



ETHOS EUROPE'S TAKE ON THE STAFF COMMITTEE PLENARY MEETING OF 15 JULY 2024

Staff policy in the spotlight: a new filmmaker and...action!



Following an informal in camera meeting a couple of months ago, Ms **Ellen Robson** - newly appointed **Director-General for Personnel** - delivered her maiden speech in a plenary meeting of the Staff Committee. Six weeks into the job, Ms Robson looked back at the recent past and gave us a presentation on her priorities for the future. As an Institution we have endured very difficult times due to the COVID pandemic and the Russian war of aggression against Ukraine. As a result, we heard that HR

policy needed to change in order to adapt to the new geopolitical context and the expectations of new generations.

At the same time, in order to provide Members with the best possible service, we must be able to work in the best possible environment. That means that “**staff jobs must be fulfilling, rewarding, safe, healthy and reasonably remunerated**”. The EP must be attractive by focusing on talent sourcing and retention. On talent sourcing, Ms Robson stressed that we need to move away from a model based solely on **EPSO** and find **new strategies**, including outreach. A more diverse staff can better serve a more diverse EP. The way in which competitions are organised should also be looked at. Moreover, the EP needs to offer **more planning certainty to temporary staff**.

Another of DG PERS's priorities will be a **healthy work environment**: Ms Robson recalled the progress already made on the zero-tolerance policy concerning **harassment** and the “**Mind Matters**” programme. However, she said she did not want to rest on her laurels and announced more efforts on **physical health**.

We were told that the **new rules on telework** had allowed us to strike a good balance on working conditions, but more needed to be done on **working hours** and **missions**. Management culture had also improved, but there was still room for improvement. Our Institution has become more inclusive thanks to awareness campaigns on equality and diversity, including specific attention for the LGBTIQ+ community. One of the DG's stated objectives is to enable everyone to have a **reasonable career development path**, which involves relevant and high-quality training, **efficient and motivating annual appraisal** and a **good mobility policy** as well as **optimal**

working conditions. DG PERS is already rolling out the confidential counsellors' network in order to make it accessible to all staff.

Ms Robson stated that her work will be based on three guiding principles:

- **Trust:** a strategic principle that is already applied across the board, which means that the DG firmly believes that all staff members do their job to the best of their abilities.
- **Connections:** DG PERS need to nurture and improve connections with their clients. Artificial intelligence will grow in importance, especially robotic process automation (RPA), which will allow a more automated and tailored-made assistance, for example when it comes to onboarding.
- **Co-creation:** a genuine and constructive social dialogue. The new Framework Agreement is a very good start, but it only regulates formal consultations. Upstream informal consultations is equally valuable as they enable all parties involved to learn and identify problems before they escalate.

The presentation was music to our ears as most of what the DG said is in line with Ethos Europe's values and longstanding demands. However, the devil is in the details and the debate that followed the presentation was just as interesting. We asked a number of questions and we could glean a lot of interesting information from the DG's answers. Here's what she had to say:

- On the **attractiveness of Luxembourg**, we agree on the diagnosis: housing is substantially more expensive than in Brussels, lower salaries have fallen below the Luxembourgish minimum wage. We also agree on the cure: **if Luxembourg is to remain viable, we need a "financial solution"**. The **housing allowance** is a start: if everything goes according to plan, colleagues in grades up to AD6.1 will be entitled to it as of next year. However, this is a budget decision made by Council and Parliament. The process started with the EP draft estimates but we are not there yet.
- **EPSO will need to put their house in order** as it will have a complementary role to play in the organisation of big open general competitions. In parallel, the EP is beefing up its talent selection resources in order to run its own competitions.
- Regarding access to **internal competitions for contract agents**, there have already been openings for contract staff who have been temporary agents. However, the process will necessarily be gradual as there would be a bottleneck anyway because of the maximum percentage of new staff that can be recruited as against the overall number of staff. More generally, everyone agrees on what needs to change for contract agents if there is a reform of the Staff Regulations. Until we get there, we need to do everything we can within the limits of the Staff Regulations.
- The **certification procedure** is long and unwieldy, therefore it needs a more radical reform after some cosmetic changes. Currently the investment is disproportionate compared to the result.
- On **offices**, the conversation should not land with DG PERS. However, the Prevention and Well-Being at Work Unit can help.
- On **teleworking**, the EP needs a certain degree of physical presence and interactions and the balance that was struck with the new rules is "more or less right".
- **Mission rules** need to be looked at as the general implementing provisions are quite old. Everything is currently based on cost-effectiveness, whereas more emphasis should be put on staff well-being.

