

**Université
du Luxembourg**

**University
of Luxembourg**



12.03.24

Élections

Délégations du personnel

Elections

Staff delegations

Objectifs 2024-2029

Pourquoi voter pour l'OGBL dans mon établissement ?

Chère/er collègue,

Le 12 mars 2024 tu éiras tes délégué.es du personnel pour un nouveau mandat de cinq ans.

En votant OGBL, tu soutiens le seul syndicat présent dans l'ensemble du secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) au Luxembourg. L'OGBL est ouvert à, et représente donc, toutes les catégories de personnel, que ce soit le personnel académique, chercheur et administratif et technique, sans égard du pays de résidence ou de la nationalité, en tentant de présenter, dans la mesure du possible, un équilibre des genres.

En choisissant l'OGBL, tu soutiens la continuité de notre travail et nos objectifs au niveau de tout ton secteur :

- Nous poursuivons le développement continu des conventions collectives existantes dans l'objectif d'une harmonisation vers le haut des conditions de travail et de rémunération dans le secteur pour toutes les institutions.
- Nous militons en faveur de l'intégration du secteur dans des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public et cela dans une perspective de parallélisme d'évolution salariale avec la Fonction publique.
- Nous maintenons notre critique vis-à-vis des régimes salariaux liés à la performance et favoriserons le lien de l'évolution salariale avec la formation et l'ancienneté dans la fonction.
- Nous militons en faveur du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les différents organes décisionnels des établissements du secteur, et de manière plus globale en faveur du principe de l'égalité des genres et contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail.
- Nous revendiquons la transparence et l'ouverture au niveau de la politique de recrutement interne des institutions du secteur de l'ESR, de meilleures conditions de promotion et plus de possibilités de développement de carrière au Luxembourg pour tous les personnels ainsi qu'un

meilleur encadrement des conditions de travail pour les chercheur.es doctorant.es et postdoctorant.es.

- Nous revendiquons une limitation des CDDs pour les chercheur.es à des formations doctorales/postdoctorales ou à des projets limités dans le temps – le CDI doit être le standard et le CDD ne doit pas non plus être une période d'essai prolongée. Rappelons que le secteur ESR est le premier classé en termes de CDD au Luxembourg !
- Nous militons en faveur d'une part plus importante du PIB de l'Etat à la recherche publique afin de dégager des moyens pour améliorer les conditions de travail et salariales des personnels du secteur.
- Nous veillons à garantir une approche centrée sur l'humain concernant le développement, l'utilisation et la mise en œuvre des systèmes d'Intelligence Artificielle (IA) au niveau sectoriel, notamment par le biais de plans de formation au personnel, d'une mise en œuvre éthique de l'IA, d'échanges avec l'employeur liés à cette mise en œuvre, ou encore de la mise en place d'un soutien aux travailleurs pour faire face aux changements et au stress liés au déploiement de l'IA.
- Après la présence du/de la président.e de la délégation du personnel dans le Conseil de gouvernance de l'Université et dans les Conseils d'administration des Centres de Recherche Publics (CRPs), nous demandons la même règle que pour les sociétés anonymes, à savoir qu'un tiers des membres du Conseil d'administration devraient être des représentant.es du personnel.
- Nous poursuivons notre investissement dans des mesures préventives en matière de sécurité et de santé au lieu de travail et de lutte contre les situations de stress, de harcèlement moral, etc.
- Nous sommes pour une généralisation de jours de congé supplémentaires à partir de 50 ans tels qu'ils existent à l'Université et au LISER.
- Dans l'esprit d'un meilleur dialogue social, nous luttons pour la transparence des

procédures, de la politique décisionnelle, de la communication au sein des institutions du secteur de l'ESR et un meilleur échange d'informations entre direction et délégation du personnel.

- Nous sollicitons l'augmentation de la valeur faciale des chèques-repas à 15 €, qui doit redevenir utilisable dans toutes les cantines.
- Nous nous engageons pour la mobilité douce et durable et pour l'amélioration de l'accès aux transports publics.
- Nous revendiquons une réduction du temps de travail hebdomadaire dans le secteur à 38 h (temps plein) sans perte de salaire, au prorata du temps de travail individuel et sans réduire le nombre de jours de congé.
- Nous demandons l'introduction de comptes épargne-temps et d'un régime de pension complémentaire au niveau du secteur.

