



USF – Luxembourg Newsletter 04/2023

YOUR KID IS AT HIGHER EDUCATION – WE ARE INTERESTED IN YOUR EXPERIENCE

Every employee's child can benefit beyond legal schooling from an education allowance up to his/her 26th birthday (and in some cases beyond). This education allowance is not automatically provided. One of course needs to show that his child is effectively studying at higher education path (or training) and the other is to ask for the Luxembourg national State support. [More](#)

VOS ENFANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR – VOTRE EXPERIENCE NOUS INTERESSE

Chaque enfant de salarié peut bénéficier, au-delà de la scolarité légale, d'une allocation scolaire jusqu'à son 26^e anniversaire (et, dans certains cas, au-delà). Cette allocation scolaire n'est pas automatiquement accordée. D'un côté, il faut bien sûr montrer que votre enfant suit effectivement un parcours d'enseignement supérieur (ou une formation) et d'autre part, il faut demander le soutien de l'État luxembourgeois. [Pour en savoir plus](#)

LUXEMBOURG CATERING FUTURE IS EVERY DAY FOGGIER (LOST VIEW)

In previous posts (news and leaflets) we already explained about the unclear or rather unexisting future of the catering offered to agents when in the office. Our work site continues to deliver meals and related services, in far too many buildings to be financially sound and, with a quality of service that is not getting better. We had a price increase last year and a new price increase just recently.

A first price increase in 2022 was imposed without consulting the relevant parity body responsible for it ("Comité Paritaire pour la Gestion des Restaurants et Cantines" where your Staff Representatives are present). It did not met for a year. A second price increase was similarly forced through very recently so clearly without even informing ahead your Staff Representatives. Meals are getting again more expensive without any enhancement of quality or quantity. It is even the contrary in some canteens in particular. [More](#)

LE FLOU FUTUR DE LA RESTAURATION AU LUXEMBOURG AUGMENTE CHAQUE JOUR (PERDU DE VUE)

Dans nos publications précédentes (newsletter et tracts), nous vous expliquions l'avenir peu clair ou plutôt inexistant de la restauration offerte aux agents lorsqu'ils se trouvent au bureau. Notre lieu d'affectation continue à fournir des repas et autres services connexes dans un trop grand nombre de bâtiments pour être financièrement sain et, avec une qualité de service qui ne s'améliore pas. L'année dernière, nous avons eu une hausse des prix l'an passé, et une autre plus récemment.

Une première augmentation de prix en 2022 a été imposée sans consultation de l'organe paritaire compétent en la matière («Comité paritaire pour la gestion des restaurants et cantines» ou siègent vos représentants du personnel) qui ne s'est pas réuni depuis un an. Une seconde augmentation de prix a également été imposée très récemment donc clairement sans même en avoir informé vos représentants du personnel à l'avance. Les repas sont de nouveau plus chers sans amélioration qualitative ou quantitative. C'est même le contraire dans certaines cantines. [Pour en savoir plus.](#)

LOWER SALARIES INDEXATION MECHANISM IN THE EUROPEAN PARLIAMENT – WHAT DOES IT ENTAILS?

We wrote in our previous newsletter about it. As a reminder, Luxembourg applies salary indexations following the inflation. Two already took place this year and more are foreseen before year-end, even if in an adapted manner in practice (benefiting more to lower salaries and less to higher ones for some public employers).

We also informed you about a similar system within the European Institutions and EU Bodies based in Luxembourg. It benefits to (almost) all direct employees that are under the national minimum salary. One should rather talk about systems (plural) as each Institution and EU Bodies have the freedom to financially compensate the targeted colleague in the proportion and way they wish. The system of the European Parliament just changed. [More](#)

VACATION AHEAD! “FOREWARNED IS FOREARMED”

As regularly, we remind you about what to know and do when leaving on holidays. As an Commission employee, you benefit from a 24/7 accident insurance though you need to know what it covers and how it can usefully be completed. [More](#)

PENSION AND STAFF REGULATIONS – SELLING FEAR §

Many of you got in touch with us following a double publication by another Luxembourg based Union basically spreading and generating fear about the revision of our Staff Regulations and more in particular its consequences for your pensions. Is that reasonable? [More](#)

YOUNG PROFESSIONAL PROGRAMME

In this newsletter following frequent questions about it, we shed a light on the Young Professional Programme. Together with the new [EPSOLUTION](#)

MÉCANISME D’INDEXATION DES SALAIRES MOINS ELEVÉ AU PARLEMENT EUROPÉEN – QU’EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

Nous avons déjà abordé ce sujet dans l’une de nos lettres d’informations précédentes. Pour rappel, le Luxembourg applique des indexations salariales prenant compte de l’inflation. Deux premiers index ont déjà été appliqués cette année et d’autres sont prévus avant la fin de l’année, même si adapté dans la pratique (bénéficiant d’avantage les salaires inférieurs que les salaires élevés pour certains employeurs publics).

Nous vous avons également informé de l’existence d’un système similaire au sein des institutions européennes et des organes de l’UE basés à Luxembourg. Il bénéficie à (presque) tous les salariés directs qui se trouvent en dessous du salaire minimum national. Il convient plutôt de parler de systèmes (pluriel), chaque Institution et Organe de l’UE ayant la liberté de rémunérer financièrement le collègue ciblé dans la proportion et la manière qu’il souhaite. Le système du Parlement européen vient de changer. [Pour en savoir plus](#)

VACANCES À VENIR ! « UNE PERSONNE AVERTIE EN VAUT DEUX »

Comme nous le faisons régulièrement, nous vous rappelons ce qu’il faut savoir et faire lorsque vous partez en vacances. En tant que salarié de la Commission, vous bénéficiez d’une assurance accident 24/7. Vous devez cependant savoir ce qu’elle couvre et comment elle peut être utilement complétée. [Pour en savoir plus](#)

PENSION ET STATUT – VENDRE LA PEUR !

