

Enseignement supérieur & Recherche

Higher Education & Research



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.

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.

Nos principales revendications pour le Luxembourg Institute of Health

- Améliorer l'attractivité du LIH au Luxembourg et en faire le meilleur endroit où travailler.
- Augmentation des tous les minima dans la grille des salaires et suppression des maxima.
- Augmentation significative du budget consacrée aux primes et introduction d'un pécule de vacances (14^e mois), et considération des avantages en nature comme faisant partie de la rémunération (équipement TIC, location de voiture, etc.)
- Augmentation de la transparence sur les règles utilisées pour la promotion, le classement des performances et l'attribution des primes.
- Deux jours par semaine de télétravail pour tous les salarié.e.s pour lesquelles cette mesure est compatible avec la fonction et la continuité des activités de l'équipe.
- Amélioration de la mobilité en interne en développant des plans de carrière, et mise en œuvre d'un principe de l'évaluation à 180 degrés (évaluez votre supérieur).
- Implication de la délégation du personnel dans les organes décisionnels pertinents.
- Transparence et équité des règles d'attribution des espaces de travail disponibles et spécification d'un espace minimum de bureau/laboratoire à garantir à tous les employé.e.s.
- Implication de la délégation du personnel dans les nouveaux projets de construction.
- Amélioration de la communication et de la collaboration avec d'autres organes représentant le personnel, tels que le Conseil de concertation.
- Initiatives en faveur d'un meilleur lieu de travail (pour aller plus loin que ce qui se fait déjà dans d'autres institutions au Luxembourg)
- Mesures spécifiques pour aider les nouveaux arrivants et les bas salaires à accéder à des logements abordables.
- Evaluation des approches innovantes pour regrouper tous les employés dans un seul bâtiment et réduire les cloisonnements géographiques, si les projets de construction d'un bâtiment unique dédié au logement social continuent d'être reportés.



Bilan du mandat OGBL 2019-2024 pour le Luxembourg Institute of Health

La délégation OGBL a renégocié à deux reprises l'accord collectif de travail (ACT), grâce auxquelles des améliorations considérables ont été obtenues : par exemple, des augmentations de salaires impactant l'ensemble du personnel, l'introduction des chèques-repas et leur augmentation progressive, la revalorisation de primes, l'augmentation des niveaux minimum et maximum des grilles de salaires, une politique télétravail, la revalorisation significative des salaires des chercheurs postdoctoraux, etc. Les représentants de la délégation du personnel ont participé à des groupes de travail sur les comptes épargne-temps, la pension complémentaire, la révision du système d'évaluation et la définition d'une nouvelle politique contre le harcèlement moral sur le lieu de travail. Un comité de mobilité interne a été créé pour faciliter la transition des collaborateurs. Tout au long des années, la délégation du personnel a aidé à de nombreuses reprises des collègues dans le besoin à résoudre des problèmes et des questions liés aux contrats de travail et à l'environnement de travail.



Our main demands for the Luxembourg Institute of Health

- Improve the attractiveness of the LIH in Luxembourg and make it the best place to work.
- Increase all minima in the salary grid and suppression of the maxima.
- Significant increase in the bonus budget and introduction of a holiday pay (14th month), and consideration of benefits in kind as part of remuneration (ICT equipment, car hire, etc.).
- Increased transparency on the rules used for promotion, performance ranking and awarding bonuses.
- Two days a week of teleworking for all employees where this is compatible with the function and continuity of team activities.
- Improving internal mobility by developing career plans and implementing a 180-degree evaluation principle (evaluate your superior).
- Involvement of staff delegation in relevant decision-making bodies.
- Transparency and fairness in the rules governing the allocation of available workspace, and specification of a minimum desk/laboratory space to be guaranteed to all employees.
- Involvement of the staff delegation in new construction projects.
- Improved communication and collaboration with other staff representative bodies, such as the "Conseil de Concertation".
- Initiatives for a better workplace (to go further than what is already done in other institutions in Luxembourg) such as specific measures to help new arrivals and low-wage earners gain access to affordable housing.
- Evaluation of innovative approaches to grouping all employees in a single building and reducing geographical silos, if plans to construct a single LIH building continue to be postponed.



Review of the OGBL 2019-2024 mandate for the Luxembourg Institute of Health

The OGBL delegation renegotiated the collective labor agreement (ACT) twice, thanks to which considerable improvements were achieved: for example, salary increases impacting all staff, the introduction of meal vouchers and their progressive increase, the upgrading of bonuses, increases in the minimum and maximum levels of the salary grid, a tele-working policy, the significant upgrading of salaries for post-doctoral fellows, etc. Staff delegation representatives took part in working groups on time savings accounts, complimentary pensions, the revision of the appraisal system and the definition of a new policy against moral harassment in the workplace. An internal mobility committee was set up to facilitate employee transition. Over the years, the staff delegation has on numerous occasions helped colleagues in need to resolve problems and issues relating to employment contracts and the working environment.



