs de la CNS pourtant jugées illégales par la Cour et le Tribunal de l'Union européenne

Bilan 2016-2019

Le Comité du personnel de Luxembourg sous conduite de l'USL a engrangé des succès importants :



Abolition de la Surtarification médicale

Abolition de la Surtarification médicale à Luxembourg



Coefficient correcteur

Avancée significative dans le dossier Coefficient correcteur en parvenant à convaincre les Autorités nationales sur la nécessité de corriger la disparité de pouvoir d'achat par rapport à la Belgique



Agents Contractuels

Amélioration de la situation des Agents Contractuels via reclassement et changement de groupe de fonctions, bien que l'effort doit se poursuivre



Structure locale du Comité du personnel

Défense de la structure locale du Comité du personnel que certains souhaitent mettre sous tutelle de Bruxelles



Politique sociale plus proactive

Politique sociale plus proactive articulée au niveau interinstitutionnel (Fête de Noël pour les enfants...) et en y associant le personnel



Travaux pénibles Inspecteurs nucléaires bouclé

Dossier travaux pénibles Inspecteurs nucléaires bouclé.

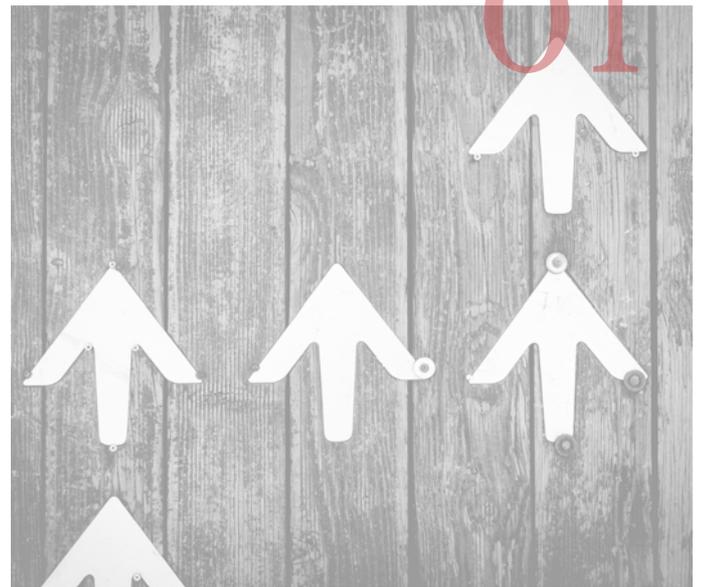
Ces actions doivent être poursuivies.

PRIORITES 2019-2022

L'instauration urgente d'un Coefficient correcteur constitue la priorité des priorités. En sus, l'USL continuera de se battre pour:

AMELIORER

- Notre système de carrière et promotions
- Les conditions de travail des agents contractuels et l'accès au Statut de fonctionnaire
- La situation des éducateurs dans les crèches-garderies
- La politique sociale



02



DEFENDRE

- Notre système de pensions
- La méthode d'adaptation des rémunérations
- Le maintien du Comité du personnel au Luxembourg

ABOLIR

Abolir les nombreuses discriminations que subissent les agents de l'UE affectés au Luxembourg et garantir l'égalité de traitement à leur égard.



03



COEFFICIENT CORRECTEUR

[CC]

Une solution CC spécifique au Lux s'impose d'urgence et l'USL soutient ce mécanisme conçu précisément par le législateur européen pour ce type de problème.

