



La lettre de VOTE THE CHANGE (Février 2016)



Pour un scrutin proportionnel aux élections de Luxembourg

Le CLP actuel a pris un engagement d'adopter un nouveau mode de scrutin plus équitable que le système actuel. Qu'a-t-il fait depuis son élection, en novembre 2013? RIEN.

Le système électoral existant n'a permis, dans les faits, que l'alternance entre deux blocs, au détriment de la diversité de la représentation du personnel. Or, ces deux blocs envisagent aujourd'hui de se mettre d'accord pour se présenter aux prochaines élections avec le même système électoral qui exclut des minorités significatives. Ainsi, "Vote the Change" (U4U&FFPE) avec 16% de représentativité n'ont qu'un seul élu sur les 20 au lieu 3.

Le système actuel a jusqu'à présent empêché les remises en cause et les améliorations nécessaires à la représentation du personnel. Il a pérennisé le statu quo des attitudes et des politiques. Enfin, il a favorisé un affrontement stérile et artificiel entre deux blocs. Il est encore temps que cela change. Il est nécessaire que cela change. Il vous appartient que cela change.

Le rôle de la Commission est critiqué. Notre métier évolue dans un sens négatif, nos conditions de travail se dégradent. Le niveau de nos rémunérations et pensions est remis en question, pour l'instant en paroles. Il devient donc urgent et primordial que la représentation du personnel devienne un outil proche des préoccupations du personnel, proche des conditions d'exercice de leur métier, plus unitaire et plus citoyen.

C'est la raison pour laquelle "VOTE THE CHANGE" (U4U&FFPE) va se battre pour un scrutin plus proportionnel qui ne préserve pas seulement les situations acquises, mais qui permettent aussi aux collègues d'être entendus. Une pétition sera lancée à cet effet.

Agents contractuels: où en sommes-nous?

La concertation sur les AC se poursuit avec la Commission afin de revoir la DGE (Directive Générale d'exécution) pour une amélioration des conditions d'emploi des ACs.

VOTE THE CHANGE (VtC) se bat pour des concours internes tous les 2 ou 3 ans, des promotions plus nombreuses, des possibilités de changements de groupe de fonction pour tenir compte de l'expérience professionnelle et des diplômes.

Nos organisations souhaitent également favoriser la mobilité des AC. Nous devons constater que la Commission est prête à discuter des AC bis mais ne veut pas faire grand-chose pour les AC 3 ter. Nous défendons bien entendu les intérêts de cette catégorie de collègues qui travaillent dans les institutions et sont touchés par une plus grande précarité (règle des 6 ans).

VTC vous tiendra au courant des derniers développements puisque les discussions se poursuivent.

Dossier middle management: vers une impasse?

La VP en charge du personnel a décidé d'appliquer une mobilité à l'ensemble des Chefs d'unité. VOTE THE CHANGE a plaidé pour une application non-automatique de cette mesure, pour préserver les connaissances de l'institution et la compétence du middle management. Nous avons également plaidé pour une période pilote. Hélas, le niveau politique ne veut rien entendre, dans ce dossier. Aujourd'hui, cette mobilité sera obligatoire pour tous les Chefs d'unité étant dans cette fonction dans la même DG depuis 10 ans et pas ceux qui ont eu deux postes dans la même DG. Nous attendons les conclusions de la concertation pour déterminer, en concertation avec les autres OSPs, la conduite à tenir dans ce domaine.

Dans ce dossier, nous avons rappelé la spécificité de Luxembourg, avec peu de DGs très spécialisées, et la difficulté pour un chef d'unité de trouver un poste dans une autre DG, après 10 ans. Toutefois, la Commission ne semble pas se préoccuper de cette dimension. L'application de cette décision pourrait laisser un nombre important de collègues sur le carreau, ce qui pourrait être dommageable pour la Commission.

Transferts de services et bâtiments et déménagements

La Commission vient de conclure un accord avec les autorités luxembourgeoises pour finaliser le déménagement du JMO, en 2017 - il était temps. Cet accord prévoit également des bâtiments temporaires notamment sur le site de la Cloche d'or et la construction d'un nouveau bâtiment JMO2 en deux phases (2020 et 2024).

Par ailleurs, l'accord prévoit le développement du pôle de Luxembourg: aspects financiers (BEI et ECFIN), juridique (procureur européen et OLAF et informatique (DIGIT, CONNECT). Le nombre de personnels de la Commission à Luxembourg passerait de 11,7% à 12,5% de la totalité du personnel de la Commission.

Si nous nous réjouissons de la pérennisation du site de Luxembourg, nous avons des doutes sur la méthode. Tout d'abord, il n'est pas certain que les collègues de l'OLAF soient d'accord avec ce déménagement soudain. Par ailleurs, on doit constater que le personnel est informé ex post, à propos de cet accord.

Dans cette affaire, on doit aussi noter que la santé des collègues n'a pas été un réel critère de gestion, puisque les derniers 500 collègues seront déménagés au premier trimestre 2017.

VOTE THE CHANGE demande toute la clarté dans ce dossier que la Commission gère de manière non-transparente, depuis le début.

Editeurs: P-P. Bacri / G. Vlandas, **Rédaction:** F. Andreone, Carmen Zammit, Alain Clausse, J-M. Dehoy, G. Hanney Labastille Hanney, A. Islamaj