Nos candidates et nos candidats | Our candidates

LUXEMBOURG INSTITUTE OF HEALTH



**Wim
AMMERLAAN**

Head of unit



**Miguel
CAMPOS PAIXAO**

Comptable



**Sylvie
DELHALLE**

Scientific Advisor and Project
Coordinator



**Claire
DORDING**

Technicienne de laboratoire



**Fred
FACK**

Scientifique



**Gaël
HAMOT**

Biorefinery assistant scientist



**Mohammed
IDDIR**

Epidemiologist



**Olivier
KEUNEN**

Chef de Labo



**John
KING**

Digital Marketing &
Communication Officer



**Sandrine
LAVALLÉ**

Patient and Public involvement
manager



**Marianne
NADDOUR**

IT business analyst



**Nathalie
NICOT**

Research Engineer

Nos candidates et nos candidats | Our candidates

OGB•L

— & INDÉPENDANTS
& INDEPENDENTS —



**Stéphanie
SALLAI**
Assistante Labo



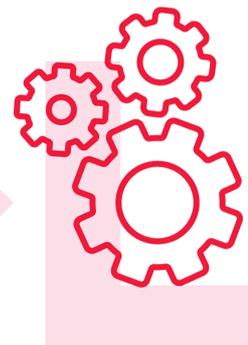
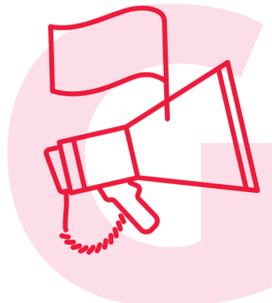
**Jonathan
TURNER**
Chercheur



**Laurent
VALLAR**
Head of Science Strategy



**Tania
ZAMBONI**
Administrative officer





Liste N°2 OGBL



AMMERLAAN Wim		
CAMPOS PAIXAO Miguel		
DELHALLE Sylvie		
DORDING Claire		
FACK Fred		
HAMOT Gael		
IDDIR Mohammed		
KEUNEN Olivier		
KING John		
LAVALLÉ Sandrine		
NADDOUR Marianne		
NICOT Nathalie		
SALLAI Stéphanie		
TURNER Jonathan		
VALLAR Laurent		
ZAMBONI Tania		

COMMENT VOTER ?

Vous avez 16 voix.

Il y a 16 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 16 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 16 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 16 votes.

There are 16 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 16 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 16 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.

Nos principales revendications pour le LISER

Nous nous engageons pour:

- La réactivation du recrutement de postes permanents, y compris les prolongations de postes structurels;
- L'accompagnement à l'employabilité avant la fin du contrat au LISER;
- Une politique de recrutement/promotion interne clairement rédigée et communiquée, liée à un programme de recherche stratégique;
- L'utilisation prioritaire des compétences internes et la limitation drastique du recours aux consultant-es externes;
- La mise en place d'un-e nouveau-elle coordinateur-trice PhD, en assurant la liaison avec toutes les universités affiliées, le soutien aux procédures administratives et la défense des intérêts des doctorant-es;
- L'adaptation du programme de formation du LISER à la fois aux besoins quotidiens des doctorant-es, des post-docs, des autres chercheur-ses et personnel de support et aux exigences du marché de l'emploi;
- La mise en place de mécanismes visant à libérer du temps pour permettre aux collègues en CDD de rédiger des projets de recherche;
- Le 13^e mois complet;
- L'allongement de la période de report des 10 jours de congé annuels jusqu'au 30 septembre;
- La promotion d'une politique de fidélisation au LISER par des chèques-cadeaux tous les 5 ans à partir de 10 ans d'ancienneté;
- La possibilité dans certains cas de travailler au-delà de l'âge légal de 65 ans de la pension;
- L'implémentation du Gender Equality Plan;
- La relance d'une nouvelle vague de l'enquête Bien-Etre afin de rendre compte de l'évolution des conditions de travail des salarié-es;
- Le maintien d'une consultation régulière du personnel et une communication systématique, par exemple à travers nos Newsletters;
- La valorisation du facteur humain au sein de notre environnement de travail;
- La promotion d'un dialogue social transparent et constructif, et l'inclusion du personnel concerné dans la prise de décision;
- L'implémentation d'une politique « Guesthouse » favorisant les contrats à court terme;
- Des traductions cohérentes et homogènes de toutes les communications officielles vers l'anglais;
- Le maintien de l'expérience acquise dans les négociations (CC, ACT).