Cost of Living



116.5%

Coût de la vie au
Luxembourg selon
ESTAT



Une solution CC spécifique au Lux s'impose d'urgence:

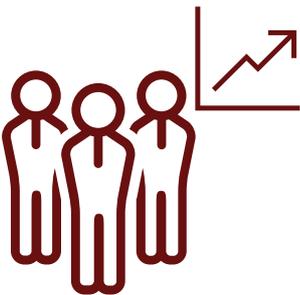
1. Le Statut de la Fonction publique européenne (FPE) prévoit un Coefficient correcteur à partir d'une disparité de pouvoir d'achat dans la durée égale ou supérieure à 5%
2. Situation de fait: Luxembourg \neq Belgique
Coût de la vie en Belgique = 100
Coût de la vie au Luxembourg = 116,5% selon ESTAT, 110,5 selon DG HR
3. Le principe d'égalité de traitement en matière de pouvoir d'achat quel que soit le lieu d'affectation prévaut d'un point de vue légal
4. De plus, la disparité de pouvoir d'achat au Luxembourg par rapport à la Belgique est au moins le double que le seuil de déclenchement du Coefficient correcteur
5. L'absence d'un Coefficient correcteur produit une perte d'attractivité de la FPE au Luxembourg, rend difficile le recrutement, induit la fuite du personnel en place et mine les structures de l'UE y installées

CARRIERE – PROMOTIONS

Une carrière ouverte sur base du mérite, de l'égalité et de la capacité

Mérite, égalité et capacité

Un accès aux postes de
management égalitaires et
transparent



AC-AT-AST/SC-AST et AD

Programme pluriannuel de Concours internes

Que défend l'USL ?

- Une carrière ouverte sur base du mérite, de l'égalité et de la capacité
- Un accès aux postes de management égalitaire et transparent
- Un programme pluriannuel de Concours internes pour tous : AC-AT-AST/SC-AST et AD
- Un système de promotions performant et qui motive tout le personnel et générations
- Une revalorisation des Comités de promotion au niveau de l'Institution
- Une nouvelle politique de recrutement centrée sur une gestion prévisionnelle des besoins au niveau interinstitutionnel (vers une offre publique d'emploi annuelle)
- La redynamisation de la certification pour les AST
- Une convergence des parcours de carrière des pré et post 2004 avec des mesures de rééquilibrage

AGENTS CONTRACTUELS

[AC]

A quoi s'engage l'USL? En quelques mots:

Stabilité d'emploi

Accès au fonctionnariat

« A travail égal, Salaire égal »

Reclassements en grades à harmoniser avec les
taux de promotion des fonctionnaires

« A travail égal, Salaire égal »



Actions Type

- Accès aux CDI et leur maintien en cas de changement de GF
- Concours de titularisation pluriannuels (sur titres et épreuves)
- Lancement de passages de Groupes de fonctions
Publication d'avis de sélections d'AT ouvertes aux AC 3 bis et 3 ter
- Respect des droits acquis en matière de CDI et autres paramètres sociaux en cas de progression dans la carrière
- Reclassements en grades à harmoniser avec les taux de promotion des fonctionnaires
- Instaurer un « Socle Social » interne aux institutions de l'UE

CRECHES-GARDERIES

L'USL dénonce avec force la « jungle sociale » qui règne dans ce secteur dépendant d'OIL et qui concerne 400 agents, et des milliers d'enfants de fonctionnaires.

<https://www.uslux.eu>



Ainsi pour le métier d'éducateur/trice et autres y liés coexistent des SDL (Convention SAS), des SDL (non conventionnés), des AC (classés en GF III côté PE et seulement GF II par la Commission), des intérimaires de longue durée (plusieurs années), des prestataires de service externes et même des indépendants.

Fatigués de subir ces discriminations depuis plus de 10 ans, et ce malgré une grève de 3 jours fin 2014, une centaine d'agents ont donné mandat à l'USL d'introduire une Pétition auprès du PE : voir à cet effet « Pétition N° 0419/2018 introduite par Miguel Vicente Núñez »



Cette pétition vise à:

1. Obtenir l'égalité de traitement
2. Garantir au minimum le plein respect des lois nationales du Lux et de la Convention Collective SAS
3. Abolir tout « dumping Social »
4. Assurer le principe « à travail égal : salaire égal »
5. Respecter les règles nationales en matière de SHT

NB : Un premier avis positif a déjà été rendu par la Commission EMPL du PE. Celles de JURI et enfin de PETI ne devraient pas tarder.