Nous voulons une harmonisation vers le haut du droit au télétravail tout en revendiquant une hausse des seuils fiscaux dans les conventions respectives avec les pays voisins afin de les aligner sur les seuils applicables en matière de sécurité sociale. De plus, afin de limiter les impacts des restrictions en matière de sécurité sociale, nous demandons une dérogation spécifique pour les chercheur.es au niveau du télétravail.

Nous revendiquons une augmentation de logements à prix abordable et en suffisance afin de lutter contre la précarité dont les étudiant.es, doctorant.es et postdoctorant.es sont particulièrement en proie. De plus, nous demandons une révision des conditions de logement concernant le permis de travail des chercheur.es des pays tiers, qui ont à l'heure actuelle l'obligation de résider au Luxembourg pour y travailler.

L'heure est au bilan

En une décennie, l'OGBL a renforcé le dialogue social tout en améliorant les conditions de travail et de rémunération des salarié.es de tout le secteur

L'OGBL a pu développer ces dernières années un contrepoids certain face aux employeurs de l'ensemble du secteur de l'ESR. Cela a été possible non seulement grâce aux capacités matérielles et organisationnelles du syndicat n° 1 au Luxembourg, mais aussi grâce au développement des échanges, des bonnes pratiques et de la coopération entre délégué.es OGBL des différents établissements, le tout au sein du département Enseignement Supérieur et Recherche (ESR) du Syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL. L'implantation de logiques sectorielles a permis de renforcer les droits et les conditions de travail des salarié.es du secteur de manière considérable.

Une couverture quasi-totale des salariées par des conventions collectives de travail en vue d'harmoniser vers le haut les conditions de travail et de rémunérations de tout le secteur

Avant la présence de l'OGBL, les conditions de travail et de rémunération étaient réglées de manière unilatérale par les employeurs du secteur. A présent la quasi-totalité des salarié.es du secteur est couverte par une convention collective de travail. C'est en 2016 que l'OGBL a obtenu la conclusion d'une première convention-cadre pour les trois CRPs (avec la négociation des 3 accords collectifs de travail subordonnés, au sein du LIH, du LIST et du LISER, qui règlent notamment les conditions de rémunération et d'évolution des carrières). Puis, en septembre 2018, l'OGBL a signé la

première convention collective de travail pour les salarié.es de l'Université du Luxembourg. Depuis, ces accords ont déjà tous été renouvelés au moins une fois apportant davantage d'avancées pour les salarié.es concernés.

L'OGBL a amélioré le droit à la cogestion et à la démocratie en interne

Depuis 2014, l'OGBL s'est engagé de manière conséquente pour le développement de structures démocratiques dans les différents établissements. Cet engagement a mené à des résultats concrets, comme l'implication du/de la président.e de la délégation dans les conseils d'administration avec siège et droit de vote.

L'OGBL est intervenu en faveur d'une harmonisation du droit au télétravail

L'OGBL est intervenu régulièrement auprès des décideurs/euses politiques sur la situation des télétravailleurs/euses frontaliers/ières du secteur public sous contrat de travail privé (après la levée des dérogations Covid-19 en matière des seuils de tolérance au niveau fiscal et de sécurité sociale).

L'OGBL a également interpellé les représentant.es politiques des régions frontalières afin de sensibiliser ces élu.es à la problématique du télétravail frontalier, et ce dans le but de faire évoluer les différents accords fiscaux bilatéraux que le Luxembourg a conclu avec la France, l'Allemagne et la Belgique. Grâce aux interventions de l'OGBL, des garanties et des améliorations ont pu être obtenues, notamment l'augmentation et l'harmonisation des seuils en matière fiscale et de sécurité sociale des pays limitrophes pour les travailleurs/euses frontaliers/ières en télétravail.

L'OGBL a milité pour un investissement dans la recherche publique et pour des meilleures conditions de travail pour les chercheur.es

L'OGBL a rencontré des représentants du gouvernement pour soulever des sujets essentiels du secteur tels que la nécessité d'un investissement plus important dans la recherche publique et la situation précaire des chercheur.es en contrat à durée déterminée (CDD). L'OGBL s'est notamment réuni avec le FNR au sujet des conditions de travail et des perspectives de carrière pour les chercheur.es doctorant.es et postdoctorant.es.

L'OGBL a lancé une campagne de sensibilisation en matière de lutte contre le harcèlement moral

L'OGBL s'est également investi dans des mesures préventives en matière de sécurité et de santé au lieu de travail, plus particulièrement concernant la lutte contre le harcèlement moral.

