



Agents locaux



**ABONNEZ-VOUS
POUR ADHÉRER EN TANT QUE MEMBRE SUR
NOTRE SITE WEB :**

www.ushu.eu

Problématiques traitées en lien avec les agents locaux

Implémentation
d'une méthode
salariale améliorée
et fonctionnelle
dans toutes les
délégations de l'UE.



Optimisation de
la gestion du
Fonds de
prévoyance AL.



Reclassement
de postes où
des collègues
travaillent dans
la mauvaise
catégorie



Amélioration du
régime médical pour
une couverture plus
large et de meilleure
qualité, tout en
réduisant le nombre
de PAR.



Extension de la
couverture
médicale AL
après la retraite
pour une durée
prolongée



Assurance que les
agents locaux
profitent du régime
d'horaires flexibles.



Assurance que
les AL
bénéficient de
la priorité pour
les postes
vacants en
interne.



Garantie de l'égalité
de traitement des
AL en matière de
télétravail.



Accès à la
formation
continue



Surveillance
particulière des
cas de
harcèlement



Unité et solidarité en dehors de l'UE

NOS PRIORITÉS POUR LES AGENTS LOCAUX

➔ Faciliter l'accès aux postes vacants en interne.

Les postes vacants dans les délégations doivent être initialement diffusés en interne. Il est crucial de favoriser l'avancement professionnel des agents locaux à travers les postes vacants internes afin de maintenir notre statut d'« organisation apprenante ». La stagnation de collègues dans des fonctions spécifiques peut s'avérer très démoralisante.



➔ Restauration du programme de réaffectation des employés locaux

Le SEAE a suspendu il y a plusieurs années le système de reclassement des agents locaux. L'USHU demande le rétablissement de ce programme pour assurer que les collègues locaux restent motivés et soient correctement rémunérés pour le niveau des tâches qu'ils accomplissent.



ASSURER UNE MÉTHODE SALARIALE AMÉLIORÉE ET FONCTIONNELLE

Le système de rémunération actuel des collègues locaux est un jeu à somme nulle, à la fois pour les collègues concernés et pour les délégations dans lesquelles ils travaillent.

- **Nous requérons une nouvelle approche salariale qui reflète de manière plus précise les marchés du travail locaux et assure que les collaborateurs demeurent motivés dans leurs fonctions.**
- **Toute révision de la méthode doit inclure un lien direct avec l'inflation nationale lors de la révision annuelle des salaires. Le système actuel suppose que les marqueurs/comparateurs ont pleinement pris en compte l'inflation lors de l'établissement de leurs propres grilles salariales. Cependant, la réalité sur le terrain est tout autre et souvent les agents locaux sont soumis à une forte inflation, qui érode leur pouvoir d'achat. Ce facteur est insuffisamment pris en compte dans la méthode actuelle.**

Les modifications apportées en 2014 étaient clairement motivées par le désir d'aligner les salaires des AL sur la moyenne des références choisies d'ici 2018. Contrairement à la pratique habituelle voulant que les augmentations salariales compensent également l'inflation ou la perte de pouvoir d'achat, le processus actuel ne tient compte d'aucun de ces éléments. Ces ajustements ne constituaient clairement pas des critères directs dans les enquêtes salariales du SEAE.

À la suite de la réforme de la méthode salariale de 2014, les définitions orientant les analyses salariales ont subi des changements significatifs. Alors que l'ancienne méthode visait à être "compétitive par rapport aux meilleurs employeurs locaux", la nouvelle méthode vise à être "compétitive parmi les employeurs locaux comparables". Le nombre de comparateurs potentiels a été réduit à six. Bien que ce changement puisse sembler raisonnable du point de vue administratif, nous savons maintenant qu'il a entraîné l'exclusion de certains comparateurs qui auraient pu entraîner une augmentation de salaire.

Nous surveillerons de près cette situation, car aucun changement ne se produira sans une volonté et un engagement constants.