PENSIONS

[P]

Notre régime de pensions est financièrement et budgétairement sain.

Le thermomètre annuel mesurant son équilibre actuariel et l'adéquation de la contribution fonctionne très bien.

“Retire from work, but not from life.”

M.K.
Sori



1. La structure et paramètres de calcul des pensions en vigueur.

2. Le paiement d'une juste contribution



3. Le maintien de la garantie solidaire de paiement des prestations par les Etats Membres



4. L'instauration d'une Instance de haut niveau paritaire et interinstitutionnelle pour assurer le suivi du système



5. La neutralité des effets du Brexit sur les droits à pension de TOUS les agents de l'UE y inclus les collègues britanniques



6. Si nécessaire, la reconstitution de l'Actif du fonds de pension notionnel – estimé à quelques 80 milliards d'euros – dont la charge incomberait juridiquement et budgétairement aux seuls Etats Membres.

POLITIQUE SOCIALE

Le Luxembourg doit faire face à un nombre de problèmes spécifiques, dont :

- L'éparpillement des bâtiments de la Commission
- Les travaux publics en pleine croissance
- Les déplacements transfrontaliers
- La résidence hors du GDL de plus de 1/3 des agents y affectés
- Les problèmes de circulation induits

<https://www.uslux.eu/>



Des efforts redoublés pour l'accueil des nouveaux agents

Problèmes spécifiques ...

L'éparpillement des bâtiments de la Commission

Les déplacements transfrontaliers

L'USL défend :

1. Une traduction en mesures positives du volet social inscrit au Statut de la FPE
2. Une actualisation permanente des actions de conciliation des vies professionnelle, familiale et privée
3. Des efforts redoublés pour l'accueil des nouveaux agents
4. Des crèches-garderies compétitives et modernes
5. Un accompagnement des victimes d'AT et MP
6. Un OIL participatif et à l'écoute des besoins des agents
7. Une politique de bien-être et de SHT modèle
8. Des soutiens à des déplacements locaux performants
9. La prise en compte des besoins d'accès aux Ecoles européennes
10. Un service de restauration et de cafétéria de qualité et compétitif

En tirant profit de la dimension interinstitutionnelle du Lux et une valorisation du Foyer européen dans le pays d'accueil.

EGALITE DE TRAITEMENT

Nombreuses sont les discriminations qu'ont à subir les agents de l'UE affectés au Lux par rapport à leurs pairs dans d'autres lieux de travail.



Pour lutter contre ces discriminations et les abolir au plus tôt, il faut maintenir une gouvernance autonome du CLP-Lux à l'abri de toute pression externe venant de Bruxelles, coté Administration et/ou d'autres antagonistes.

L'élection du CLP Lux pour le mandat 2019/2022 peut soit:

- **Permettre de consolider les avancées induites par l'action de l'USL notamment la création d'un coefficient correcteur au Lux, ou**
- **Maintenir l'anachronisme des discriminations ci-avant négligées par certain conglomérat de candidats aux élections du CLP pour le moins « surprenants »**

Le personnel a la parole..... USL le invite à prendre conscience des vrais enjeux !!!



Il en va ainsi notamment de:

1. La disparité de pouvoir d'achat: -16,5% estimé par ESTAT par rapport à Bruxelles (-10,5% selon d'autres sources mais en incluant la Grande Région)
2. Le non-respect du salaire minimum de l'ouvrier qualifié national à l'égard des AC (dumping social)
3. La « jungle sociale » imposée dans le secteur des crèches-garderies (7 statuts différents pour des tâches identiques)
4. La surtarification médicale (en voie de disparition grâce notamment à l'action de l'USL)
5. Carrières et promotions plus lentes qu'à Bruxelles