



USF – Luxembourg Newsletter 05-06/2023

REPORT ON THE BALANCE OF OUR PENSION SYSTEM

Article 14 paragraph 1 of Annex XII to the EU Staff Regulations stipulates that in 2022 the Commission was to submit a report to the European Parliament and the Council on the actuarial balance of the EU staff pension scheme and its budgetary implications. The purpose of that report was to ensure that the parameters of the pension scheme ensured its balance.

For information, this report is in line with the approach taken by the Commission in the context of the 2018 interim evaluation (COM (2018) 829 of 14 December 2018).

First of all, the text recalls the principles of the scheme. It is a funded system based on an accounting notional fund.

Only employees' contributions are collected and returned to the EU budget. The employer's contributions are not collected, in exchange for the commitment to pay the annual pensions from the Community budget and the collective guarantee of the Member States which, moreover, was implemented at the time of the departure of the United Kingdom with the annual payment of its share of the liabilities of the scheme (EUR 235 million in 2022). The entitlements acquired by staff are recorded in the annual balance sheet of the EU.

[More](#)

HYBRID WORK - STATE OF PLAY

In April 2022, the HWTW (Hybrid Working and Teleworking) decision provided for guidelines to be drawn up. In addition, '[Frequently Asked Questions](#)' have been developed and updated by DG HR. The Decision also provided for the creation of a Joint Committee (representatives of the administration and staff at parity). As a first step, it had to draw up its reasoned opinion on the guidelines proposed by the administration. It should also be noted that we are close to the

RAPPORT SUR L'EQUILIBRE DU SYSTEME DE PENSION

L'article 14 paragraphe 1 de l'annexe XII du statut des fonctionnaires de l'Union européenne stipule que la Commission devait présenter en 2022 un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'équilibre actuariel du régime de pensions des personnels de l'UE et de ses implications budgétaires. Ce rapport avait pour objectif de s'assurer que les paramètres du régime des pensions garantissaient son équilibre.

Pour information, ce rapport s'inscrit dans l'approche élargie par la Commission dans le contexte de l'évaluation intermédiaire de 2018 (COM (2018) 829 du 14 décembre 2018).

Tout d'abord, le texte rappelle les principes du régime. Il s'agit d'un système par capitalisation, basé sur un fonds notionnel comptable.

Seules les contributions des employés sont prélevées et reversées au budget de l'UE. Les contributions de l'employeur ne sont pas perçues, en échange de l'engagement du paiement des pensions annuelles par le budget communautaire et la garantie collective des États membres qui a, d'ailleurs, été mise en œuvre au moment du départ du Royaume-Uni avec le versement annuel de sa part du passif du régime (235 millions EUR en 2022). Les droits acquis par les agents sont enregistrés dans le bilan comptable annuel de l'UE. [Pour en savoir plus](#)

TRAVAIL HYBRIDE – ETAT DES LIEUX

Prise en avril 2022, la décision HWTW (Hybrid Working and Teleworking) prévoyait l'élaboration de lignes directrices. Par ailleurs, des «[questions fréquemment posées](#)» ont été développées et mises à jour par la DG HR. La décision prévoyait également la création d'un comité paritaire (représentants de l'administration et de la représentation du personnel à parité). Celui-ci devait, comme premier travail, élaborer son avis argumenté sur les lignes directrices proposées par l'administration. À noter aussi que nous sommes proche de l'évaluation/révision prévue dans la

evaluation/revision provided for in the Decision (set at 18 months of implementation). [More](#)

DO YOU REALLY KNOW “PARENTAL LEAVE”?

The parental leave is a well established right alongside the 2004 Staff Regulations reform.

The most common use of it is as an extension of the maternity leave but not only. Indeed, the second is as an extension of the annual leave. One could write a book about parental leave and especially as it was not always properly understood and not all ways ‘practised’ in the same way by all Services.

But what does it entail? Does the Hybrid Working changes it’s use? [More](#)

BUILDING POLICY (IN LUXEMBOURG) – CHANGE HAPPENS NOW !!

CNECT and the PO will soon have to cohabit in the new Post Mercier building. The relocation/moves of the PO will be completed mid-July and CNECT’s move will start in September is most likely be completed before the end of the year. It should be recalled that colleagues in two DGs have learned their forced marriage in a building which is officially modern, the state of the art in environmental and energy savings. It is equally important to recall that the regulatory consultation of staff representatives has still not taken place. We could also add that no prior impact assessment (equally required by regulation) has yet been carried out.