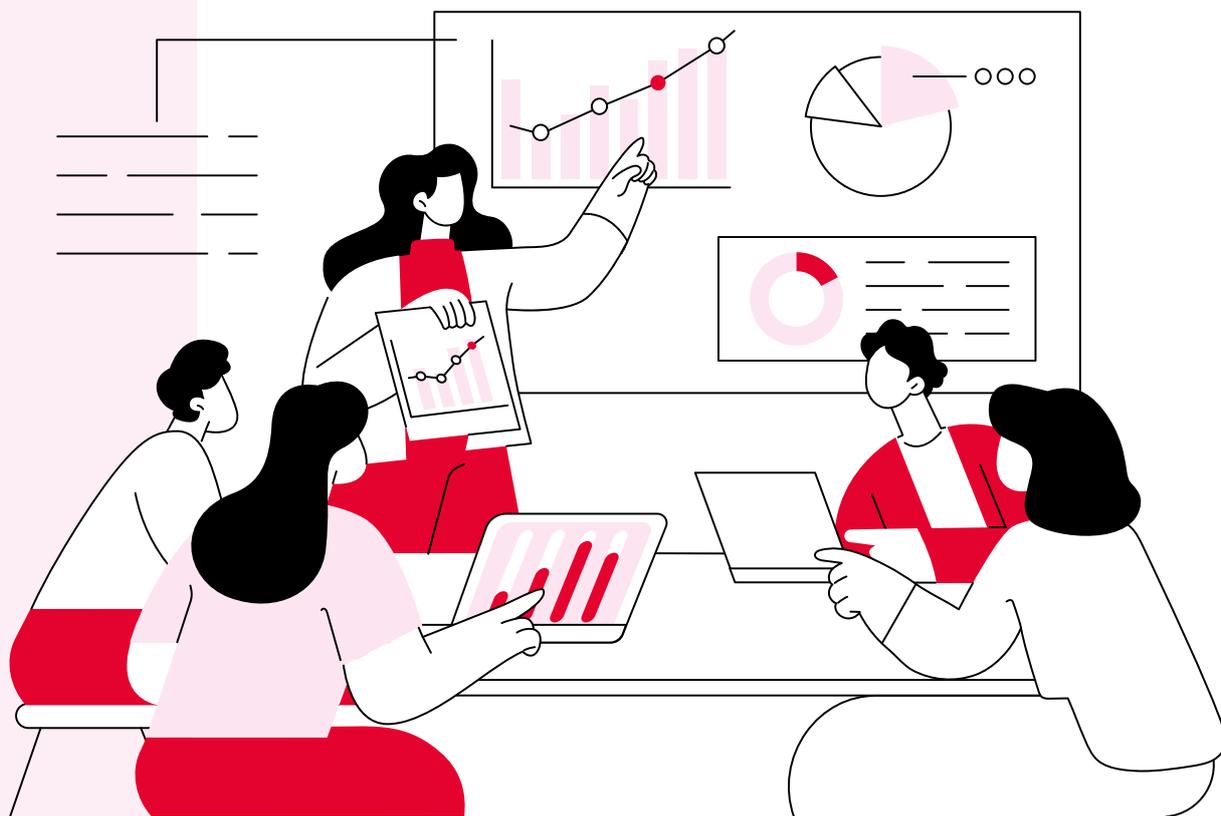
Bilan du mandat OGBL 2019-2024 pour le LISER

Au cours des 5 dernières années de mandat, la délégation a accordé beaucoup d'intérêt à informer le personnel sur des sujets pertinents, comme les discussions sur le télétravail. Nous avons publié 9 Newsletters en 3 langues. Nous avons été à l'écoute des préoccupations de nos collègues à travers les réunions du personnel ou des enquêtes sur le bien-être au travail, le télétravail, la priorisation des revendications pour l'ACT ou encore le harcèlement moral à l'initiative de l'OGBL. Nous avons accompagné des

collègues dans le cadre de leurs dossiers individuels. Dans les dossiers collectifs, nous avons représenté la voix du personnel en soumettant des avis sur des procédures, des règlements ou des décisions, comme le processus d'évaluation annuelle, le déménagement des doctorant-es vers la mezzanine, la fusion entre l'IT et le Data Centre, etc. La délégation représente le personnel au CA (depuis juillet 2023 avec droit de vote), au Conseil de Concertation, aux Training Tables et au People Review (en tant qu'obser-

vatrice pour ce dernier). Nous avons négocié aux côtés de l'OGBL de meilleures conditions de travail, à la fois au niveau sectoriel (Convention Cadre) et qu'au niveau du LISER (Accord Collectif de Travail - ACT). Enfin, dans une perspective de cohésion sociale, nous avons rassemblé le personnel en organisant des événements sociaux (vin chaud, Journée internationale des droits de femmes, trail, etc.).

Tous ces accomplissements ont été possibles grâce à la collaboration du personnel du LISER !



Our main demands for the LISER

We are committed to :

- Reactivation of permanent position recruitment, including extensions of structural positions;
- Employability support before the end of the contract at LISER;
- Clearly written and communicated internal recruitment/promotion policy related to a strategic research program;
- Priority use of internal competences and drastic limitation of the use of external consultants;
- Appointment of a new PhD coordinator, ensuring liaison with all affiliated universities, support for administrative procedures, and advocacy for the interests of doctoral candidates;
- Adjustment of LISER's training programme to the daily needs of doctoral candidates, post-docs, other researchers and support staff, and to the requirements of the job market;
- Mechanisms to free up time for enabling CDD colleagues to write project proposals ;
- Full 13th-month salary;
- Extension of the 10-day annual leave carryover period to September 30;
- Promotion of a loyalty policy at LISER, with gift vouchers awarded every 5 years after 10 years' service;
- Possibility in certain cases to work beyond the legal retirement age of 65;
- Implementation of the Gender Equality Plan;
- Relaunch of a new wave of the Well-Being survey to report on changes in employees' working conditions;
- Regular consultation with staff based on current issues and systematic communication with staff, for example through our Newsletters;
- Valuation of the human factor in our working environment;
- Promotion of a transparent and constructive social dialogue, with the inclusion of relevant staff in decision-making;
- Implementation of a "Guesthouse" policy favouring short-term contracts;
- Coherent and consistent translations of all official communication into English;
- Maintain the experience gained in negotiations (CC, ACT).



