

Chers collègues,

Les secrétaires généraux des institutions de l'UE ont rencontré le commissaire Hahn, hier, lors d'une réunion de haut niveau sur le thème de l'attractivité du site de Luxembourg comme lieu de travail, dans le but de convenir d'actions spécifiques à mettre en œuvre par toutes les institutions de l'Union établies au Luxembourg. Cette instance de discussion a été mise en place fin 2020 afin de concevoir des mesures susceptibles de rendre le Luxembourg plus attractif pour les employés potentiels des institutions européennes, et je remercie vivement la Commission européenne d'avoir pris cette initiative.

Lors de la précédente réunion de haut niveau, qui a eu lieu le 14 juin 2021, les institutions sont convenues de créer quatre groupes de travail ayant pour mission d'élaborer 12 actions spécifiques et de faire régulièrement rapport au Collège des Chefs d'administration des institutions et organes établis au Luxembourg (CALux). Les sous-groupes chargés des 12 actions se sont réunis à de nombreuses reprises entre juillet 2021 et mars 2022 et ont tenu le CALux informé de leurs avancées. Ce dernier a organisé quatre réunions extraordinaires consacrées à la question de l'attractivité, entre septembre et décembre 2021. Des représentants des autorités luxembourgeoises ont également participé à l'ensemble des réunions du CALux, au cours desquelles les thèmes suivants ont été abordés :

Groupe de travail n° 1: POLITIQUE DU PERSONNEL

Action n° 1: Mise en place de concours EPSO spécifiques par lieu d'affectation

Action n° 2: Programmes de *job shadowing* pour conseillers de carrière

Action n° 3: Mise en place d'une plateforme commune de recrutement du personnel

Groupe de travail n° 2: PÔLES D'EXCELLENCE

Action n° 4: Pôles d'excellence

Groupe de travail n° 3: VIE AU LUXEMBOURG

Action n° 5: Allocation de logement

Action n° 6: Offre de logement temporaire

Action n° 7: Programme de recherche d'emploi pour les conjoints

Action n° 8: Collaboration interinstitutionnelle des guichets d'accueil

Action n° 9: Avenir des crèches interinstitutionnelles au Luxembourg

Groupe de travail n° 4: COMMUNICATION

Action n° 10: Stratégie de communication commune

Action n° 11: Collaboration avec les autorités nationales

Action n° 12: Coopération avec les universités européennes

Lors de la réunion de haut niveau, il a été décidé de s'efforcer de réaliser immédiatement toutes les actions, hormis l'action concernant l'allocation de logement et celle concernant le logement temporaire, ainsi que de créer des groupes de travail permanents, qui feront régulièrement rapport sur l'état d'avancement de leurs travaux. La question de l'allocation de logement sera réexaminée et débattue lors de la prochaine réunion de haut niveau qui se tiendra à l'automne. En ce qui concerne le logement temporaire, les discussions continueront avec les autorités luxembourgeoises.

Ces actions contribueront certainement à améliorer l'image du Luxembourg comme lieu de travail, mais elles ne régleront pas la très importante question de la différence substantielle de pouvoir d'achat entre Luxembourg et Bruxelles, principalement due au coût élevé du logement. Parmi les actions proposées, celle qui consiste à introduire une allocation de logement comme mesure sociale pour les membres du personnel des grades inférieurs serait une tentative de remédier à cette situation.

J'ai déjà expliqué au commissaire Hahn qu'à mes yeux, la solution la plus efficace au problème de l'attractivité du Luxembourg serait l'instauration d'un coefficient correcteur pour le pays. Ce n'est cependant pas une option que la Commission envisage à l'heure actuelle. Du point de vue de la Cour, l'allocation de logement proposée ne répondra pas suffisamment au besoin de notre institution d'attirer des talents et n'aura pas d'effets incitatifs pour tous les grades où elle est confrontée à des problèmes de recrutement. Néanmoins, ce type d'indemnité améliorerait la situation des agents des institutions de l'UE les moins bien rémunérés. La Cour des comptes ne s'y opposera donc pas et s'en acquittera dès que la Commission européenne aura prévu les ressources budgétaires nécessaires. Le comité du personnel sera par ailleurs consulté sur la mise en œuvre de cette mesure.