The organisation of the relocation/moves of these services is well advanced and many practical issues have been resolved. However, staff are very worried. [More](#)

SOCIAL DIALOGUE – EPSU LETTER AND DG HR REACTION

It’s kind of an open secret that the social dialogue within our institution is seriously ill. The social dialogue is regulated within the Commission by clear rules which are twisted to the disadvantage of Staff for years, even for decades. However, as we noted and expressed in a public leaflet, the situation has seriously worsened with the actual Commission mandate putting Unions and more extensively the Staff Representation (so also the statutory bodies: Central and local Staff Committees) in a difficult

décision (fixée à 18 mois de mise en œuvre). [Pour en savoir plus.](#)

CONNAISSEZ-VOUS VRAIMENT LE « CONGÉ PARENTAL » ?

Le congé parental est un droit bien établi introduit dans le cadre de la réforme du statut de 2004.

Son utilisation la plus courante est la prolongation du congé de maternité, mais pas seulement. En effet, la seconde est une prolongation du congé annuel. On pourrait rédiger un livre sur le congé parental, d’autant plus qu’il n’était pas toujours bien compris et n’était pas toujours « pratiqué » de la même manière par tous les services.

Mais qu’est-ce que cela implique ? Le travail hybride modifie-t-il son utilisation, [Pour en savoir plus](#)

POLITIQUE IMMOBILIÈRE (À LUXEMBOURG) – LE CHANGEMENT C’EST MAINTENANT !

La CNECT et l’OP devront bientôt cohabiter dans le nouveau bâtiment Post Mercier. Le déménagement de l’OP sera terminé mi-juillet et celui de la CNECT débutera en septembre et sera vraisemblablement être achevé avant la fin de l’année. Pour rappel, les collègues d’autant l’OP que de la DG CNECT ont appris leur mariage forcé dans un bâtiment qui officiellement est moderne, voire le nec plus ultra en matière environnementale et d’économies d’énergie. Il est tout aussi essentiel de rappeler que la consultation réglementaire des représentants du personnel n’a pas eu lieu. Nous pourrions ajouter également qu’aucune étude d’impact préalable (aussi réglementairement requise) n’a eu lieu.

L’organisation des déménagements de ces services est bien avancée et de nombreuses questions pratiques ont été résolues. Néanmoins le personnel est très inquiet. [Pour en savoir plus](#)

DIALOGUE SOCIAL – LETTRE D’EPSU ET REACTION DE LA DG HR

C’est un secret de polichinelle que le dialogue social au sein de notre institution est mis à mal. Le dialogue social est réglementé au sein de la Commission par des règles claires, qui depuis longtemps ne sont pas correctement suivies et ceci au détriment du personnel. Toutefois, comme nous l’avons relevé et exprimé dans une lettre ouverte, la situation s’est considérablement aggravée avec le mandat de l’actuelle Commission mettant les syndicats et, plus

situation. Our Union, and our Federation finds the logic of dialogue so much harmed that it decided to act further. [More](#)

“PICARD” JUDGEMENT – WHAT WILL BE CONSEQUENCES FOR THE CONCERNED?

Our pension scheme was amended in 2004 and 2014 following the changes in the Staff Regulations. The retirement age was increased from 60 to 63 years and then to 66 years and the accrual rate (= the percentage of the last salary earned for each year of service) changed from 2 % to 1.9 % and then to 1.8 %. Both 2004 and 2014, transitional arrangements were introduced to respect acquired rights.

For officials, this is not a problem.

However, in the case of temporary and contract staff, the Institutions considered that any change of contract resulted in a new recruitment which would lead to the loss of acquired rights. In that judgment, the Court of Justice stated that a member of the contract staff, recruited before 2014 and had continued to contribute to the pension scheme without interruption (even by changing institution or function group), should also enjoy the same acquired rights.

It seems that it is at the doorstep of an agreement that would allow to benefit from it. However, this is not yet the case at this point in time. Let us share the situation today. [More](#)

BREACH OF MEDICAL CONFIDENTIALITY AND PRIVACY? YOUR EXPERIENCE IS OF INTEREST TO US

PMO and the services of DG HR are becoming increasingly involved in staff privacy. Processes historically managed by DG ADMIN (the ancestor of DG HR) have been transferred to the PMO, which was created to manage your entitlements, medical coverage or even absences as we saw with the COVID.

It seems that it is at the doorstep of an agreement that would allow to benefit from it. However, this is not yet the case at this point in time. Let us share the situation today. [More](#)

largement, la représentation du personnel (donc également les organes statutaires : Comités du personnel centraux et locaux) dans une situation difficile. Notre Syndicat et notre Fédération trouvent que la logique du dialogue est tellement mauvaise qu'elle a décidé d'agir. [Pour en savoir plus](#)

ARRET « PICARD » - QUELLES SERONT LES CONSEQUENCES POUR LES PERSONNES CONCERNEES ?