L'OGBL a assisté et conseillé des salarié.es dans le cadre de dossiers individuels

L'OGBL est intervenu et continu à intervenir dans des dossiers individuels des salarié.es membres qui ont rencontré des problèmes spécifiques liés au secteur de l'ESR.

Nos principales revendications pour l'Université du Luxembourg

Conditions de travail, de transport, de vie

- Petite enfance : création d'une structure dédiée aux enfants du personnel de l'Université
- Permettre le travail sur divers campus (bureaux de passage)
- Améliorer les conditions de déplacement du personnel et favoriser les solutions de mobilité douce
- Mise en place du « Compte épargne-temps », de la préretraite progressive et d'un plan de pension complémentaire
- Développer les actions de bien-être
- Lutter contre les lourdeurs administratives et éviter que le système de tickets ne se substitue aux relations humaines dans tous les secteurs

Rémunérations et avantages sociaux

- Revalorisation générale des grilles de salaire lors de la négociation de la Convention collective
- Régler le problème de la recharge de carte Restopolis ou opter pour une allocation repas
- Revaloriser le salaire des post-doctorants avec expérience

Carrières et formations

- Développement de la mobilité interne (horizontale et verticale) du personnel administratif, financier et technique
- Suivre et poursuivre la négociation de la politique d'allocation des enseignements
- Favoriser la proportion de CDI dans la recherche (R&D specialists ; research scientists)
- Favoriser les promotions dans la carrière académique et l'accès à la catégorie personnel académique pour les R&D specialists
- Revoir certaines Job Descriptions, leur mise en œuvre (en particulier pour les research scientists) et l'application du grading
- Continuer le déploiement des formations du personnel, en particulier en langues

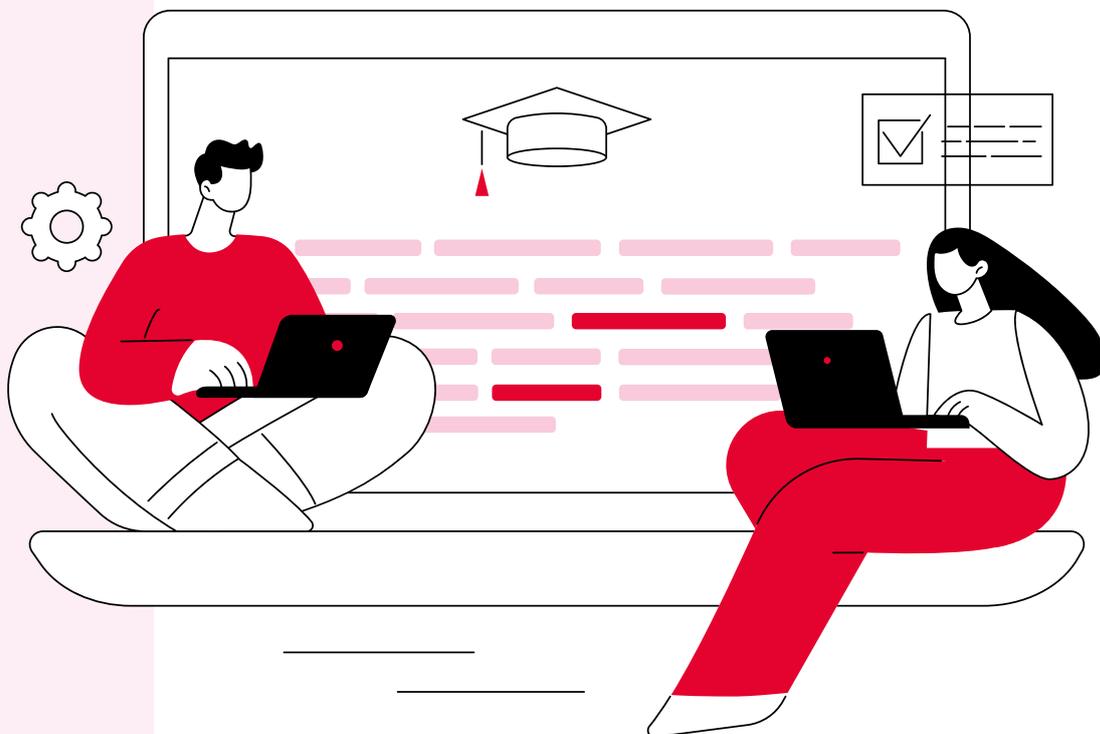


Bilan du mandat OGBL 2019-2024 pour l'Université du Luxembourg

Les discussions régulières sur les conditions de travail, la mise en place du « grading » et surtout la négociation de la Convention collective ont structuré nos principales actions.