- Given the current budgetary restrictions, some prioritising will be needed. One clear priority is **talent sourcing** with a coherent policy across DGs. Many things can be done despite the budgetary constraints. Another priority is looking at **internal processes** within DG PERS, where AI might free up more resources and improve DG PERS's services to the benefit of all staff.
- An institution can thrive through **mobility**. At the EP it affects a small proportion of staff every year and there are many exemptions. However, mobility policy needs to be better embedded into the functioning of the Institution. There are more transferable skills than we know, so the only case where mobility should be only voluntary is when a colleague has specific skills and does their job well and the new post offered does not allow them to use most of their skills.
- The reform of the **appraisal process** needs to be given a lot of careful thought. The current system feels transparent and reasonable to colleagues, so any new system should have added value in terms of simplicity, predictability, transparency and reasonability.
- As regards a possible re-centralisation of responsibilities within DG PERS, there is some value in the "**hub-and-spokes**" **system**, whereby a centralised body of expertise within DG PERS is complemented by a network of personal connections in the HR Units of the DGs, which are closer to colleagues and have more hands-on knowledge of the dossiers.
- Concerning **management culture**, a new set of **compulsory trainings** for managers and managers-to-be are a step in the right direction, but more needs to be done. DG PERS can provide support to struggling managers.
- **In-house training on competitions** is a good idea, so much so that the Talent Selection and Outreach Unit is already working on it.
- **AST9** and **AD12** colleagues should be motivated in ways other than granting them a higher grade. At the same time, **more transparency** is needed **on AST10 and AST11 appointments**.
- **Temporary placement** is a formidable tool, which the DG intends to keep using it to help colleagues' career development.
- **Disciplinary procedures** are too long, which makes them all the more stressful for the colleagues involved. After some staffing issues, the relevant Unit responsible has been reinforced. DG PERS provides support to all parties involved, including through the Medical Service and the psychologists. Hopefully the timelines will shrink.
- The DG was open to look at the possibility of **involving the Staff Committee** in the selection of the best trainees within the **Schuman Recruitment and Development Programme** to make sure that we retain the best and brightest rather than the best-connected.
- The EP can do better on **accessibility**. Efforts are already being made.

After enduring an impressively long raft of questions, Ms Robson concluded defining herself a "**great believer in incremental change rather than big reforms**". She said she was **open to proposals**. **We of Ethos Europe welcome this approach and will take her at her word in a constructive spirit. We won't necessarily agree on everything. For example, we still believe that we could have gone a bit further on telework. Also, voluntary mobility for all would benefit staff and the Institution alike. We trust that we will be able to have those conversations within a genuine and healthy social dialogue as everyone stands to gain if we talk to each other with an open mind.**

Car park in Luxembourg: The Neverending Story meets The Comedy of Errors



The situation of the **car park** in the new **ADENAUER building** in Luxembourg has been a sore point for many of our colleagues, who have been providing us with regular and extensive feedback. They complain about the **insufficient number of places**, many of which are reserved for external staff. The number of spots with electric chargers should also be reviewed in light of concrete occupancy rates. The availability of enough parking space is paramount also in view of the fact that a new supermarket has recently opened its doors. Moreover, **long queues** form because there is only one access. The problem is so acute that the EP has been

reprimanded for the queues hampering circulation on the streets around the building. **Markings on the floor are misleading**, to the point that if you follow them you might literally end up against a wall.

This is not the first time we discussed the issues regarding the ADENAUER car park. What is new is that this time we had a **full inter-service team** in the room to answer our questions. Mr Miguel Papi Boucher (Director for Sustainable mobility and services) and Ms Christine Bahr (Director for Sustainable buildings and facilities in Luxembourg) for DG INLO, as well as Mr Guy Mols (Director for Security operations), Ms Lisbeth Grodum Knudsen (Director for Safety, Access and Assistance), Mr Pascal De Backer (Head of Security Luxembourg Unit) and Mr Fabien Durand (Head of Access and Visitors Unit) for DG SAFE.

