



ENSEMBLE POUR LUXEMBOURG - USFL

Des collègues compétents qui mettent leur expertise à votre service.

L'USFL, vous fournit son expertise, exprime ses position (tracts) et vous conseille. Un syndicat d'action qui est là pour tous sans distinction, même en dehors des périodes électorales. Pas de bla bla, pas de grands discours mais des actions concrètes.

Nos **priorités** pour le mandat du Comité du Personnel de Luxembourg 2022 – 2025

Attractivité du site de Luxembourg :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instauration d'une allocation logement : sans nécessité de réouverture du Statut (le Coefficient correcteur est une solution irréaliste déjà rejetée par l'Institution) ➤ Renforcement des services à Luxembourg y compris accord Georgieva / Asselborn à travers ses 3 piliers : juridique / financier et numérique complété par les 12 actions définies par le CALUX ➤ Meilleures possibilités / perspectives de carrières sur Luxembourg (mobilité et offres d'emplois y inclus vers des autres Institutions, passage de catégories, certification, screening, reclassement, promotions, etc.) ➤ Stabilité des services (CHAFEA et autres agences exécutives) : création automatique de groupes de travail / chambre d'écoute pour accompagner toute réorganisation
Rémunérations & pensions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prolongation de la méthode automatique d'adaptation des salaires et des pensions ➤ Sauvegarde de l'équilibre actuariel de la règle du minimum vital et de l'âge de départ à la retraite ➤ Transfert des droits à pension et actions en justice mieux suivies ➤ Réactivation effective des comités sociaux : aides financières attribuées par les « comités paritaires sociaux » (CAS, CASS, CCOPS, RFSCE) ➤ Renégociation de la méthode d'ajustement au salaire minimum luxembourgeois – méthode actuellement différenciées selon les Institutions et organes basés à Luxembourg
Carrières	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre de <u>toutes</u> les promesses (concrètes ou réalistes) de la HR strategy ➤ Transparence et modernisation des recrutements (accueil et accompagnement des nouveaux arrivants et de leur famille) ➤ Suivi des carrières (changement de statut contractuel ou d'Institution) ➤ Poursuivre et développer la certification comme outil de promotion sociale et professionnelle ➤ Transparence et efficacité dans l'évaluation (simplification des rapports) et la promotion / reclassement ; Uniformisation des systèmes dans toutes les Institutions européennes ➤ Agents Contractuels : reclassement et screening plus fréquents. Possibilités élargies de participer à des concours internes pour <u>tous</u> les groupes de fonction ➤ Développer les filières de recrutement à la Commission en association aux concours généraux : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plus de Concours internes ➤ Souplesse de recrutement des Agents Contractuels et des Agents Temporaires ➤ JPP (Young Professional Programme) et SPP (Senior Professional Programme) ➤ Offrir de vraies perspectives de carrières aux collègues AST et AST/SC ➤ Formations adaptées et disponibles pour tous sur Luxembourg afin de favoriser la promotion sociale et l'évolution de carrière ➤ Garantir stabilité et perspective de carrière aux éducateurs, chauffeurs, personnel de la restauration et autres métiers spécifiques ; sous tous types de contrats ➤ Accompagnement amélioré des futurs retraités.
Transparence	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maintien du système électoral du Comité Local du Personnel ➤ Comité Local du Personnel rendu au personnel et à son seul service ➤ Continuer d'intéresser et d'impliquer le personnel aux activités du CLP notamment à la participation aux jurys de concours, panels de sélections (AT, AC), comités paritaires, groupe de travail, etc.
Politique sociale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuité des services de qualité : Crèches / Garderies / Ecoles européennes ➤ Maintien de la Gestion directe de la restauration et du Foyer ➤ Politique infrastructures à Luxembourg: exiger le bien-être et la sécurité (individuelle et sanitaire) des employés sur leur lieu de travail ➤ Conciliation entre vie privée et vie professionnelle ➤ Greening et ses conséquences : exiger le bien-être, la sécurité informatique et la couverture des couts des employés quand ils télé-travaillent ➤ Disponibilité de l'information (site web, communication, news, etc.) : exiger de l'Administration une meilleure visibilité et une valorisation du comité du personnel ; des travaux et des moyens d'action des comités paritaires et en particulier des moyens financiers des comités sociaux (CAS, CASS, CCOPS, RFSCE) ➤ Fournir le même niveau d'appui juridique que celui dont bénéficient les collègues de Bruxelles ➤ Créer un desk Social (et pas seulement un page web et un manuel) qui guidera les collègues dans leurs démarches administratives
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre équitable et harmonisée de la Décision Temps de travail ➤ Suivi des conséquences pour les éducateurs, chauffeurs, personnel de la restauration et autres métiers spécifiques ➤ Maintien du Temps partiel avec charge de travail réellement adaptée ➤ Développement rationnel du Télétravail en dehors du lieu d'affectation ➤ Clarification des Permanences de service (standby duty) en temps de crise (COVID, autres) ➤ Plus de transparence et d'information sur les différents droits à congés (âge, congés spéciaux divers, etc.) ➤ Transfert 'automatique' ou plus flexible des droits à congé à la fin de l'année
Dialogue social ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réactivation effective et systématique du dialogue social pour tous les sujets liés au travail ➤ Renforcement des échanges directs avec les services sur le site (visites DG par le Comité Local du Personnel) ➤ Poursuivre les échanges avec la DG HR, le Commissaire, le Conseil des Chefs d'Administration (CCA & CALUX), etc. ➤ Accentuer la visibilité et la transparence des comités paritaires (locaux et centraux) existants. ➤ Faciliter la participation et la reconnaissance du travail des collègues dans les jurys de concours et les panels de recrutement
Assurance maladie / RCAM	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carte d'affiliation européenne pour tous ➤ Veiller à l'équilibre du budget de la caisse de maladie ➤ Amélioration de l'accès à l'information et aux services du PMO ➤ Remboursements corrects et rapides des frais encourus (y inclus Prise en charge directe des couts élevés) ➤ Meilleure prise en compte des (nouvelles) pathologies et handicaps (cancer, longue maladie, etc.)
Santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer le "Well-being at the workplace" ➤ Garantir la Conciliation entre vie privée et vie professionnelle ➤ Atteindre une gestion modèle des cas de Harcèlement ➤ Meilleure gestion et accompagnement des cas de Burn out, Bore-out, etc ➤ Garantir des conditions saines et sécurisées dans les espaces de travail (Bureaux partagés, Bureaux paysagés, hot desking) ➤ Affiner/développer/diffuser la stratégie de crise sur base de l'expérience de la crise COVID ➤ Développer et promouvoir les outils de gestion des risques psycho sociaux