



ENSEMBLE POUR LUXEMBOURG

IL VA DE SOI QUE LES PREOCCUPATIONS DES COLLEGUES A FAIBLES REVENUS SONT CACHES SOUS LE TAPIS

L'aspect le plus déplorable de la question de l'attractivité du Luxembourg est qu'en raison de l'impossibilité d'engager des fonctionnaires, de plus en plus d'agents contractuels ou AST/SC sont recrutés, ce qui accroît également la proportion de collègues à faibles revenus à Luxembourg.

Il existe toutefois plusieurs mesures ou outils évidents qui pourraient aider ces salariés à compenser leur insuffisance de revenus. Cela a été exprimé à maintes reprises par le CLP dans tous les forums possibles, mais ils ne sont pas couverts par le programme de 12 actions pour l'attractivité issu du CALUX — ou l'instance qui regroupe les chefs d'administration des institutions de Luxembourg :

- Des ressources financières sont disponibles au niveau des quatre comités paritaires sociaux (CCOPS — soutien aux prêts, CAS & CASS — fonds sociaux, RFSCE — soutien aux frais scolaires). Ces ressources ne sont pas utilisées du tout ou sont détournées de leur objectif. En d'autres termes, elles ne profitent pas aux collègues à faibles revenus. En outre, ces moyens ne font pas l'objet d'une publicité adéquate ou ne sont pas du tout référencés, bien que cela ait été demandé par le CLP.
- Il existe déjà des mesures sociales telles que les prix de cantine plus bas pour certains collègues (AC, AST1, AST/SC, stagiaires) ou le remboursement partiel de frais de transport. Le CLP a demandé à plusieurs reprises d'« élever la barre » afin que davantage de collègues à faibles revenus puissent en bénéficier. OIL a constamment répondu que « cela n'était pas prévu ».
- Au cours de la réunion du COCOLO de janvier 2021, le CLP a brièvement exprimé l'idée de mettre en place un guichet social unique, éventuellement interinstitutionnel, afin de conseiller et accompagner efficacement les collègues pour toutes les aides internes et nationales. Le CLP a en effet encouragé une approche sociale globale (au bénéfice des personnes dont les salaires sont moins élevés, sur la base de données connues sur les salaires, le revenu familial ou la taille du ménage, etc.).
- Dernier point, mais non des moindres, depuis quelques années, les institutions établies au Luxembourg ont mis en place des méthodes ou des approches formelles pour ajuster/compenser les revenus des salariés lorsque ceux-ci sont inférieurs au salaire minimum national. Le problème est que chaque Institution a une approche/méthode de calcul différente, créant des biais ainsi qu'une inégalité de traitement globale. Une rationalisation de ces méthodes a été demandée à plusieurs reprises par le CLP. Le programme des 12 actions reste malheureusement silencieux à ce sujet.

Les hauts fonctionnaires des Institutions basées au Luxembourg (CALUX), qui prétendent régler le problème de l'attractivité par leurs 12 actions, semblent ne pas voir leurs collègues à faibles revenus et ne mettent pas en œuvre ces outils/actions évidentes et faciles. Ou s'intéressent-ils exclusivement à leurs collègues AD ?

USFL toujours sur le pont!

- [Les 12 travaux d'H\(e\)Rcule OU la NON réponse du CALUX](#) (13/07/2022)
- [Chèques repas \(déduits de nos salaires\) – Pas une si mauvaise idée pour Luxembourg ?](#) (28/10/2021)
- [Salaires européens en-dessous du minimum luxembourgeois – implication minimale des institutions](#) (19/01/2021)
- L'USFL l'a également exprimé à plusieurs reprises par l'intermédiaire de la réunion formelle du comité local du personnel avec la DG HR ([COCOLO](#)):