Quelques points saillants

- Augmentation de la valeur des chèques-repas, obtention d'une prime de fidélité après 10 et 20 ans d'ancienneté et d'une prime unique pour le personnel en CDD
- Organisation du flexitime, règlement sur le télétravail
- Règles pour le traitement des cas de harcèlement
- Discussion, encore insuffisante, sur la politique d'allocation des enseignements
- Avec le groupe Mobilité : mise à disposition de racks à vélos au CL et au CK, subventions des abonnements aux transports publics frontaliers, application de covoiturage Klaxit
- Avantages aux salarié.e.s : assurance complémentaire santé DKV et carte Sympass
- Soutien d'une cinquantaine de personnes avec des problèmes individuels délicats



Objectives 2024-2029

Why vote for the OGBL at my workplace?

Dear colleague,

On March 12, 2024, you will elect your staff representatives for a new five-year term.

By voting OGBL, you support the only trade union present in the entire Higher Education and Research (HER) sector in Luxembourg. The OGBL is open to, and therefore represents, all categories of staff, whether academic, research, administrative or technical, regardless of country of residence or nationality, and strives to present a gender balance wherever possible.

By choosing the OGBL, you support the continuity of our work and our objectives throughout your sector:

- We pursue the ongoing development of existing collective agreements with the aim of upward harmonization of working conditions and remuneration in the sector for all establishments.
- We are campaigning for the sector to be included in global wage negotiations for the public sector, with a view to ensuring parallel pay progression with the civil service.
- We remain critical of performance-linked pay schemes and will promote a link between pay progression and training and seniority in the job.
- We advocate the principle of equality between men and women in the various decision-making bodies of the sector's establishments, and more generally in favor of the principle of gender equality and against all forms of discrimination in the workplace.
- We demand transparency and openness in the internal recruitment policy of establishments in the HER sector, better promotion conditions and more career development opportunities in Luxembourg for all staff, as well as better working conditions for doctoral and post-doctoral researchers.
- We demand that fixed-term contracts for researchers be limited to doctoral/post-doctoral training or time-limited projects - the CDI must be the standard, and fixed-term contracts must not be a prolonged trial period. Let's not forget that the HER sector ranks first in terms of fixed-term contracts in Luxembourg!
- We are campaigning for a larger share of the State's GDP to be allocated to public research, in order to free up resources to improve working conditions and salaries for staff in the sector.
- We are working to ensure a human-centered approach to the development, use and implementation of Artificial Intelligence (AI) systems at sector level, including staff training plans, ethical implementation of AI, exchanges with the employer linked to this implementation, or the provision of support for workers to cope with the changes and stress associated with AI deployment.
- After the presence of the president of the staff delegation on the University Board of Governors and on the Luxembourg Research Institutes' Boards of Directors, we demand the same rule as for public limited companies, i.e. that one third of the members of the Board of Directors should be staff representatives.
- We continue to invest in preventive measures in the field of health and safety in the workplace, and in fighting against situations of stress, mobbing and so on.
- We are in favor of the widespread introduction of additional days of leave from the age of 50, such as exist at the University and LISER.
- In the spirit of a better social dialogue, we are fighting for transparency of procedures, decision-making policy and communication within HER establishments, and a better exchange of information between management and staff delegations.
- We call for an increase in the face value of meal vouchers to €15, which must once again be usable in all canteens.
- We are committed to soft and sustainable mobility and to improving access to public transport.
- We demand a reduction in weekly working hours in the sector to 38 h (full-time) without loss of pay, pro rata to individual working hours and without reducing the number of days off.
- We call for the introduction of time savings accounts and a supplementary pension scheme at sector level.
- We want upward harmonization of the right to telework, while demanding an increase in tax thresholds in respective agreements with neighboring countries to bring them into line with the thresholds applicable to social security. In addition, in order to limit the impact of social security restrictions, we are calling for a specific teleworking derogation for researchers.
- We are calling for an increase in the supply of affordable housing to fight against the precariousness to which students, doctoral candidates and post-docs are particularly prey. In addition, we are calling for a review of the housing conditions governing work permits for third-country researchers, who are currently obliged to reside in Luxembourg in order to work there.