This is what we learned, judge for yourselves:

- According to the permit and in line with Luxembourgish policies concerning the ratio between the number of people occupying a building and the capacity of the parking space of that building, **the new ADENAUER can have a maximum of 906 places**. It currently has **899**, out of which **250** are reserved for **external staff** and **133** are equipped with **electric chargers**. Do the maths! We were told that Management has already asked to reduce the number of spots for external contractors, but they need to collect statistical data on occupancy first, so stay tuned!
- We have no system in place to check the occupancy rate of places with electric chargers. No sanctions for those who park non-electric vehicles. **Colleagues from Brussels will carry out checks every week**. The Unit responsible has no people in Luxembourg, therefore missions orders will be issued. **We are left to wonder as to the reasons why this task cannot be delegated to DG SAFE colleagues in Luxembourg.**
- One of our guests felt compelled to remind everyone that the Grand Duchy wants to encourage the use **public transportation**, which is free. There is a tram stop just in front of the building. We also have a bike parking facility for those who want to cycle for almost three hours from Trier or just over two hours and a half from Thionville. And if your kid gets sick at the European School in Mamer, you can always take your bike again and bring them home in your basket. Our guest also stated that it is always possible to find a parking spot even at 10 or 11 am. **So should we think all the feedback we have been receiving from colleagues is just a prank? We have an inkling it is not, so maybe a reality check might be advisable.**
- Concerning the opening of a possible **second entrance** at peak times, we got conflicting messages. One guest told us that the entrance for deliveries is not wide enough for it to

be used as a second entrance. Another guest stated that the new loading bay might be ready in September, which should allow us to have a second entrance, which seems to be wide enough after all...you pick the version you like best!

- The **new access system** makes it necessary to badge in AND out because the system needs to recognise all vehicles entering and exiting the car park. Such system is in place in Brussels and Strasbourg. However, experience shows that sometimes the bar randomly lifts even without badging out. The new RFID tag system or a plate recognition system could help to reduce queues and waiting times on the way out, but the whole badging system is “**work in progress**”. Our guests acknowledged that it is far from satisfactory...at least something we can agree on.
- Redoing the whole **signage** on the floor might be costly, therefore we might need to focus exclusively on **correcting misleading errors**...that is all we ask for.

In conclusion, **we were somewhat confused about what Management actually proposes to do to improve the current situation**. Also, despite our precise questions no specific timelines were provided. Be that as it may, **Ethos Europe conveyed one fundamental message. If we want Luxembourg to be viable as an EP place of work in the future, something needs to be done sooner rather than later. Housing is very expensive, therefore many colleagues live far away from work. As telework possibilities have been reduced, public transportation is not always a valid alternative to private cars when it comes to ensuring a healthy work-life balance. As a result, having enough parking space is essential to keep Luxembourg an attractive workplace.**

Habemus pactum!



On Friday 12 July last the new **Framework Agreement between the European Parliament and the trade unions** was signed after months of hard but constructive negotiations. The formal signature ceremony was held exactly 34 years after the signature of the previous Framework Agreement, which will cease to exist as the President has already announced her intention to denounce it.

Ethos Europe played a key role throughout the process. We are satisfied of the final result as it strikes the right balance between the needs of the Institution on the one side and the right of all staff as well as the prerogatives of trade unions on the other side. We believe that staff representation and social dialogue will be reinforced thanks to more stringent provisions on consultations. You can have a say through your representatives on all matters regarding your professional life.



Do you like what you read? Come join us! Get in touch with us: ethos-europe@europarl.europa.eu

The ETHOS EUROPE Team

www.ethos-europe.org

ETHOS EUROPE



LE POINT DE VUE D'ETHOS EUROPE SUR LA REUNION PLENIERE DU COMITE DU PERSONNEL DU 15 JUILLET 2024

La politique du personnel sous les projecteurs : une nouvelle réalisatrice et... action !



Après une réunion informelle à huis clos il y a quelques mois, Mme **Ellen Robson** - nouvellement nommée **Directrice générale du personnel** - a prononcé son premier discours lors d'une réunion plénière du Comité du personnel. Six semaines après son entrée en fonction, Mme Robson a fait le point sur le passé récent et nous a présenté ses priorités pour l'avenir. En tant qu'institution, nous avons traversé une période très difficile en raison de la pandémie du COVID19 et de la guerre d'agression

russe contre l'Ukraine. En conséquence, nous avons entendu que la politique des ressources humaines devrait changer afin de s'adapter au nouveau contexte géopolitique et aux attentes des nouvelles générations.