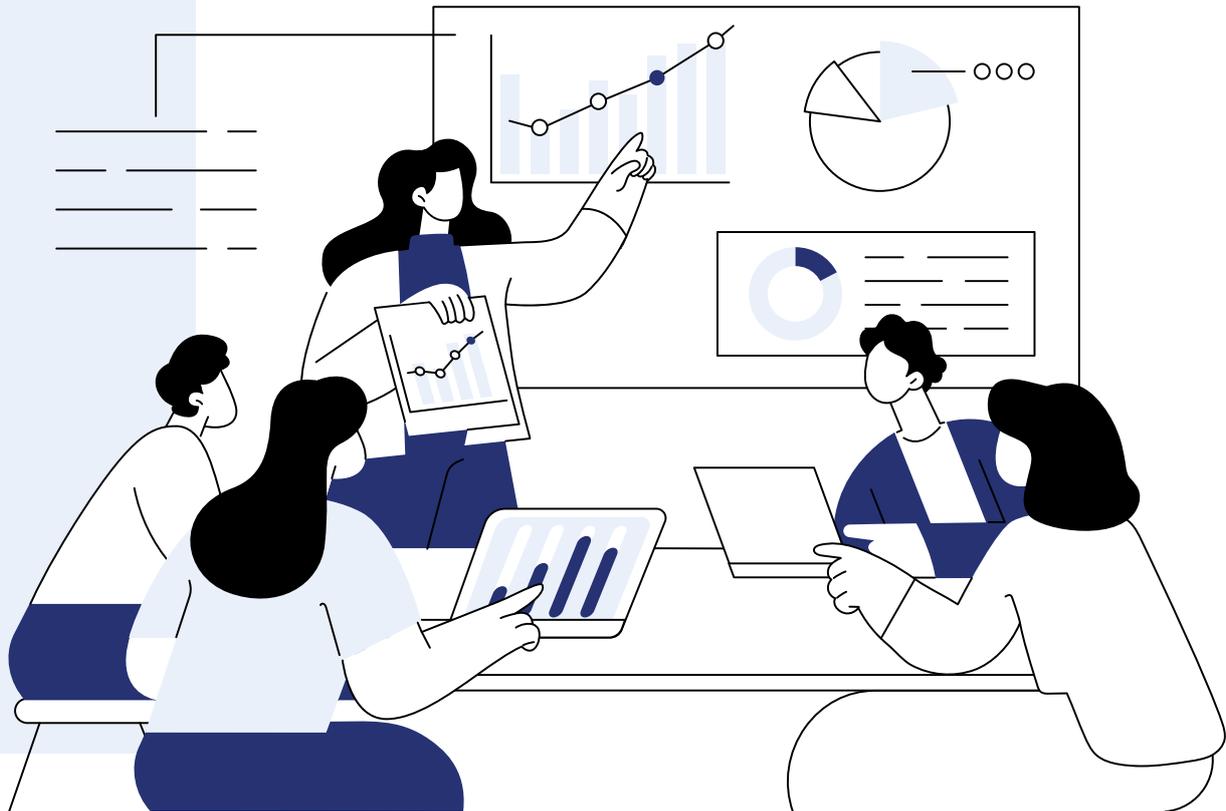
Review of the OGBL 2019-2024 mandate for the LISER

Over the last 5 years of its mandate, the staff delegation has taken a keen interest in informing staff about relevant issues, such as discussions on teleworking. We published 9 newsletters in 3 languages during our term of office. We listened to the concerns and worries of our colleagues through staff meetings or staff surveys on well-being at work, teleworking, prioritization of ACT demands or bullying at the initiative of the OGBL. We assisted colleagues with their individual cases.

In collective matters, we represented the voice of staff by submitting opinions on procedures, regulations or decisions, such as the annual appraisal process, the move of doctoral students to the mezzanine, the merger between IT and the Data Centre, etc. The delegation represents staff on the Board (with voting rights since July 2023), the Concertation Council, the Training Tables and the People Review as an observer. Alongside the OGBL, we have negotiated better work-

ing conditions, both at sectoral level (Framework Agreement) and at LISER level (Collective Labour Agreement - ACT). Finally, with a view to greater social cohesion, we have brought staff together by organising social events (mulled wine, International Women's Rights Day, trail, etc.).

