



Le Chef de Division

**Ressources humaines**  
**Agents Locaux en Délégations**

Bruxelles, le 13 décembre 2017  
EEAS/BA.HR.5/FC/

**NOTE À L'ATTENTION DES CHEFS DE DÉLÉGATION**

**Objet :** Modernisation des conditions d'emploi des agents locaux

**Réf.:** Mon courriel du 10 novembre 2017

Comme suite aux divers échanges sur le sujet de la modernisation des conditions d'emploi des agents locaux, je souhaite vous présenter avec cette note à votre usage un récapitulatif des avancées principales de la réforme en cours. Ces éléments pourront servir de base aux discussions que vous ne manquerez pas d'avoir avec votre équipe et en particulier le personnel local au sein de votre Délégation.

Pour mémoire, le dialogue social engagé avec les syndicats se poursuivra à la mi-janvier 2018 au niveau dit technique (Directeurs généraux HR, DEVCO et SEAE) et les textes finaux des trois décisions conjointes principales (conditions d'emploi, LA médical, LA pension) ne sont donc pas disponibles. Un certain nombre de textes d'application feront aussi l'objet d'un dialogue ou d'une concertation.

Vous trouverez en annexe des informations relatives aux motifs de la réforme, aux modalités ainsi que les changements essentiels que celle-ci introduira, tels que connus aujourd'hui.

[e-Signé]  
Françoise Collet

Copies: Chefs d'Administration

## 1. QUELQUES QUESTIONS DE PRINCIPE

- Les contrats des agents locaux relèvent essentiellement de leur législation nationale respective. A ces droits viennent se rajouter les standards minimum de la Réglementation cadre fixant les conditions d'emploi des agents locaux. Le mélange des dispositions locales et de celles de la réglementation cadre dans un seul document, les Conditions particulières d'emploi (CPE), a abouti à une insécurité juridique et des difficultés d'interprétation, aggravées par leur non-actualisation.
- La réforme proposée permet de mettre fin à cette situation en:
  - 1) remplaçant la réglementation cadre par une décision conjointe COM/HRVP avec une mise à jour des conditions d'emploi des agents locaux qui vise à assurer des standards sociaux minimaux partout dans le monde;
  - 2) remplaçant les CPE par un tableau de la législation nationale (NLR) dont la mise à jour sera assurée en permanence.
- La décision conjointe fera donc partie intégrante des contrats. Avec cette réforme, le principe d'application de la disposition la plus favorable (entre la législation nationale et les conditions d'emploi) sera affirmé dans le préambule de cette décision conjointe.
- Les décisions conjointes "LA médical" et "LA fonds de prévoyance" donnent une base juridique solide aux droits des agents locaux à bénéficier de ces régimes. L'amélioration de leur fonctionnement, le maintien de leur gérabilité et le principe de solidarité pour le système d'assurance médicale permettent d'envisager des conditions encore améliorées, au-delà de celles déjà prescrites par la réforme. Les décisions à venir seront prises dans un cadre de concertation paritaire, donnant ainsi plus de compétences et de poids aux bénéficiaires mêmes de ces régimes.
- L'UE se veut un employeur attractif, moderne et protecteur, et reconnaît les mérites et avantages de disposer d'un personnel local qualifié et motivé. La réforme assure ainsi des droits sociaux actualisés. L'UE ne peut cependant se substituer aux Etats dans leurs compétences sociales, ni compenser les différences de développement entre pays. Dans ce contexte, les comparaisons ou alignements éventuels avec les dispositions applicables au personnel statutaire ne sont pas pertinents.
- La réforme contribuera à des droits et garanties étendus, à l'exception de l'indemnité de départ, dont le maintien en cas de démission sera applicable aux seuls agents en poste au moment de l'application effective des nouvelles bases juridiques. Pour les agents locaux futurs, l'indemnité de départ s'appliquera aux licenciements économiques ou pour incapacité médicale.
- Du fait de la particularité des contrats en cours et de leur référence systématique aux CPE, aucun agent local ne sera contraint d'adhérer à la réforme. Ceux qui le veulent, signeront un avenant à leur contrat. Nous sommes confiants cependant que l'immense majorité de nos agents locaux seront en mesure d'apprécier les bénéfices de celle-ci et participeront à son succès, d'autant que le maintien de l'indemnité de départ est donc garanti pour eux.

