

From: HR ELECTIONS CLP LUX LISTE NS ENSEMBLE POUR LUX
Cc: HR ELECTIONS CLP LUX LISTE NS ENSEMBLE POUR LUX; REP PERS OSP USF LUXEMBOURG; KYRAMARIOS Arty (OIL); ALMA Patricia (DGT); ZAIT Nadia (ENER); BASTIEN Elisabeth (OP); LUPO Fabrizio (ESTAT); MAVRAGANIS Nicolas (ASU)
Subject: LIST 5 (USF-L) - LARGE-SCALE REVIEW - QUICK WINS
Date: mercredi 3 décembre 2025 16:06:35



**Union
Syndicale
Fédérale
Luxembourg**

VOTE LIST 5 - Together for Luxembourg!

LARGE-SCALE REVIEW – QUICK WINS

[Cliquez ici pour le français](#)Luxembourg, 03/12/2025

The Large-Scale Review (LSR) presentation by Commissioner Piotr Serafin, SG Ilze Juhansone, DG HR Stephen Quest and Ms. Catherine Day on last 21 November undoubtedly captured your attention.

We heard that values including transparency are paramount to its success, but that the Large-Scale Review is to be seen apart from our Working Conditions. **USF-L** agrees that values including transparency are key. However, we believe that **management is "achieving through people"**, and that the **Large-Scale Review and working conditions** should be seen as **closely linked**.

Whereas the LSR-team invited staff representatives to submit their contributions, here are ours on some **preliminary aspects**.

TRANSPARENCY

To contribute usefully, **full access to the data shared with the members of the 15 workstreams** is a prerequisite. Therefore, we maintain our request that the ADMIN provides such access to the staff representatives. The same goes for the terms of reference of the benchmarking exercise that will take place.

If, however, such access would not be given, **USF-L** will recommend the use of the facts available. Should these lead to boldly diverging views, we trust the ADMIN to be appreciative beforehand.

TALENT RETAINMENT: HORA EST!

It feels like it was yesterday we [were being told about the new recruitment model](#) which would allow the Commission "to recruit the right people, have them in the right place, and provide them with a motivating work environment, with clear career prospects". Yet this road seems to be paved with good intentions rather than with solid concrete.

Both internal and external competitions are constantly delayed. The effect on the large proportion of AT and AC colleagues is acutely felt. **USF-L** proposes to **advance the external benchmarking** exercise for this specific topic as urgent action is needed.

TELEWORK, INCLUDING AWAY FROM THE PLACE OF EMPLOYMENT

USF-L hears that staff is being called to telework less. However, **keep the present standard of 40%** of office presence suits many colleagues given **increased workloads** and **traffic** as well as **environment** considerations. We therefore ask the ADMIN to not change a **winning team** in this regard.

USF-L requests an **increase of the TWA-days from 10 to 20 days per year**. This measure would be budget-neutral for the Commission, enhance attractiveness and prevent unnecessary stress for those needing more flexibility in this regard. Compared to the Court of Auditors (30 days), the European Central Bank (90 days) or the European Patent Office (60 days), 20 days can hardly be seen as over asking. Furthermore, granting 5 more TWA days per year than the Council (15 days) already does, would hardly put expat allowances at risk.

PRIORISATION: THINK HEALTH AT WORK

According to **EU OSHA** (European Agency for Health at Work), adequate prevention measures regarding work-related musculoskeletal and psychosocial risks are good for a **Return on Investment of 120%**. The Belgian legislator and Luxembourg authorities recognize the same.

For its health policy with regard to staff, the Commission has committed to respect the EU directives (containing minimum common denominators) on health at work. However, given the New Ways of Working, these need urgent updating.

On these grounds, **USF-L** requests the Commission to mandate DG Employment to **update the Directives on health at the Workplace (extend it to the regular telework place!) and during Screenwork (easily height adjustable desks for all!)**.
USF-Luxembourg, always on deck! And on this subject during the 2022-2025 term of the LSC:

- TRACT (FR) [Teletravail-depuis-etranger.pdf](#)
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2022/07/Les-couts-et-benefices-du-teletravail.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2023/02/survey-telework.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2020/11/Teletravail-et-deconnexion.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2020/07/Teletravail-COVID.pdf>

But there is more:

- [Newsletters \(EN/FR\)](#)
- [Leaflets \(EN\)/Tracts \(FR\)](#)
- Nos candidats et notre programme : [Elections 2025 - Union Syndicale Fédérale Luxembourg](#) /
- Our candidates and our programme: [2025 Elections - Union Syndicale Fédérale Luxembourg](#)

We offer you what we really are, not more not less





UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG
Contact: REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu
www.usf-Luxembourg.eu

Your representatives :

BECH and T2: P. ALMA C-A POPESCU N. MAVRAGANIS	OP: M. COLLIGNON E. BASTIEN	CPE: J. MECHIN M. TAMI -	Gasperich: N. ZAIT (ex-Feltah) C. PALADINO S. KARDARAS
--	--	--	--

Union Syndicale Fédérale Luxembourg is one of the 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](#)



**Union
Syndicale
Fédérale
Luxembourg**

VOTEZ LISTE 5 - Ensemble pour Luxembourg !

REFONTE À GRANDE ÉCHELLE – ‘QUICK WINS’

[Click here for English](#)

Luxembourg, le 03/12/2025

La présentation du 'Large-Scale Review' (LSR) par le Commissaire Piotr Serafin, la SG Ilze Juhansone, le DG RH Stephen Quest et Mme Catherine Day le 21 novembre dernier a sans aucun doute capté votre attention.