All these achievements were made possible thanks to the collaboration of LISER staff!



Nos candidates et nos candidats | Our candidates

OGB•L

LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-ECONOMIC RESEARCH



**Michela
BIA**

Researcher



**Carole
BLOND-HANTEN**

Chercheuse



**Elke
BRUNGS**

Office Manager



**Anne-Sophie
GENEVOIS**

Data Analyst



**Philippe
GERBER**

Chercheur



**Magdalena
GORCZYNSKA**

Research scientist



**Magdalena
KOTEK**

PHD Candidate



**Marc
SCHNEIDER**

Coordinateur Data Provision & Database



**Anastase
TCHICAYA**

Chercheur



**Adrien
THOMAS**

Scientist



Liste N°2 OGBL



BIA Michela		
BLOND-HANTEN Carole		
BRUNGS Elke		
GENEVOIS Anne-Sophie		
GERBER Philippe		
GORCZYNSKA Magdalena		
KOTEK Magdalena		
SCHNEIDER Marc		
TCHICAYA Anastase		
THOMAS Adrien		

COMMENT VOTER ?

Vous avez 10 voix.

Il y a 10 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 10 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 10 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 10 votes.

There are 10 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 10 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 10 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.

Nos principales revendications pour le LIST

La nouvelle délégation du personnel du LIST travaillera à l'amélioration des conditions de travail des salariés du LIST et utilisera la nouvelle Charte européenne des chercheurs qui remplacera la charte et le code des chercheurs de 2005. Cette nouvelle charte soutiendra la mise en place de bonnes conditions de travail et d'environnements de recherche dans les organisations concernées. La proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre européen visant à attirer et à retenir les chercheurs, les innovateurs et les talents entrepreneuriaux en Europe sera également utilisée.

Le programme des candidats du LIST est basé sur les 6 valeurs fondamentales des salariés du LIST : respect, reconnaissance, transparence, confiance, équité et intégrité.

Les principales revendications de notre programme concernent:

- Nos carrières : Nous avons besoin d'un modèle de carrière solide et d'un système de promotion transparent. La limitation des contrats à court terme et du recours à des consultants externes devraient être la règle.
- L'employabilité de nos collègues, au sein du LIST et en dehors : Les compétences de nos collègues doivent être développées en permanence.
- Nos salaires : Nos salaires doivent être harmonisés avec ceux des autres instituts de notre secteur.

- Notre équilibre entre vie professionnelle et vie privée : Notre politique de télétravail, notre droit à la déconnexion et nos règles en matière d'horaires flexibles doivent être améliorés afin de garantir un meilleur équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie privée.
- Intelligence artificielle : un dialogue social devra être mis en place pour garantir le droit à la vie privée, un déploiement éthique de l'IA et le respect de nos droits fondamentaux. Les emplois doivent être sécurisés et le personnel doit être formé pour travailler avec l'IA.
- Notre santé et notre sécurité : Les situations de stress et les brimades sur le lieu de travail doivent être bannies. Une approche de prévention des risques psychosociaux doit être mise en œuvre et nous devons investir dans des mesures préventives dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.



Bilan du mandat OGBL 2019-2024 pour le LIST

Parmi les points les plus importants du mandat de notre délégation, la signature d'une nouvelle convention-cadre et d'un accord collectif de travail ont permis entre autres la revalorisation des augmentations salariales à l'ancienneté et à la performance et l'implémentation de la préretraite progressive.

La gestion de la crise COVID en début de mandat a été une remise en question de nos modes de fonctionnement. La délégation du personnel du LIST a été très occupée à gérer les difficultés individuelles vécues par le personnel. Elle a aussi participé à la mise en place d'une politique de télétravail et à une harmonisation des conditions de ce télétravail pour tous les frontaliers au travers de ses actions auprès des Ministres et députés luxembourgeois mais aussi belges, français et allemands.



Our main demands for LIST

The new LIST Staff delegation will work on the improvement of the LIST employees working conditions and will use the new European Charter for Researchers that will replace the 2005 Charter and Code for Researchers. This new Charter will support the provision of good working conditions and research environments in relevant organisations. The proposal for a Council recommendation on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe will also be used.

The LIST program is based on the 6 core values of LIST employees: respect, recognition, transparency, confidence, fairness and integrity.

The main claims of our program concern:

- Our careers: We need a robust career model and a transparent promotion system. The limitation of short-term contracts and of the use of external consultants should be the rule.
- Our colleagues' employability, within LIST and outside LIST: The competences of our colleagues must be developed continuously.
- Our wages: Our wages must be harmonised with the ones of the other institutes of our sector, and a vacation allowance should be implemented.
- Our work-life balance: Our teleworking policy, our right to disconnect, and our flexitime rules needs to be improved to ensure a better balance between or professional and our private life.
- Artificial Intelligence: social dialogue will need to be put in place to ensure the right to privacy, an ethical deployment of IA and the respect of our fundamental rights. Jobs need to be secured and staff need to be trained to work with AI.
- Our health and Safety: Stressful situations and bullying in the workplace need to be banned. A psychosocial risk prevention approach should be implemented, and we need to invest in preventive measures in the area of health and safety at work.