It's time to take stock

In the space of a decade, the OGBL has strengthened social dialogue while improving working conditions and remuneration for employees throughout the sector.

Over the last few years, the OGBL has been able to develop a definite counterweight to employers throughout the HER sector. This has been made possible not only by the material and organizational capacities of Luxembourg's No. 1 union, but also by the development of exchanges, best practices, and cooperation between OGBL delegates from different establishments, all within the Higher Education and Research department of the OGBL's Education and Science Syndicate (SEW). The implementation of sectoral logics has considerably strengthened the rights and working conditions of employees in the sector.

Almost complete coverage of employees by collective bargaining agreements, with a view to harmonizing working conditions and pay across the sector.

Before the presence of the OGBL, working conditions and remuneration were regulated unilaterally by employers in the sector. Today, almost all employees in the sector are covered by a collective bargaining agreement. In 2016, the OGBL secured a first framework agreement for the three Luxembourg Research Institutes (with the negotiation of the 3 subordinate collective labor agreements with LIH, LIST and LISER, which regulate in particular pay and career

development conditions). Then, in September 2018, the OGBL signed the first collective labor agreement for employees of the University of Luxembourg. Since then, these agreements have all been renewed at least once, bringing further advances for the employees concerned.

The OGBL has improved the right to co-determination and internal democracy.

Since 2014, the OGBL has been consistently committed to the development of democratic structures in the various establishments. This commitment has led to concrete results, such as the involvement of the delegation president on boards of directors with a seat and voting rights.

OGBL lobbies for harmonization of teleworking rights.

The OGBL has made regular representations to political decision-makers on the situation of cross-border teleworkers in the public sector with private employment contracts (following the lifting of the Covid-19 derogations on tax and social security tolerance thresholds). The OGBL has also approached political representatives in border regions to raise awareness of the issue of cross-border teleworking, with a view to changing the various bilateral tax agreements that Luxembourg has signed with France, Germany and Belgium. Thanks to the OGBL's interventions, guarantees and improvements were obtained,

in particular the increase and harmonization of tax and social security thresholds in neighboring countries for cross-border teleworkers.

OGBL lobbies for investment in public research and better working conditions for researchers.

The OGBL met government representatives to raise key issues for the sector, such as the need for greater investment in public research and the precarious situation of researchers on fixed-term contracts. In particular, the OGBL met with the FNR (Luxembourg National Research Fund) to discuss working conditions and career prospects for doctoral and post-doctoral researchers.

The OGBL launched an awareness-raising campaign to fight against moral harassment.

The OGBL is also involved in preventive health and safety measures in the workplace, with a particular focus on the fight against bullying.

The OGBL has assisted and advised employees in individual cases.

The OGBL has intervened and continues to intervene in the individual cases of members who have encountered specific problems linked to the HER sector.

Our main demands for the University of Luxembourg

Conditions de travail, de transport, de vie

- Working, transport and living conditions
- Early childhood: creation of a dedicated structure for the children of University staff
- Work on different campuses (temporary office space)
- Improving staff travel conditions and promoting soft mobility solutions
- Introduction of a time savings account, progressive early retirement and a supplementary pension plan
- Developing well-being initiatives
- Combating red tape and ensuring that the ticket system does not replace human relations in all sectors

Compensation and benefits

- General upgrading of pay scales when renegotiating the collective agreement
- Resolve the problem of recharging Restopolis cards or opt for a meal allowance
- Increase salaries for experienced post-docs

Careers and training

- Develop internal mobility (horizontal and vertical) for administrative, financial and technical staff
- Monitor and pursue negotiations on teaching allocation policy
- Promote the proportion of permanent contracts in research (R&D specialists; research scientists)
- Promote academic career advancement and access to the academic staff category for R&D specialists.
- Review certain job descriptions, their implementation (particularly for research scientists) and the application of the grading procedure
- Continue to roll out staff training, particularly in language training