En même temps, pour fournir aux députés le meilleur service possible, nous devons être en mesure de travailler dans le meilleur environnement possible. Cela signifie que « **les emplois du personnel doivent être épanouissants, gratifiants, sûrs, sains et raisonnablement rémunérés** ». Le PE doit être attractif en se concentrant sur la recherche et la rétention des talents. En ce qui concerne la recherche de talents, Mme Robson a souligné que nous devons nous éloigner d'un modèle basé uniquement sur l'**EPSO** et trouver de **nouvelles stratégies**, y compris la sensibilisation. Un personnel plus diversifié peut mieux servir un PE également plus diversifié. La manière dont les concours sont organisés devrait également être examinée. En outre, le PE doit offrir une **plus grande sécurité de planification aux agents temporaires**.

Une autre priorité de la DG PERS sera un **environnement de travail sain**: Mme Robson a rappelé les progrès déjà réalisés en ce qui concerne la politique de tolérance zéro en matière de **harcèlement** et le programme « **Mind Matters** ». Elle a toutefois précisé qu'elle ne veut pas se reposer sur ses lauriers et a annoncé des efforts supplémentaires en matière de **santé physique**.

On nous a dit que les nouvelles règles sur le **télétravail** ont permis de trouver un bon équilibre en matière de conditions de travail, mais qu'il reste des efforts à faire en matière d'**horaires** et de **missions**. La culture managériale s'est également améliorée, mais il y a encore des progrès à faire. Notre institution est devenue plus inclusive grâce à des campagnes de sensibilisation sur l'égalité et la diversité, y compris une attention particulière pour la communauté LGBTIQ+. L'un des objectifs déclarés de la DG est de permettre à chacun de bénéficier d'une **évolution de carrière raisonnable**, ce qui implique une formation pertinente et de qualité, une **notation annuelle efficace et motivante**, une **bonne politique de mobilité** et des **conditions de travail optimales**. La DG PERS est déjà en train de déployer le réseau de personne de confiance afin de le rendre accessible à l'ensemble du personnel.

Mme Robson a déclaré que son travail s'appuierait sur **trois principes directeurs**:

- **La confiance** : un principe stratégique qu'elle applique à tous les niveaux, ce qui signifie que la DG croit fermement que tous les membres du personnel font leur travail au mieux de leurs capacités.
- **Les liens** : La DG PERS doit entretenir et améliorer les liens avec ses clients. L'intelligence artificielle gagnera en importance, en particulier l'automatisation des processus robotiques (RPA), qui permettra une assistance plus automatisée et sur mesure, par exemple en matière d'accueil des nouveaux arrivants (onboarding).
- **La co-création** : un vrai dialogue sociale constructif. Le nouvel accord-cadre est un très bon début, mais il ne régit que les consultations formelles. Les consultations informelles en amont sont tout aussi précieuses car elles permettent à toutes les parties concernées d'apprendre et d'identifier les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.

La présentation a été musicale à nos oreilles, car la plupart des propos de la DG sont en ligne avec les valeurs et les demandes de longue date d'Ethos Europe. Cependant, le diable se cache dans les détails et le débat qui a suivi la présentation était tout aussi intéressant. Nous avons posé un certain nombre de questions et nous avons pu glaner beaucoup d'informations intéressantes dans les réponses de la DG. Voici ce qu'elle nous a dit :