Review of the OGBL 2019-2024 mandate for LIST

Among the most important points of our delegation's term of office, the signing of a new framework agreement and a collective labor agreement enabled us, among other things, to increase seniority and performance-related pay rises, and to implement progressive early retirement.

The management of the COVID crisis at the start of our term of office called our operating methods into question. The LIST staff delegation was very busy managing the individual difficulties experienced by staff. It also took part in setting up a teleworking policy and harmonizing teleworking conditions for all cross-border workers, by lobbying not only Luxembourg ministers and deputies, but also Belgian, French and German officials.



Nos candidates et nos candidats | Our candidates

LIST Luxembourg Institute of Science and Technology



**Jean-Nicolas
AUDINOT**

Researcher



**Rachid
BARRAHMA**

Ingénieur



**David
DUDAY**

Chercheur



**Caroline
FEDRIGO**

Ingénieur Environnement



**Prune
GAUTIER**

Ingénieur de recherche



**Emmanuel
HENRY**

Senior R&D Engineer / Health & Safety delegate



**Julien
JACOB**

Technicien



**Stéphane
JACQUEMART**

Chercheur



**Etienne
JASPART**

Finance Project Officer



**Céline
LECLERCQ**

Ingénieure en Protéomique



**Veneranda
LÓPEZ DÍAS**

R&T associate



**Olivier
PEDRETTI**

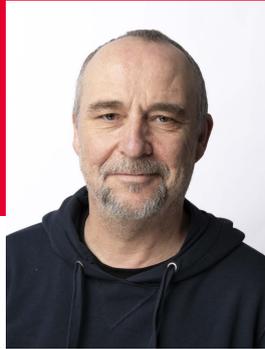
Ingénieur

OGB•L



**Gilles
PICAUDE**

IT support technicien



**Jean-Louis
PIRAUX**

Project Manager



**Véronique
PROCH**

Support aux opérations



**Christine
SCHILDKNECHT**

Support aux opérations



**Giulio
SCOCCHI**

Project Officer



**Frédéric
WEISS**

Employé



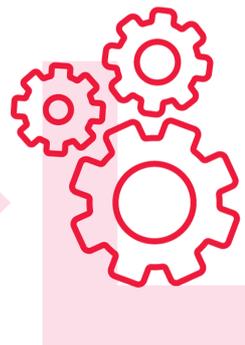
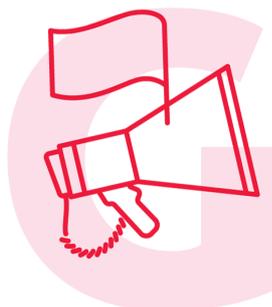
**Robin
WHITE**

Lead Scientist / Core
technologies Leader



**Franziska
ZAUNIG**

Research Project Officer



Nos candidates et nos candidats | Our candidates
**LIST Luxembourg Institute of Science
 and Technology**



Liste N°2 OGBL



AUDINOT Jean-Nicolas		
BARRAHMA Rachid		
DUDAY David		
FEDRIGO Caroline		
GAUTIER Prune		
HENRY Emmanuel		
JACOB Julien		
JACQUEMART Stéphane		
JASPART Etienne		
LECLERCQ Céline		
LÓPEZ DÍAS Veneranda		
PEDRETTI Olivier		
PICAUDE Gilles		
PIRAUX Jean-Louis		
PROCH Véronique		
SCHILDKNECHT Christine		
SCOCCHI Giulio		
WEISS Frédéric		
WHITE Robin		
ZAUNIG Franziska		

COMMENT VOTER ?

Vous avez 20 voix.

Il y a 20 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 20 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 20 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 20 votes.

There are 20 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 20 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 20 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.