## 2. QUELS CHANGEMENTS DANS LA DECISION RELATIVE AUX CONDITIONS D'EMPLOI

- Un texte de base modernisé, réaffirmant la règle de la non-interférence des deux sources de droit applicables aux contrats des agents locaux, tout en affirmant le principe de l'application de la disposition la plus favorable (Les considérants et art. 3.3 et 3.4).
- La clarification des droits et obligations et des règles d'éthique (Chapître 3) et l'insertion du devoir de protection y inclus dans les situations d'urgence sécuritaire (art.8.7).
- Des promotions doublées en valeur (**deux échelons** additionnels, possible **quatre fois** par groupe de fonctions, art.9.5).
- La correction d'une anomalie qui peut pénaliser les candidats internes retenus à l'issue des sélections sur postes vacants (art 9.6).
- Des bases légales pour l'évaluation (art.10) et pour les régimes de flexibilité du temps de travail (art.11.3).
- L'instauration d'un plancher minimal de congés annuels rétribués (art. 12).
- L'extension du congé maternité rétribué à un minimum de 14 semaines (art.16).
- Une protection financière en cas de fin de contrat pour incapacité médicale avec le versement d'une l'indemnité de fin de contrat avec extension possible des droits pour les situations sociales difficiles (art.23).
- En cas de décès de l'agent local, une protection financière accrue pour les personnes dépendantes avec extension possible des droits pour les situations sociales difficiles (art.27).
- Des dispositions d'appel étendues (art.28).
- Des dispositions finales et transitoires claires. Les agents en poste bénéficient de tous les nouveaux droits et du maintien de l'indemnité de fin de contrat. Les agents qui n'adhèrent pas à la reforme maintiennent leurs droits existants. (art.32.2).

### 3. QUELS CHANGEMENTS DANS LA DECISION RELATIVE A LA COUVERTURE MEDICALE (LA MEDICAL)

Ne pas oublier que ce système d'assurance médicale est conçu comme **régime complémentaire** aux régimes nationaux, il fonctionne comme **régime primaire** dans une minorité de pays où aucun système national n'est en place. Ce régime couvre la perte de revenus en cas d'incapacité médicale et le remboursement des frais médicaux (art.2).

- Le régime actuel (RECAMAL/CSISLA) repose sur une décision au niveau directeur. Cette réforme apporte finalement une base juridique solide et transparente.
- La décision 'LA médical' s'applique à tous les agents locaux. Elle reprend les avantages du régime actuel (RECAMAL/CSISLA), leur donnent une base juridique, et étend aussi les bénéficiaires:
  1. Un plafond maximal de cotisation par rapport au salaire (art.5.3);
  2. La possibilité d'une allocation étendue au-delà du 180<sup>ème</sup> jour en cas d'incapacité médicale (art.9.3);
  3. La possibilité du maintien de l'affiliation en situation de congés sans solde (art.10.2) ou post-retraite (art.10.3).
  4. La couverture des partenaires non-maritaux (art.12.2.b), la couverture étendue pour les enfants scolarisés (jusqu'à l'âge de 25 ans) et ceux handicapés (art.12.2.c), l'égalité de traitement pour les femmes indépendamment des dispositions locales (art.12.3).
  5. Une plus grande flexibilité pour les traitements hors du pays (art.13) avec la suppression des conditions de voisinage ou de l'exclusion de l'Union européenne. Cette possibilité reste cependant soumise à accord préalable et examen au cas par cas.
- Pour les agents locaux qui souhaiteront adhérer à la réforme, des améliorations substantielles seront applicables sur base de l'art.11. Les détails de ces améliorations supplémentaires figureront dans les règles générales qui suivront, voici quelques exemples:
  1. des couvertures à 100% étendues en particulier pour maladies graves;
  2. des plafonds augmentés pour les soins et coûts optiques;
  3. de nouvelles thérapies et des nouveaux types de frais dentaires couverts;
  4. moins d'autorisations préalables; etc...

#### **4. QUELS CHANGEMENTS DANS LA DECISION RELATIVE AU FONDS DE PREVOYANCE (LA FONDS DE PREVOYANCE)**

Ne pas oublier que ce système d'assurance pension est conçu comme régime complémentaire à la pension nationale, il fonctionne comme régime primaire dans une minorité de pays où aucun système national n'est en place.

- Le régime actuel du fonds de prévoyance repose sur une décision au niveau directeur. Cette réforme apporte finalement une base juridique solide et transparente.
- La décision 'LA fonds de prévoyance' s'applique à tous les agents locaux. Elle reprend les conditions du régime actuel en les inscrivant dans une base juridique.
- Le changement principal/de substance, par rapport au système existant, réside dans la possibilité d'accroître la contribution d'un taux de 5% à 10%.
- Il est prévu que cette augmentation intervienne de manière progressive. Elle ne pourra intervenir pour l'ensemble du personnel d'une Délégation qu'après décision majoritaire du personnel concerné (les détails figureront dans les règles générales à adopter).
- L'application effective de ce texte est indépendante de la réforme, tous les agents en poste au sein d'une Délégation pourront se prononcer comme indiqué au point précédent.
- Il convient de rappeler que ce capital, complémentaire aux régimes de pension nationaux, est disponible immédiatement après la fin du contrat, sans conditions d'âge ni d'ancienneté.

NB: Toutes les références aux articles/chapitres mentionnées dans cette annexe sont relatives aux textes en cours de discussion et visent à en faciliter la lecture et l'explication. Des modifications ultérieures ne peuvent être exclues à ce stade et une mise à jour sera alors fournie.