- Sur **l'attractivité de Luxembourg**, nous sommes d'accord sur le diagnostic: le logement est nettement plus cher qu'à Bruxelles, les salaires plus bas sont tombés en dessous du salaire minimum luxembourgeois. Nous sommes également d'accord sur le remède : **pour que Luxembourg reste viable, nous avons besoin d'une « solution financière »**. L'**allocation de logement** est un début : si tout se passe comme prévu, les collègues des grades jusqu'à AD6.1 y auront droit à partir de l'année prochaine. Toutefois, il s'agit d'une décision budgétaire prise par le Conseil et le Parlement. Le processus a commencé avec le projet d'état prévisionnel du PE, mais le processus n'est pas encore terminé.
- **L'EPSO devra mettre de l'ordre dans ses affaires** car il aura un rôle complémentaire à jouer dans l'organisation des grands concours généraux ouverts. Parallèlement, le PE renforce ses ressources en matière de sélection des talents afin d'organiser ses propres concours.
- En ce qui concerne l'accès aux **concours internes pour les agents contractuels**, il y a déjà eu des ouvertures pour les agents contractuels qui ont été agents temporaires. Cependant, le processus sera nécessairement progressif car il y aurait de toute façon un goulot d'étranglement en raison du pourcentage maximum de nouveaux agents pouvant être recrutés par rapport au nombre total d'agents. Plus généralement, tout le monde est d'accord sur ce qui doit changer pour les agents contractuels en cas de réforme du statut. En attendant, nous devons faire tout ce qui est en notre pouvoir dans les limites du statut.

- La **procédure de certification** est longue et difficile à gérer, c'est pourquoi elle doit faire l'objet d'une réforme plus radicale après quelques changements cosmétiques. Actuellement, l'investissement est disproportionné par rapport au résultat.
- En ce qui concerne les **bureaux**, la conversation ne devrait pas être de compétence de la DG PERS. Cependant, l'unité de la prévention et du bien-être au travail peut aider.
- En ce qui concerne le **télétravail**, le PE a besoin d'un certain degré de présence physique et d'interactions et l'équilibre qui a été trouvé avec les nouvelles règles est « plus ou moins bon ».
- Les **règles des missions** doivent être revues car les dispositions générales d'exécution sont assez anciennes. Tout est actuellement basé sur le rapport coût-efficacité, alors qu'il faudrait mettre davantage l'accent sur le bien-être du personnel.
- Compte tenu des restrictions budgétaires actuelles, il faudra établir des priorités. Une priorité évidente est la **recherche de talents**, avec une politique cohérente entre les DG. Beaucoup de choses peuvent être faites malgré les contraintes budgétaires. Une autre priorité consiste à examiner les **procédures internes** de la DG PERS, où l'IA pourrait libérer davantage de ressources et améliorer les services de la DG PERS au profit de l'ensemble du personnel.
- Une institution peut prospérer grâce à la **mobilité**. Au PE, elle ne concerne qu'une petite partie du personnel chaque année et il existe de nombreuses exemptions. Toutefois, la politique de mobilité doit être mieux intégrée dans le fonctionnement de l'institution. Les compétences transférables sont plus nombreuses que nous ne le pensons, de sorte que le seul cas où la mobilité ne devrait être que volontaire est celui où un collègue possède des compétences spécifiques et fait bien son travail, et où le nouveau poste proposé ne lui permet pas d'utiliser la majeure partie de ses compétences.
- La réforme de la **procédure de notation** doit faire l'objet d'une réflexion approfondie. Le système actuel semble transparent et raisonnable pour les collègues, de sorte que tout nouveau système devrait apporter une valeur ajoutée en termes de simplicité, de prévisibilité, de transparence et de rationalité.
- En ce qui concerne une éventuelle recentralisation des responsabilités au sein de la DG PERS, le **système « hub-and-spokes »** présente un certain intérêt : un corps d'expertise centralisé au sein de la DG PERS est complété par un réseau de relations personnelles dans les unités RH des DG, qui sont plus proches des collègues et ont une connaissance plus concrète des dossiers.
- En ce qui concerne la **culture managériale**, une nouvelle série de **formations obligatoires** pour les managers actuels et futurs constitue un pas dans la bonne direction, mais il reste encore beaucoup à faire. La DG PERS peut apporter son soutien aux managers en difficulté.
- La **formation interne pour les concours** est une bonne idée, à tel point que l'Unité sélection et recherche de talents y travaille déjà.
- Les collègues **AST9** et **AD12** devraient être motivés autrement qu'en leur accordant un grade plus élevé. En même temps, il faut **plus de transparence sur les nominations AST10 et AST11**.
- Le **placement temporaire** est un outil formidable que la DG entend continuer à utiliser pour favoriser le développement de la carrière des collègues.
- Les **procédures disciplinaires** sont trop longues, ce qui les rend d'autant plus stressantes pour les collègues concernés. Après quelques problèmes d'effectifs, l'unité responsable a

été renforcée. La DG PERS apporte son soutien à toutes les parties concernées, notamment par le biais du service médical et des psychologues. Il faut espérer que les délais se réduiront.