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

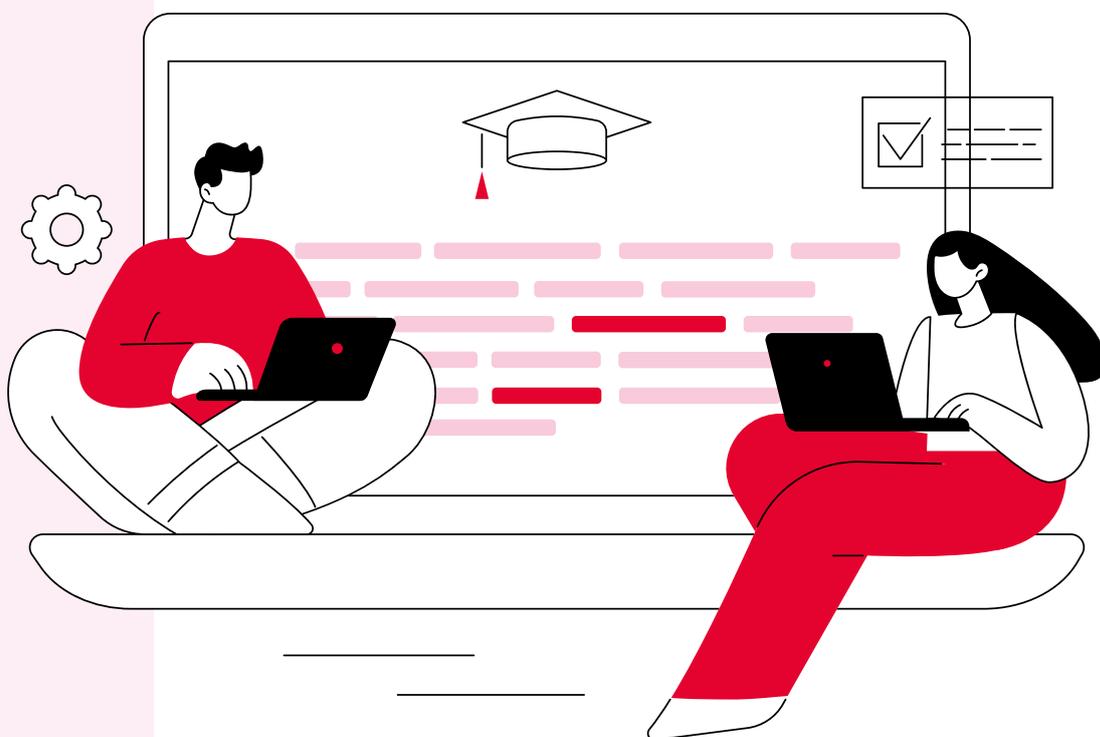


Bilan du mandat OGBL 2019-2024 pour l'Université du Luxembourg

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



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

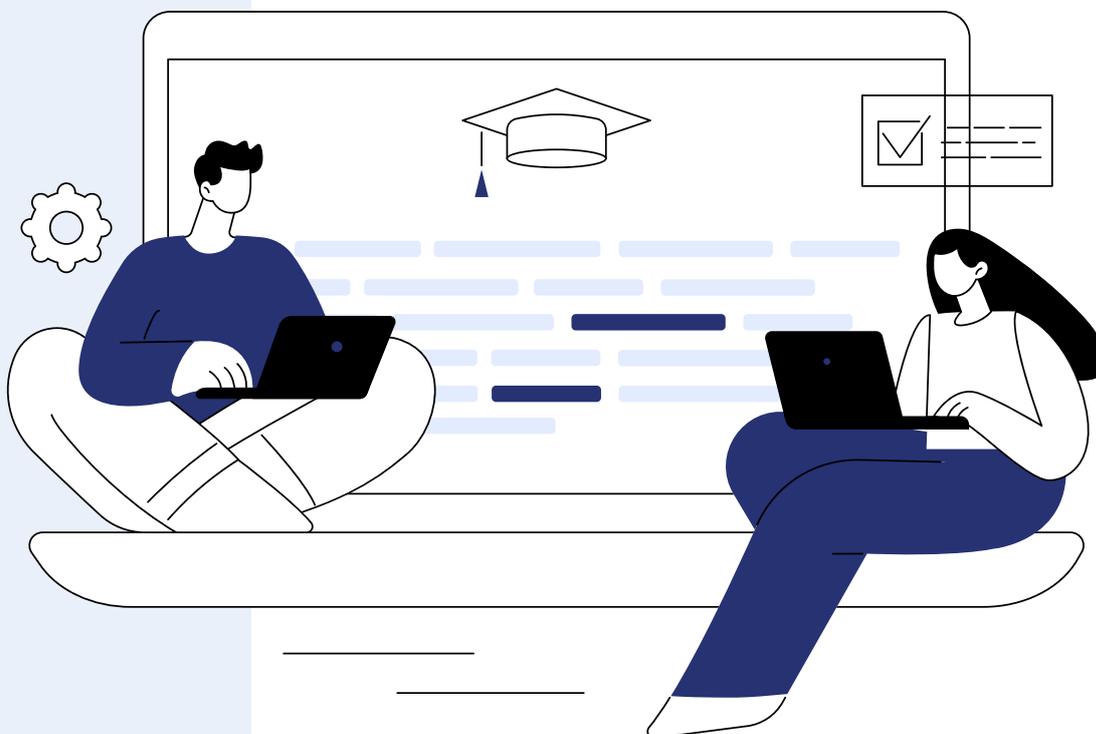


Review of the OGBL 2019-2024 mandate for the University of Luxembourg

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

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.

