

### 3. Traitement discriminatoire des agents contractuels et temporaires

« Diviser pour régner », la maxime est séculaire. À U4U, nous avons compris que la solidarité et l'union de toutes les catégories de personnel, au-delà des différences de grades, de catégories et de statut est notre meilleure chance de garantir nos droits et nos conditions de travail. Chez nous, agents contractuels, temporaires, fonctionnaires nommés avant ou après 2004 ou 2014 bénéficient tous du même soutien et de la même attention.

#### **Vous nous dites**

- *Les salaires statutaires de certains agents contractuels employés par les institutions de l'UE sont tombés en dessous du salaire minimum luxembourgeois.*
- *Les AC GF I sont certainement en dessous du salaire de base au Luxembourg. C'est eux qu'il faut soutenir et ne pas toucher à leurs indemnités d'expatriation.*
- *Les revenus des AC, SC, AST/SC et AST de bas grade ne leur permettent pas de vivre sur le territoire du Luxembourg, et donc ils doivent venir des pays frontaliers malgré le coût de l'essence et c'est également un encombrement pour les routes. C'est un cercle vicieux mais la Commission offre encore un salaire compétitif par rapport à la France.*
- *Rendre les salaires attractifs.*
- *Les GF des AC ont été réduits il y a quelques années (AC GF IV devenus AC GF III, AC GF III devenus AC GF II) avec pourtant les mêmes responsabilités, les mêmes tâches et des salaires abaissés.*
- *Engager les AT directement comme AST.*

#### **Le programme U4U**

U4U est le seul à avoir élargi la politique de diversité et inclusion en attirant l'attention sur les 3 dimensions à considérer :

1. **La dimension sociétale** (genre, langue, âge, handicap, origine ethnique, origine sociale, situation familiale, apparence physique, opinions politiques, croyance, ...).
2. **La dimension sociale** (statut, rémunérations et disparités de revenus/de classement /de catégories, accès à l'information et au dialogue, garantie des soins de santé, mobilité...).
3. **La dimension cognitive et/ou professionnelle** (connaissances, qualifications, compétences, expériences, formations, types de métier, cultures différentes, valeurs, statut ...).

La diversité des réalités sociales au sein du personnel est intégrée dans nos démarches.

Promouvoir l'inclusion au niveau social c'est lutter contre les discriminations, les disparités, la précarité et les différences au niveau des carrières. Il s'agirait par exemple de :

- Garantir un **recrutement** au grade et groupe de fonction correspondant à la formation, à l'expérience et à la nature des tâches confiées, afin de réduire le sous classement à l'embauche.
- Augmenter le nombre d'actions de **reclassement** (passage de Groupe de Fonction) qui tiennent compte des qualifications, du travail effectué, de l'évaluation des performances afin de réduire les disparités et inégalités existantes.
- Assurer une **gestion égalitaire du personnel** qu'il soit statutaire ou contractuel (remplacement d'un congé de maternité, remboursement des frais médicaux, accès aux crèches/écoles/ garderies...).
- Organiser des **concours** de titularisation réguliers et planifiés avec un nombre de lauréats significatifs. Les agents contractuels (AC) devraient pouvoir bénéficier, après 6 ans en poste (3+3), de contrats temporaires (AT) pour une, voire deux, année(s) supplémentaire(s), leur permettant ainsi d'accéder à des concours internes avec un nombre plus élevé de lauréats. Les concours internes devraient faire l'objet d'une planification et d'une publication régulière.
- Assurer des **formations** gratuites offertes par l'Administration sur le temps de travail au personnel, y compris non-permanent, qui prépare des concours internes et externes (à l'instar de ce que U4U a obtenu de l'employeur de l'EUIPO à Alicante). En effet, U4U agit dans l'intérêt de tout le personnel et préfère donner accès à chacun(e) à des formations gratuites données par l'employeur, plutôt que d'obliger l'adhésion à un syndicat pour pouvoir en bénéficier.
- Favoriser des **mobilités** au niveau interinstitutionnel, entre institutions et services centraux (PMO, OIL, OIB) etc. par l'organisation d'un marché de l'emploi virtuel performant, rendant les postes disponibles visibles pour les collègues qui seraient intéressé(e)s. Cette mesure offrirait de nouvelles perspectives de carrière aux collègues et en même temps permettrait notamment à ceux avec un contrat à durée déterminée d'atteindre le nombre d'années nécessaires pour bénéficier du minimum de retraite communautaire.
- Assurer l'octroi pour les AC en fin de contrats d'une inscription gratuite aux **écoles européennes** pour que leurs enfants terminent leur cycle de formation.
- Assurer l'éligibilité aux **crèches/garderies** pendant les 6 mois qui suivent la fin de contrat des AC.
- Offrir un **tarif préférentiel à la cantine** pour les GFI et AST1
- Éliminer à l'embauche les classements dont le niveau de salaire est inférieur au **salaire minimum luxembourgeois**.

**Le saviez-vous :** En 2021 les AC représentaient 23% du personnel de la Commission (plus de 7400 personnes). Le Luxembourg est le lieu d'affectation de plus de 3700 collègues à la

Commission (11,5%), par exemple, plus de 400 collègues travaillent à l'OIL, plus de 600 à ESTAT, plus de 580 à l'OP.