Notre régime de pension a été modifié en 2004 et 2014 lors des changements de Statut. L'âge de la retraite a été relevé de 60 ans à 63 puis 66 ans et le taux d'accumulation (= le pourcentage du dernier salaire acquis pour chaque année de service) est passé de 2 % à 1,9% puis 1,8%. Tant en 2004 qu'en 2014, des dispositions transitoires ont été introduites pour respecter les droits acquis.

Pour les fonctionnaires, cela ne pose pas de problème.

Cependant, pour les agents temporaires et contractuels, les Institutions ont considéré que tout changement de contrat entraînait un nouveau recrutement qui faisait perdre les droits acquis. Dans cet arrêt, la Cour de Justice indique qu'un agent contractuel, recruté avant 2014 et avait continué sans interruption à cotiser au régime de retraite (même en changeant d'institution ou de groupe de fonctions), devait aussi bénéficier des mêmes droits acquis.

Il semble que l'on soit aux portes d'un accord qui permettrait d'en bénéficier. Ce n'est cependant pas encore le cas alors restons dans le temps présent et partageons la compréhension aujourd'hui. [Pour en savoir plus](#)

VIOLATION DU SECRET MEDICAL ET DE LA VIE PRIVEE ? APPEL A TEMOIN

PMO et les services de la DG HR s'immiscent de plus en plus dans la vie privée du personnel. Des processus historiquement gérés par la DG ADMIN (ancêtre de la DG HR) ont été transférés vers le PMO qui a été créé pour gérer vos droits pécuniers, votre couverture médicale ou même vos absences comme nous l'avons vu avec le COVID.

Par ailleurs en termes de sécurité sociale il existe dans les États membres une séparation stricte entre les services qui gèrent votre dossier médical et le contrôle médical. L'échange d'informations entre ces services est fortement réglementé et pour des raisons évidentes. [Pour en savoir plus](#)

USF CONGRESS

USFL is a trade union based in Luxembourg and focused on Commission employees. USFL is part of a Federation (Union Syndical Fédérale) which brings together several other 'member organisations' based in other institutions (European Parliament, Council, Court of Justice, etc.) and bodies of the European Union (various agencies, Eurocontrol, Eurojust ECB, etc.). As a result, USF brings together many different working realities, as not all of these employers apply the same 'Staff Regulations'.

This is the strength of the Federation that works in continuous synergy. Every 4 years, USF member organisations meet in Congress not only to prepare for the renewal of their bodies but, above all, to define the political lines (resolutions) they will defend for their members. [More](#)

LUXEMBOURG LATEST NEWS (HOUSING ALLOWANCE AND THE MINIMUM SALARY – TO BE CONFIRMED)

When preparing this newsletter and tacking stock of the many battles we fight on behalf of Luxembourg colleagues, we thought we had still no results on the main files. However it would seem things are advancing on the Housing Allowance and the minimum salary. [More](#)

CONGRES USF

L'USFL est un syndicat basé à Luxembourg et centré sur les employés de la Commission. L'USFL fait partie d'une Fédération ((L'Union Syndical Fédérale) qui regroupe plusieurs autre 'organisations membres' basées dans d'autres Institutions (Parlement européen, Conseil, Cour de Justice, etc.) et organes de l'Union Européenne (Agences diverse, Eurocontrol, Eurojust BCE, etc). De ce fait l'USF regroupe de nombreuses différentes réalités de travail car tous ces employeurs n'appliquent pas le même 'Statut'. Ceci est la force de la Fédération qui fonctionne en synergie continue.

Tous les 4 ans, les Organisations membres de l'USF se réunissent en Congrès pour non seulement préparer le renouvellement de leurs instances mais surtout pour définir les lignes politiques (résolutions) qu'elles défendront pour leurs affiliés. [Pour en savoir plus](#)

DERNIERES NOUVELLES DU LUXEMBOURG (ALLOCATION DE LOGEMENT ET SALAIRE MINIMUM – A CONFIRMER)

Lors de la préparation de cette lettre d'information et de la liste des nombreuses batailles que nous menons au nom des collègues, nous avons pensé que nous n'avions toujours pas de résultats sur les principaux dossiers. Toutefois, il semblerait que les choses progressent en ce qui concerne l'allocation de logement et le salaire minimum. [Pour en savoir plus](#)

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](#)