Nous avons entendu dire que des valeurs telles que la transparence sont primordiales pour son succès, mais que le 'Large-Scale Review' doit être vu séparément de nos conditions de travail. **L'USF-L** est d'accord pour dire que des valeurs telles que la transparence sont essentielles. Cependant, nous pensons que **le management égale « réussir grâce au personnel »**, et que dès lors, le **'Large-Scale Review' et les conditions de travail** doivent être considérés comme **étroitement liés**.

Alors que l'équipe LSR a invité les représentants du personnel à soumettre leurs contributions, voici les nôtres sur quelques **aspects préliminaires**.

TRANSPARENCE

Pour contribuer utilement, **un accès complet aux données partagées avec les membres des 15 'workstreams'** est une condition préalable. Par conséquent, nous maintenons notre demande que l'ADMIN accorde cet accès aux représentants du personnel. Il en va de même pour les termes de référence de l'exercice de benchmarking qui aura lieu.

Cependant, si un tel accès n'est pas accordé, **L'USF-L** recommandera d'utiliser les données disponibles. Si cela conduit à des points de vue fortement divergents, nous faisons confiance à l'ADMIN pour être compréhensive à cet égard.

GARDER LES TALENTS 'IN-HOUSE' : HORA EST !

On a l'impression que c'était hier qu'on nous [parlait du nouveau modèle de recrutement](#) qui permettrait à la Commission « de recruter les bonnes personnes, de les placer au bon endroit et de leur offrir un environnement de travail motivant, avec des perspectives de carrière claires ». Pourtant, cette route semble pavée de bonnes intentions plutôt que de concret solide.

Les compétitions internes et externes sont constamment différées. L'effet sur la grande proportion de collègues AT et AC se fait sentir douloureusement. **L'USF-L** propose d'**avancer le benchmarking externe** pour ce sujet spécifique étant donné qu'une action urgente est nécessaire.

TÉLÉTRAVAIL, Y COMPRIS EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL

L'USF-L apprend que le personnel est appelé à moins télétravailler. Cependant, **maintenir la norme actuelle de 40 %** de présence au bureau convient à de nombreux collègues, compte tenu **de la charge de travail accrue, du trafic et des considérations environnementales**. Nous demandons donc à l'ADMIN de ne pas changer **une équipe gagnante** à cet égard.

L'USF-L demande une **augmentation de 10 à 20 jours du nombre de jours de TWA par an**. Cette mesure serait neutre en termes de budget pour la Commission, renforcerait l'attractivité et éviterait un stress inutile pour ceux qui ont besoin de plus de flexibilité à cet égard. Comparé à la Cour des comptes (30 jours), à la Banque centrale européenne (90 jours) ou à l'Office européen des brevets (60 jours), 20 jours ne peuvent guère être considérés comme 'trop demandé'. En outre, accorder 5 jours par an de TWA supplémentaires par rapport au Conseil (15 jours) ne mettrait guère en danger les allocations d'expatriation et de dépassement.

PRIORISATION : PENSEZ À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Selon l'**UE-OSHA** (Agence européenne pour la santé au travail), des mesures de prévention adéquates concernant les risques musculosquelettiques et psychosociaux liés au travail offrent un **retour sur investissement de 120 %**. Le législateur belge et les autorités luxembourgeoises reconnaissent ce fait également.

Pour sa politique de santé en ce qui concerne le personnel, la Commission s'est engagée à respecter les directives de l'UE (contenant des dénominateurs communs minimums) sur la santé au travail. Cependant, compte tenu des nouvelles façons de travailler, celles-ci nécessitent une mise à jour urgente.

Pour ces raisons, **L'USF-L** demande à la Commission de mandater la DG Emploi à **mettre à jour les directives quant à la santé sur le lieu de travail (extension au lieu de télétravail habituel !)** et quant au travail sur écran (**bureaux facilement ajustables en hauteur pour tous !**).

USF-Luxembourg, toujours sur le pont ! Et à ce sujet durant la session 2022-2025 du LSC :

- TRACT (FR) [Télétravail-depuis-etranger.pdf](#)
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2022/07/Les-couts-et-benefices-du-teletravail.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2023/02/survey-telework.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2020/11/Teletravail-et-deconnexion.pdf>
- TRACT (FR) <https://usf-luxembourg.eu/wp-content/uploads/2020/07/Teletravail-COVID.pdf>

Mais il y a plus :

- [Bulletins d'information \(EN/FR\)](#)
- [Feuilles \(EN\)/Tracts \(FR\)](#)
- Nos candidats et notre programme : [Élections 2025 - Union Syndicale Fédérale Luxembourg](#) /
- Nos candidats et notre programme : [Élections 2025 - Union Syndicale Fédérale Luxembourg](#)

NOUS VOUS OFFRONS CE QUE NOUS SOMMES RÉELLEMENT, NI PLUS NI MOINS



UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG

Contact: REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu
www.usf-Luxembourg.eu

Vos représentants :

BECH et T2:
P. ALMA

OP:
M. COLLIGNON

CPE:
J. MECHIN

Gasperich:
N. ZAÏT (ex-Fettah)

C-A POPESCU N. MAVRAGANIS A. KYRAMARIOS	E. BASTIEN	M. TAMI -	C. PALADINO S. KARDARAS P. VAKONDIOS
Union Syndicale Fédérale Luxembourg est une des organisations reconnues représentant officiellement le personnel de la Commission Européenne. Vous recevez des communications de l'Union Syndicale Fédérale Luxembourg parce que vous travaillez dans les institutions européennes et que vous êtes donc inscrit dans son répertoire officiel. Se désabonner – Déclaration de confidentialité			