

**Même valeur,
mêmes droits,
même voix au
Luxembourg**



GUIDE PRATIQUE PROGRAMME USL 2025-28

Vote for **U**nion — Vote for **S**taff — Vote for **L**uxembourg
Vote for **USL**



Table des matières

03

Introduction



04

Bilan 2022-2025



06

Coefficient
Correcteur
Luxembourg



05

Priorités 2025-2028



07

Carrières,
promotions



09

Crèches-
Garderies



08

Agents
Contractuels



10

Pensions



12

Egalité de
traitement / Non-
discrimination



11

Politique
sociale



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 distortions 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

Malgré les avancées obtenues grâce aux actions syndicales
et aux arrêts européens, les collègues restent confrontés à
Des coûts médicaux élevés et à certaines pratiques de
facturations problématiques au Luxembourg.

Bilan 2022-2025



Abolition de la surtarification médicale

USL a demandé à la Commission d'agir juridiquement contre les surtarifications, de les suspendre et de soutenir le personnel concerné en justice, tout en inscrivant ce combat dans une action intersyndicale contre les inégalités.



Coefficient correcteur

L'USL a été le seul syndicat à défendre activement l'introduction d'un coefficient correcteur spécifique au Luxembourg, et en 2025 elle a soutenu un collègue dans un recours devant la Cour de l'Union européenne concernant une perte de parité de pouvoir d'achat de 20 %.



Agents Contractuels

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



Création d'une délégation CPE au CLP

À l'initiative de l'USL, le Comité local du personnel a adopté une décision visant à créer une délégation pour les éducateurs du CPE.

Politique sociale plus proactive

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

Soutien au personnel

L'USL vous a soutenu en matière de carrière, de promotion, de harcèlement, de préparation aux concours EPSO et de recours, de questions médicales, etc.

Ces actions doivent être poursuivies.

PRIORITES 2025-2028

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 des crèches-garderies
- La politique sociale



02



DEFENDRE

- Notre système de pensions
- La méthode d'adaption des rémunérations
- Les conditions de travail, développement de carrière et équité des promotions

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

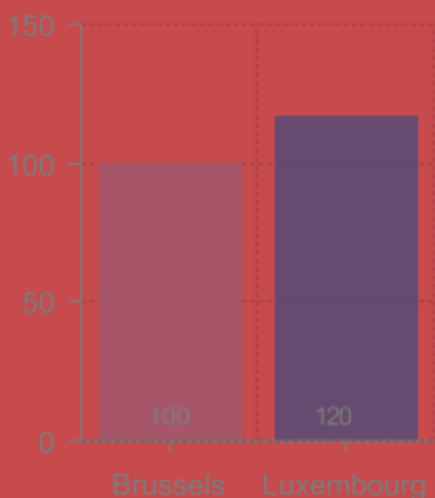


COEFFICIENT CORRECTEUR

[CC]

Une solution CC spécifique au Luxembourg s'impose d'urgence et l'USL soutient une action en justice visant à l'application de ce mécanisme conçu précisément par le législateur européen pour ce type de problème.

Cost of Living



120 %

Coût de la vie au
Luxembourg selon
ESTAT

► Coefficient correcteur

Une solution CC spécifique au Luxembourg 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 = 120 % selon ESTAT, 110,5 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 installée

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
transparent

Multi-year programme of internal
competitions



AC-AT-AST/SC-AST et AD

de concours internes

Que defend 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 promotion performant et qui motive tout de personnel et générations
- Une revalorisation des Comités de promotion au niveau de l'Institution
- Une nouvelle politique de recrutement centré sur une gestion prévisionnelle des besoins au niveau inter-institutionnel (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

►►

AGENTS CONTRACTUELS

[AC]

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

Stabilité d'emploi

Accès au fonctionnariat

« À travail égal, salaire égal »

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

« À 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 sélection d'AT aux AC
3 bis and 3 ter
- Respect des droits acquis en matière de CDI et autres paramètres sociaux en cas de progression dans la carrière
- Reclassement 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.

Tired of enduring this discrimination for more than 10 years, and despite a 3-day strike at the end of 2014, a hundred agents gave the USL a

<https://www.usl.lu/en>



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 15 ans, et ce malgré une grève de 3 jours fin 2014 et une pétition auprès du PE, l'USL prévoit de créer une délégation pour les éducateurs du CPE afin de renforcer leur soutien.



Nos objectifs sont :

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.

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. 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
- 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 Luxembourg et maintenir 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 Luxembourg par rapport à leurs pairs dans d'autres lieux de travail.



Nos priorités pour le personnel au Luxembourg :

- Lutter contre toutes les discriminations et garantir l'égalité de traitement entre les différentes catégories de personnel ;
- Défendre notre système de pensions et la méthode d'adaptation des rémunérations ;
- Améliorer les conditions de travail, la charge de travail et l'équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- Garantir des procédures équitables en matière de carrière, promotion, mobilité et concours ;
- Soutenir activement les collègues confrontés au harcèlement, aux conflits administratifs ou aux difficultés médicales ;
- Renforcer la représentation locale du personnel et maintenir un CLP fort et autonome au Luxembourg ;
- Défendre l'attractivité du Luxembourg comme lieu de travail des institutions européennes ;
- Préserver le Foyer européen et renforcer la dimension interinstitutionnelle du Luxembourg ;
- Promouvoir une administration transparente, respectueuse et centrée sur l'humain.



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