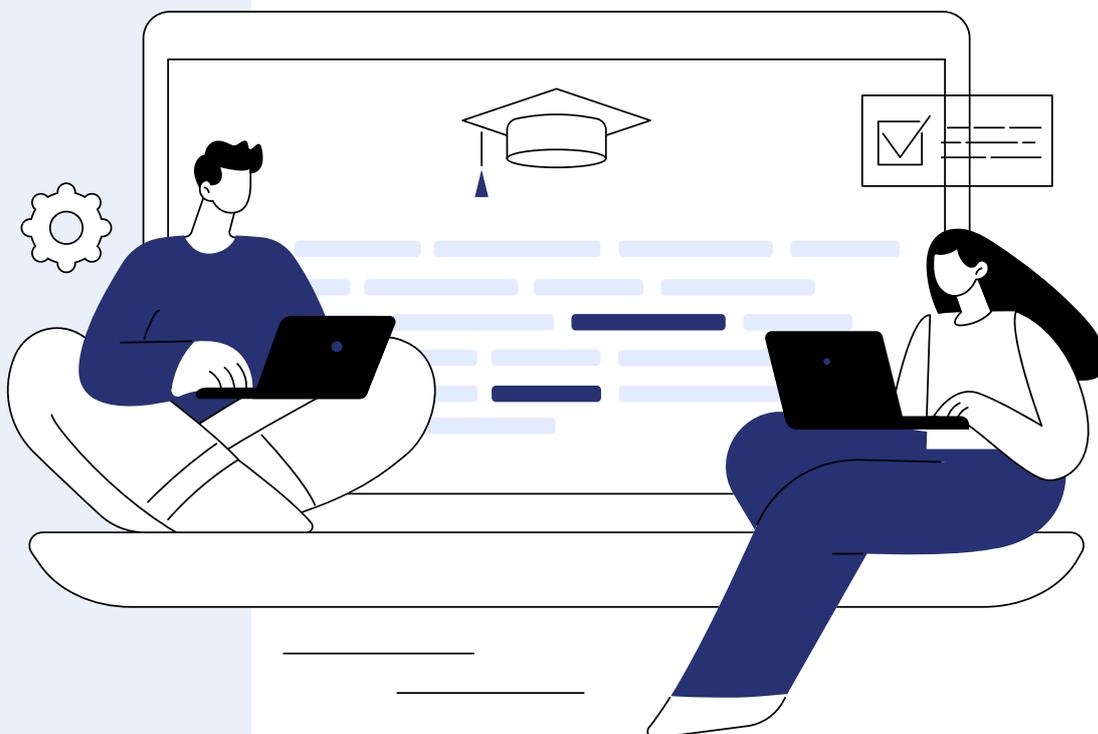


Review of the OGBL 2019-2024 mandate for the University of Luxembourg

Regular discussions on working conditions, the introduction of «grading» and, above all, the negotiation of the collective agreement have structured our main actions.

Some highlights

- Increasing the value of meal vouchers, obtaining a loyalty bonus after 10 and 20 years of service and a one-off bonus for staff on fixed-term contracts.
- Organization of flextime, teleworking regulations
- Rules for dealing with cases of harassment
- Discussion, still inadequate, on the policy for allocating lessons
- With the Mobility group: provision of bicycle racks at CL and CK, subsidies for cross-border public transport season tickets, Klaxit car-sharing application
- Employee benefits: DKV supplementary health insurance and Sympass card
- Support for around fifty people with difficult individual problems