- La DG est disposée à examiner la possibilité d'**associer le Comité du personnel** à la sélection des meilleurs stagiaires dans le cadre du **Programme de recrutement et de développement Schuman**, afin de s'assurer que nous conservons les meilleurs et les plus brillants plutôt que ceux qui ont le plus de contacts.
- Le PE peut faire mieux en matière d'**accessibilité**. Des efforts ont déjà été faits.

Après avoir répondu à une série de questions d'une longueur impressionnante, Mme Robson a conclu en se définissant comme une « **grande adepte du changement progressif plutôt que des grandes réformes** ». Elle s'est dite **ouverte aux propositions**. **Chez Ethos Europe, nous saluons cette approche et la prenons au mot dans un esprit constructif. Nous ne serons pas forcément d'accord sur tout. Par exemple, nous continuons à penser que nous aurions pu aller un peu plus loin en matière de télétravail. De même, la mobilité volontaire pour tous serait bénéfique tant pour le personnel que pour l'institution. Nous sommes convaincus que nous pourrions avoir ces débats dans le cadre d'un dialogue social réel et sain, car tout le monde a à gagner à ce que nous nous parlions avec un esprit ouvert.**

Parking à Luxembourg : L'Histoire sans fin rencontre la Comédie des erreurs



La situation du **parking** du nouveau bâtiment **ADENAUER** à Luxembourg a été un point sensible pour beaucoup de nos collègues, qui nous ont fait part de leurs commentaires réguliers et détaillés. Ils se plaignent du **nombre insuffisant de places**, dont beaucoup sont réservées au personnel externe. Le nombre de places équipées de chargeurs électriques devrait également être revu à la lumière des taux d'occupation concrets. La disponibilité d'un nombre suffisant de places de stationnement est primordiale, d'autant plus qu'un nouveau supermarché vient d'ouvrir ses portes. De plus, de **longues files d'attente** se forment parce qu'il n'y a qu'un

seul accès. Le problème est si aigu que le PE a été réprimandé pour les files d'attente qui entravent la circulation dans les rues autour du bâtiment. Les **marquages au sol** sont **trompeurs**, à tel point que si on les suit, on peut littéralement se retrouver contre un mur.

Ce n'est pas la première fois que nous discutons des problèmes liés au parking ADENAUER. Ce qui est nouveau, c'est que cette fois-ci, une **équipe interservices complète** était présente dans la salle pour répondre à nos questions. M. Miguel Papi Boucher (directeur de la mobilité et des services durables) et Mme Christine Bahr (directrice des bâtiments et infrastructures durables à Luxembourg) pour la DG INLO, ainsi que M. Guy Mols (directeur des opérations de sécurité), Mme Lisbeth Grodum Knudsen (directrice de la protection, de l'accès et de l'assistance), M. Pascal De Backer (chef de l'Unité Sécurité Luxembourg) et M. Fabien Durand (chef de l'Unité Accès et Visiteurs) pour la DG SAFE.

Voici ce que nous avons appris, jugez-en par vous-même :

- Selon le permis et conformément aux politiques luxembourgeoises concernant le rapport entre le nombre de personnes occupant un bâtiment et la capacité de l'espace de

stationnement de ce bâtiment, **le nouvel ADENAUER peut avoir un maximum de 906 places**. Il en compte actuellement **899**, dont **250** sont réservées au **personnel externe** et **133** sont équipées de **chargeurs électriques**. Faites le calcul ! On nous a dit que l'administration a déjà demandé de réduire le nombre de places pour les contractants externes, mais qu'elle doit d'abord recueillir des données statistiques sur l'occupation, à suivre !