À ce problème vient s'ajouter le fait que, ces dernières années, les salaires statutaires de certains agents contractuels employés par les institutions de l'UE sont tombés en dessous du salaire minimum luxembourgeois. Les institutions ont chacune trouvé différents moyens de remédier à cette situation : pour ce qui est de la Cour, elle n'engage des agents contractuels qu'à des grades assurant un salaire supérieur au salaire minimum luxembourgeois et vérifie leur situation après chaque année d'adaptation salariale au Luxembourg – puis les reclasse, si nécessaire, dans un grade supérieur.

Cordialement,

Dear colleagues,

Yesterday, a high-level meeting between the Secretaries-General of the EU institutions and Commissioner Hahn took place to discuss the attractiveness of Luxembourg as a workplace, with the aim of reaching agreement on specific actions to be implemented by all Luxembourg-based EU institutions. This forum was launched in late 2020 to design measures to improve the attractiveness of Luxembourg for potential employees of the EU institutions, and I would like to sincerely thank the European Commission for having taken this initiative.

At the previous high-level meeting on 14 June 2021, the institutions agreed to launch four working groups to work on developing 12 specific actions. The working groups reported regularly to CALux, the interinstitutional body comprising the Heads of Administration of all the Luxembourg-based EU institutions. The sub-groups in charge of the 12 actions held several meetings between July 2021 and March 2022, and reported back to CALux, which then held four extraordinary meetings on this issue between September and December 2021. Representatives from the Luxembourg authorities also participated in all of these CALux meetings. The topics covered were:

Working group 1: Staff policy

- Action 1: Launching site-specific EPSO competitions
- Action 2: Job shadowing initiatives for career guidance officers
- Action 3: Creation of a common job platform

Working group 2: Excellence hubs

- Action 4: Excellence hubs

Working group 3: Life in Luxembourg

- Action 5: Housing allowance
- Action 6: Offer of temporary housing
- Action 7: Jobs for spouses
- Action 8: Interinstitutional cooperation of Welcome Desks
- Action 9: Future of interinstitutional nurseries in Luxembourg

Working group 4: Communication

Action 10: Common communication strategy

Action 11: Collaboration with the national authorities

Action 12: Cooperation with top European universities

At the high-level meeting, it was decided that all actions except the ones on housing allowance and temporary housing would be pursued immediately, and that permanent working groups would be created, and would report regularly on the progress of their work. The housing allowance will be subject of further considerations and will be discussed at the next high-level meeting in the autumn. For temporary housing, the discussions will continue with the Luxembourgish authorities.

These actions will definitely contribute to improving Luxembourg's image as a place to work, but they will not address the very important issue of the substantial difference in purchasing power between Luxembourg and Brussels, fuelled mostly by the high cost of housing. The proposed action, which to some extent is an attempt to remedy this situation, would be to introduce a housing allowance, which would act as a social measure for staff members of lower grades.

I have already expressed my position to Commissioner Hahn, namely that the most effective solution to the issue with Luxembourg's attractiveness would be the introduction of a correction coefficient for the country. For the moment, this is not an option that the Commission is considering. For the ECA, the proposed housing allowance will not sufficiently address our institutional need to attract talent, and will not provide an incentive for all of the grades where the ECA is facing recruitment issues. Nevertheless, this type of allowance would improve the situation for the lowest-paid EU institutions staff. The ECA will therefore not oppose it, and will implement it once the European Commission ensures the necessary budgetary resources. The implementation of this measure will also be subject to consultation of the Staff Committee.

This problem comes in addition to the fact that in recent years the statutory salaries of some contract agents employed by the EU institutions fell below the minimum salary in Luxembourg. Each institution has found different ways to remedy this situation, with the ECA recruiting contract agents only in grades that would be above the minimum salary in Luxembourg, checking their situation after each year's salary adaptation in Luxembourg and, if necessary, reclassifying them in a higher grade.

Best regards,

Zacharias Koliás
Secretary-General
European Court of Auditors