Nos candidates et nos candidats | Our candidates

UNIVERSITE DU LUXEMBOURG



**Daniel
ABANKWA**

Full Professor



**Smail
AICI**

Informaticien



**Jauffrey
BAREILLE**

Team leader



**Luisito
BERTINELLI**

Professeur



**Tegawendé
BISSYANDE**

Professeur adjoint



**Delphine
BORBICONI**

Team Leader Student
Administration



**Arnaud
BOURGAIN**

Professeur



**Christoph
BRÜLL**

Professeur



**Thierry
COLIN**

Software Asset Manager



**Djalil
COOWAR**

Research scientist



**Annegrät
DAUJEUMONT**

Resarch Support Technician /
Project Officer



**Mickael
GERAUDEL**

Professeur

Nos candidates et nos candidats | Our candidates

OGB•L



**Jörg
GERKRATH**
Professeur en droit européen



**Alain
GOFFLOT**
Project manager



**Michel
GUSTIN**
Building Technical Specialist



**Carol
HALPERN**
Administrator



**Christine
ISOLANO**
Team leader



**Ann
KIEFER**
Assistante postdoctorale



**Jan
LAGERWALL**
Professeur



**Celine
LAGROST**
Project Coordinator / Research
Facilitator



**Cristina
MARINHO**
Team leader



**Nadège
MEYER-HAMY**
Consellor, Internship, Career and
Industry Relations



**Laura
MOTTET**
EU Support Officer



**Virginie
MUCCIANTE**
Personnel administratif

Nos candidates et nos candidats | Our candidates

OGB•L

UNIVERSITE DU LUXEMBOURG



**Elise
POILLOT**

Professeur ordinaire en droit civil



**Robert
REUTER**

Assistant Professor



**Thierry
RICHARD**

Building Project Manager



**Benoît
RIES**

Research scientist



**Michel
ROBERT**

Team leader



**Naoual
SERROUT**

Trésorière



**Mounir
SHAL**

Research and Development
Specialist



**Pedro
TAVARES MENDES**

Research and development
specialist



**Bruno
TEHEUX**

Assistant Professor



**Julie
TOUSSAINT**

Bibliothécaire spécialisée



**Mélanie
WAGNER**

Assistant Professor in
Sociolinguistics



**Denis
ZAMPUNIÉRIS**

Professeur

Liste N°2 OGBL



ABANKWA Daniel			LAGERWALL Jan		
AICI Smail			LAGROST Celine		
BAREILLE Jauffrey			MARINHO Cristina		
BERTINELLI Luisito			MEYER-HAMY Nadège		
BISSYANDE Tegawendé			MOTTET Laura		
BORBICONI Delphine			MUCCIANTE Virginie		
BOURGAIN Arnaud			POILLOT Elise		
BRÜLL Christoph			REUTER Robert		
COLIN Thierry			RICHARD Thierry		
COOWAR Djalil			RIES Benoît		
DAUJEUMONT Annegrät			ROBERT Michel		
GERAUDEL Mickael			SERROUT Naoual		
GERKRATH Jörg			SHAL Mounir		
GOFFLOT Alain			TAVARES MENDES Pedro		
GUSTIN Michel			TEHEUX Bruno		
HALPERN Carol			TOUSSAINT Julie		
ISOLANO Christine			WAGNER Mélanie		
KIEFER Ann			ZAMPUNIÉRIS Denis		



COMMENT VOTER ?

Vous avez 36 voix.

Il y a 36 candidat.e.s sur la liste OGBL.

Noircissez ou cochez le cercle situé au-dessus de la liste OGBL, numéro 2. Ainsi chaque candidat.e OGBL reçoit un vote.

Ou distribuez vos 36 voix aux candidat.e.s OGBL de votre choix.

Mettez une croix dans une ou deux cases derrière la/le candidat.e OGBL.

Pour que l'OGBL gagne, ne donnez aucune voix à d'autres listes.

Attention: Vous ne pouvez **pas** donner **plus de 36 voix**, sinon votre bulletin de vote est nul. Vous ne devez pas cocher le cercle situé au-dessus de la liste et en même temps distribuer des voix individuelles aux candidat.e.s.

HOW TO VOTE?

You have 36 votes.

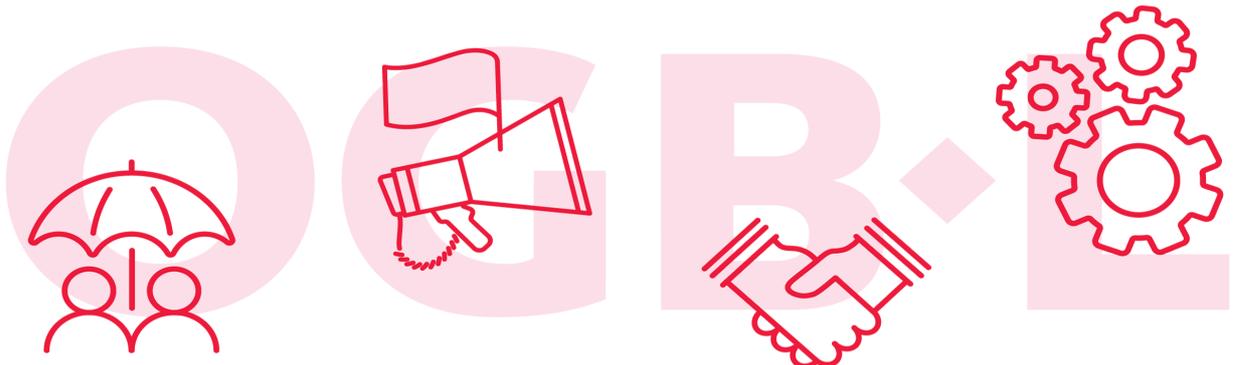
There are 36 candidates on the list of the OGBL.

Check or blacken the circle above OGBL – list number 2. Thus everybody OGBL candidate receives one vote.