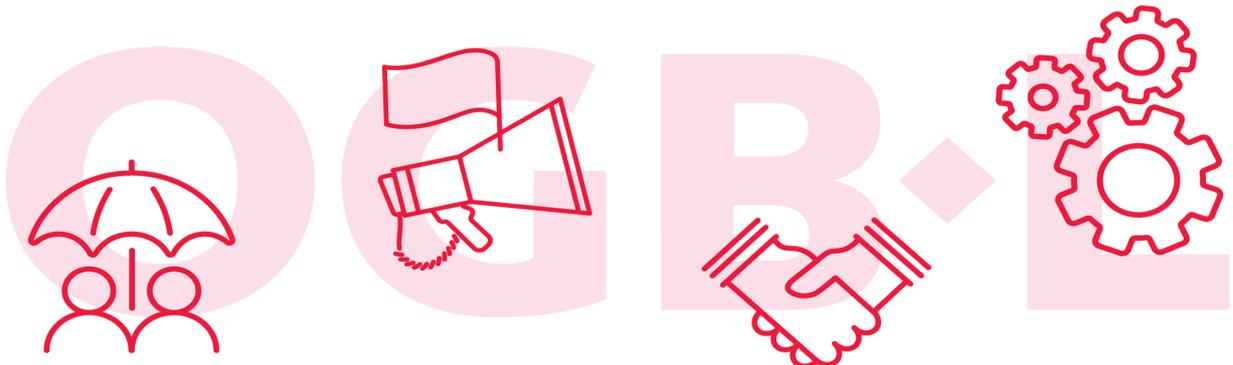
There are 36 candidates on the list of the OGBL.

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.

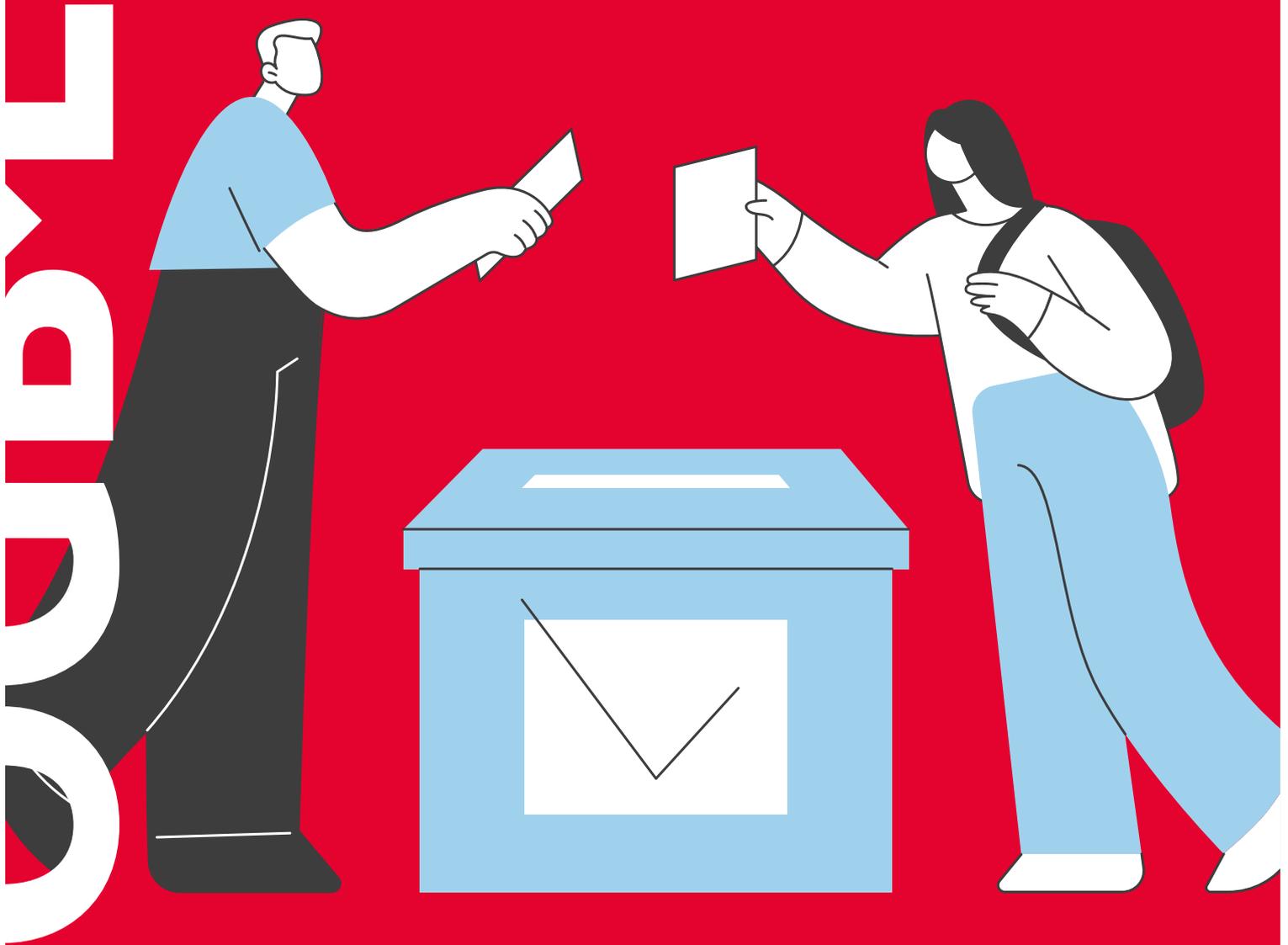
In order for the OGBL to win the elections, don't give any votes to other lists.

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