



ENSEMBLE POUR LUXEMBOURG – USF-L

Liste 5

Des collègues compétents qui mettent leur expertise à votre service.

L’USF-L vous fournit son expertise, exprime sa 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 2025 - 2028

Attractivité du site de Luxembourg :	➤ Large scale review : jamais aux dépens de Luxembourg ! Assurer que le site du Luxembourg devienne attractif ! ➤ Étendre l’Allocation de Logement : au-delà de 4 ans, et aux transfrontaliers ➤ Pas d’ouverture du Statut (un 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 ➤ Pleine exécution des 12 actions définies par le CALUX ➤ Meilleures possibilités / perspectives de carrières sur Luxembourg (mobilité et offres d’emplois y compris vers d’autres Institutions, passage de catégories, certification, screening, reclassement, promotions) ➤ Des concours spécifiques pour le Luxembourg avec des grades d’entrée plus élevés et y compris plus de concours internes
Rémunérations & pensions	➤ Maintien 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 différenciée selon les Institutions et organes basés à Luxembourg
Carrières	➤ Transparence et modernisation des recrutements ➤ Transparence dans l’évaluation et la promotion/le reclassement ➤ Poursuivre et développer la certification comme outil de promotion sociale et professionnelle ➤ Agents Contractuels : reclassement et screening plus fréquents. Augmenter l’usage du statut d’Agent Temporaire au bout des 6 ans, ou pour prolongation de contrat ➤ Davantage de concours internes et renforcer les possibilités de participation aux concours internes pour tous les groupes de fonction ➤ Offrir de vraies perspectives de carrières aux collègues AC, AST et AST/SC ➤ Formations adaptées 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
Transparence	➤ Maintien des élections directes du Comité Local du Personnel ➤ 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	➤ Continuité des services de qualité : Restauration, Crèches / Garderies / Écoles européennes ➤ Maintien du Foyer pour des activités culturelles et sociales ➤ Politique infrastructures à Luxembourg : exiger le bien-être et la sécurité du personnel ➤ Conciliation entre vie privée et vie professionnelle ➤ Greening et ses conséquences : pas de ‘greenwashing’ aux dépens du personnel. Rembourser les frais de télétravail ➤ Augmenter les 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 ➤ Renforcer le soutien aux futurs retraités
Temps de travail	➤ 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 ➤ Télétravail à l’étranger : augmenter le nombre de jours en s’alignant avec la culture de confiance recherchée ➤ Standby duty/moyens de communication urgente : lutter pour des limites claires ➤ 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	➤ 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) ➤ Continuer l’effort pour créer une Délégation des Educateurs ➤ Poursuivre les échanges avec la DG HR, le Commissaire, le Conseil des Chefs d’Administration (CCA & CALUX), etc. ➤ Augmenter la visibilité et la transparence des comités paritaires (locaux et centraux) ➤ Faciliter la participation et la reconnaissance du travail des collègues dans les jurys de concours et les panels de recrutement
Assurance maladie / RCAM	➤ Tarification non-discriminatoire pour les coûts maladie au Luxembourg ➤ Accorder davantage de postes au PMO pour aider le personnel concernant l’assurance-maladie au Luxembourg (autorisation préalable, plafonds non-équitables) ➤ Remboursements corrects et rapides des frais encourus (y compris transparence concernant les frais cachés derrière la facturation directe) ➤ Meilleure prise en compte de pathologies spécifiques et handicaps (cancer, maladie chronique, maladies rares, etc.)
Santé au travail	➤ Assurer le Bien-être au moyen d’analyses de risque adéquates (musculosquelettiques et psychosociaux, charge de travail) ➤ Assurer la Conciliation entre vie privée et vie professionnelle ➤ Renforcer le suivi par rapport aux cas de harcèlement ➤ Meilleure gestion et accompagnement des cas de burn-out, bore-out, etc. ➤ Assurer un haut niveau de santé et de sécurité dans tous les espaces de travail (bureaux individuels, partagés, hot desking) ➤ Espaces collaboratifs dynamiques : pleine intégration des meilleures pratiques pour un environnement de travail plus sain et sécuritaire