Or distribute your 36 votes to the **OGBL candidates** of your choice. Check one or two boxes behind the names of the OGBL candidates.

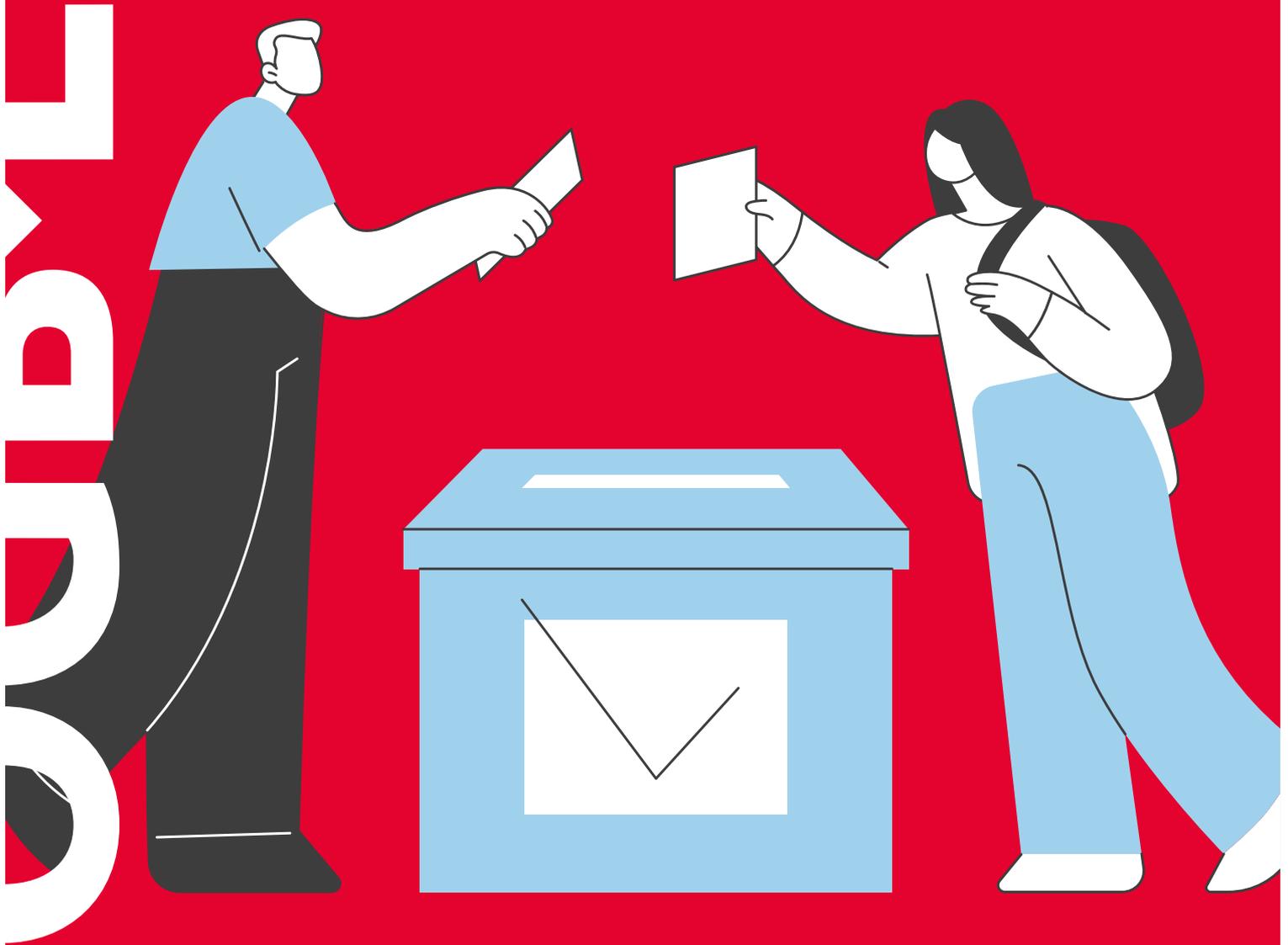
In order for the OGBL to win the elections, don't give any votes to other lists.

Attention: You cannot distribute **more than 36 votes** or your ballot will be void. You cannot check the circle above the list and at the same time give individual votes to candidates.



————— **Chaque voix**
————— **compte!**

VOTE OGBL



Every vote —————
counts! —————

VOTE OGBL

OGB·L

— D'GEWERKSCHAFT

**Votez liste
Vote list**

2