Beaucoup d’entre vous ont contacté nos membres à la suite d’une double publication d’un autre syndicat basé à Luxembourg, qui diffusait et suscitait des craintes quant à la révision de notre Statut et plus particulièrement sur les conséquences pour vos pensions. Est-ce raisonnable ? [Pour en savoir plus](#)

LE PROGRAMME « JEUNES PROFESSIONNELS »

Dans cette lettre d’information, à la suite de nombreuses questions, nous mettons en lumière le YPP (Young Professional Programme - YPP). Avec

competition model, it sets the tone of the future of Officials hiring. [More](#)

PMO: LISTENING CHAMBER, WE ARE HERE!

We logically refer again as in our previous newsletter about what's going on for our PMO colleagues. The PMO situation as well as the recent announcement of the [CNECT moving to the Post-Mercier meeting](#) are the hot Luxembourgish files. Something changed for PMO and most probably thanks to your Union pressure. A listening chamber was created and we made ourselves ready to accompany our PMO colleagues there. [More](#)

AST – OFFICIAL CAREERS (AD, AST AND AST/SC) THERE IS ONE TOO MUCH (AST) – A COLLECTIVE, FINALLY ?

The [similarly titled news](#) we issued in November caught the attention of many of you. It's based on our affiliates concerns and our published [analysis](#).

It expresses our Union strongly perceived abandonment of the AST colleagues. Many of you asked what we intend to do next. Rights. [More](#)

PROMOTION AND RECLASSIFICATION EXERCISE 2023 – MEETINGS AHEAD!

As part of the meetings between CSC representatives and Directors General, meetings are scheduled between May and June in the context of the promotion and reclassification exercises. The purpose of these meetings is to examine and discuss the proposals for the promotion and reclassification by your Directors Generals/Heads of Services.

Do not hesitate to let us know if there are any problems in your personal situation so that we can follow up on your file during these meetings.

Do not forget to indicate your grade and your current DG as well as the date of your last reclassification or promotion.

le nouveau modèle de concours [EPSOLUTION](#), il donne le ton de l'avenir du recrutement des fonctionnaires. [Pour en savoir plus](#)

PMO : CHAMBRE D'ECOUTE, NOUS SOMMES LA !

Nous nous référons logiquement à nouveau, comme dans notre précédente lettre d'information, à ce qui se passe pour nos collègues du PMO. La situation du PMO ainsi que la récente annonce du déménagement de la [vers le bâtiment post-Mercier](#) sont les dossiers chauds du moment au Luxembourg. Quelque chose a changé pour le PMO et très probablement grâce à la pression de notre syndicat. Une chambre d'écoute a été créée et nous nous sommes prêts à y accompagner nos collègues du PMO. [Pour en savoir plus](#)

AST – CARRIERES FONCTIONNAIRES (AD, AST ET AST/SC), IL Y A UN GROUPE DE FONCTIONS DE TROP (AST) – ENFIN UN COLLECTIF ?

L'information publié [sous le même titre](#) en novembre 2022 a attiré l'attention d'un grand nombre d'entre vous. Elle se fonde sur les préoccupations de nos affiliés et sur notre [analyse](#) publiée.

Elle exprime la forte perception de notre syndicat de l'abandon des collègues AST. Beaucoup d'entre vous nous ont demandé ce que nous comptons faire à l'avenir. [Pour en savoir plus](#)

EXERCICE DE PROMOTION ET RECLASSEMENT 2023 – REUNIONS EN VUE !

Dans le cadre des rencontres entre les mandatés du CCP et les Directeurs généraux des réunions sont prévues entre mai et juin dans le cadre de l'exercice de promotion et de l'exercice de reclassement. Il s'agit d'examiner et de discuter les propositions de promotions et de reclassements de vos Directeurs Généraux/Chefs de Services.

N'hésitez pas à nous signaler s'il y a des problèmes dans votre situation personnelle et ce afin de faire le suivi de votre dossier lors de ces rencontres.

N'oubliez pas d'indiquer votre grade et votre DG actuelle ainsi que la date de votre dernier reclassement ou promotion

**AND MORE FOR YOUR INFORMATION
AND PERUSAL (RECENT LEAFLETS AND
PREVIOUS NEWSLETTERS)**

Our communication policy is to provide you with regular newsletters. We also regularly issue more in depth looking leaflets (tracts) on key and/or hot topics if and when felt needed. We also always look for your comments, ideas and support to get better and defend your rights.

- [Our Recent Leaflets](#)
- [Our Newsletters](#)

**ET PLUS ENCORE POUR VOTRE
INFORMATION ET VOTRE ANALYSE
(TRACTS ET NEWSLETTER PRECEDENTS)**

Notre politique de communication consiste à vous fournir régulièrement des bulletins d'information (newsletters). Nous publions également régulièrement des tracts plus approfondis sur des sujets clés et/ou brûlants, si et lorsque cela s'avère nécessaire. Nous recherchons également toujours vos commentaires, vos idées et votre soutien pour nous améliorer et défendre vos droits.

- [Nos tracts récents](#)
- [Nos Newsletters](#)

Union Syndicale Fédérale Luxembourg is a recognised organisations officially representing the staff of the European Commission. You receive communications from **Union Syndicale Fédérale Luxembourg** because you work in the European institutions and therefore listed in its formal directory.

[Unsubscribe](#) - Privacy statement [GDPR](#) - [IDPR](#)