- Nous ne disposons d'aucun système permettant de vérifier le taux d'occupation des places équipées de chargeurs électriques. Aucune sanction n'est prévue pour ceux qui y garent des véhicules non électriques. **Des collègues de Bruxelles effectueront des contrôles chaque semaine**. L'unité responsable n'a pas de personnel au Luxembourg, donc des ordres de mission seront émis. **Nous nous demandons pourquoi cette tâche ne peut pas être déléguée aux collègues luxembourgeois de la DG SAFE.**
- Un de nos invités s'est senti obligé de rappeler que le Grand-Duché veut encourager l'utilisation des **transports en commun**, qui sont gratuits. Un arrêt de tramway se trouve juste devant le bâtiment. Nous disposons également d'un parking à vélos pour ceux qui veulent pédaler pendant près de trois heures depuis Trèves ou un peu plus de deux heures et demie depuis Thionville. Et si votre enfant tombe malade à l'école européenne de Mamer, vous pouvez toujours reprendre votre vélo et le ramener à la maison dans votre panier. Notre hôte a également déclaré qu'il était toujours possible de trouver une place de parking, même à 10 ou 11 heures du matin. **Devons-nous donc penser que tous les commentaires que nous avons reçus de nos collègues ne sont qu'une blague ? Nous avons l'impression que ce n'est pas le cas, alors peut-être qu'un « reality check » serait souhaitable.**
- En ce qui concerne l'ouverture d'une éventuelle **deuxième entrée** aux heures de pointe, nous avons reçu des messages contradictoires. Un invité nous a dit que l'entrée pour les livraisons n'est pas assez large pour être utilisée comme deuxième entrée. Un autre a déclaré que le nouveau quai pourrait être prêt en septembre, ce qui devrait nous permettre d'avoir une deuxième entrée, qui semble finalement assez large... à vous de choisir la version qui vous convient le mieux !
- Le **nouveau système d'accès** rend nécessaire l'utilisation d'un badge pour entrer et sortir, car le système doit reconnaître tous les véhicules qui entrent et sortent du parking. Un tel système est en place à Bruxelles et à Strasbourg. Cependant, l'expérience montre que la barre se lève parfois de manière aléatoire, même sans badgeage. Le nouveau système d'étiquettes RFID ou un système de reconnaissance des plaques pourrait contribuer à réduire les files d'attente et les temps d'attente à la sortie, mais l'ensemble du système de badgeage est **en cours de perfectionnement**. Nos invités ont reconnu qu'il est loin d'être satisfaisant... c'est au moins un point sur lequel nous pouvons être d'accord.
- Refaire l'ensemble du **marquage au sol** pourrait s'avérer coûteux, c'est pourquoi nous devrions nous concentrer exclusivement sur la **correction des erreurs trompeuses**... c'est tout ce que nous demandons.

En conclusion, **nous n'avons pas très bien ce que l'administration propose de faire pour améliorer la situation actuelle**. De plus, malgré nos questions précises, aucun calendrier précis ne nous a été fourni. Quoi qu'il en soit, **Ethos Europe a transmis un message fondamental. Si nous voulons que le Luxembourg soit viable en tant que lieu de travail du PE à l'avenir, il faut faire quelque chose le plus tôt possible. Le logement étant très cher, de nombreux collègues vivent loin de leur lieu de travail. Les possibilités de télétravail ayant été réduites, les transports en commun ne sont pas toujours une alternative valable à la voiture personnelle lorsqu'il s'agit d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie**

privée. Par conséquent, il est essentiel de disposer d'un nombre suffisant de places de stationnement pour que le Luxembourg reste un lieu de travail attrayant.

Habemus pactum !



Le vendredi 12 juillet dernier, le nouvel **Accord-cadre entre le Parlement européen et les syndicats** a été signé après des mois de négociations difficiles mais constructives. La cérémonie de signature s'est déroulée exactement 34 ans après la signature l'accord-cadre précédent, qui cessera d'exister puisque la Présidente a déjà annoncé son intention de le dénoncer.

Ethos Europe a joué un rôle clé tout au long du processus. Nous sommes satisfaits du résultat final car il établit un juste équilibre entre les besoins de l'institution d'une part et les droits de l'ensemble du personnel ainsi que les prérogatives des syndicats d'autre part. Nous pensons que la représentation du personnel et le dialogue social seront renforcés grâce à des dispositions plus strictes en matière de consultation. Vous pouvez vous exprimer par l'intermédiaire de vos représentants sur toutes les questions relatives à votre vie professionnelle.



Aimez-vous ce que vous lisez? Venez nous rejoindre ! Prenez contact avec nous: ethos-europe@europarl.europa.eu
L'Equipe ETHOS EUROPE
www.ethos-europe.org