PROLONGATION DE LA COUVERTURE D'ASSURANCE MALADIE JUSQU'À LA RETRAITE

ASSURANCE SANTÉ À LA RETRAITE

Le régime d'assurance maladie complémentaire pour les agents locaux (CSISLA - maintenant appelé "LA-Medical") a été instauré par la Commission européenne en 1996 pour protéger les agents locaux travaillant pour le SEAE et la Commission dans des pays tiers, selon des conditions spécifiques de contrats de travail (SCE). Cette assurance vient en complément de l'assurance maladie primaire (publique) locale. Toutefois, dans certaines régions où l'assurance maladie publique est absente, inaccessible aux employés locaux ou non fonctionnelle, le CSISLA peut devenir l'assurance principale/autonome. Le financement de ce régime repose sur les cotisations des employés (1,37 % du salaire) et des employeurs (3,22 %).



Le domaine de la santé a subi d'importants changements depuis l'établissement du dispositif. Des maladies autrefois incurables peuvent maintenant être traitées grâce à de nouveaux médicaments et à des avancées technologiques telles que des méthodes et équipements de diagnostic et de tests innovants, des interventions chirurgicales exploitant les technologies numériques, des greffes d'organes et des médicaments. Néanmoins, l'accès à ces établissements et services de santé requiert des ressources supplémentaires.

De plus, malgré les demandes persistantes des agents locaux d'étendre la couverture médicale au-delà de la retraite et d'apporter des améliorations majeures au régime médical local pour permettre l'accès à la médecine moderne et couvrir les coûts réels, seuls des changements très limités ont été apportés au nouveau régime médical local. L'historique des réclamations des délégations montre que les agents locaux ont été extrêmement frustrés par l'étendue de la couverture et des plafonds. Trop de problèmes restent en suspens :

- des procédures tatillonnes,
- un processus de règlement lent,
- une sélection fastidieuse d'établissements hospitaliers pour le contrôle annuel,
- une limitation de la couverture des tests et examens remboursables,
- un décalage entre les plafonds de remboursement et les prix du marché,
- et la perception d'un examen général excessif des réclamations soumises.



Certains d'entre nous seront surpris d'apprendre qu'il existe un excédent massif de 37 millions d'euros dans le "LA-Medical" qui continuera de croître à l'avenir car aucun nouveau projet n'est prévu pour utiliser ce fonds de manière plus efficace. Étant donné que le CSISLA/LA-Medical a été créé pour répondre aux besoins médicaux des AL, il est tout à fait normal qu'au moins une partie du fonds soit utilisée pour améliorer davantage le programme. Actuellement, les AL se retrouvent avec un montant insignifiant accumulé dans le fonds de prévoyance et des allocations de départ pour subvenir à leurs besoins pour le reste de leur vie après la retraite limitées. Pour les AL qui ont rejoint l'UE après le 01.06.2020, l'indemnité de départ ne sera même plus applicable.



FONCTIONNALITÉS DE GROUPE

UN GRAND NOMBRE DE AGENTS LOCAUX DEVRAIENT ÊTRE RECLASSÉS.

Rien n'est plus démotivant pour des collègues que d'être moins bien rémunérés que d'autres membres du personnel effectuant les mêmes tâches et occupant le même poste. Cette situation est d'autant plus problématique lorsque des collègues se trouvent à un niveau de rémunération inapproprié, entraînant des écarts significatifs par rapport à leurs pairs de la même catégorie professionnelle.

De nombreux assistants font face à cette situation dans les délégations et exécutent leurs tâches de manière autonome chaque jour.

L'USHU a abordé ce problème à plusieurs reprises avec la direction au fil des ans et continuera de le faire à chaque opportunité. Il y a quelques années, la direction a accepté de saisir les opportunités pour résoudre cette situation et garantir un reclassement des assistants dès que les budgets le permettront. Néanmoins, les collègues concernés méritent une accélération de ces efforts.

Nous observons toujours que de nombreux agents locaux travaillent dans des groupes inférieurs, alors même qu'ils exécutent des tâches d'un groupe supérieur. Le reclassement a été interrompu par le SEAE alors que l'USHU soutient que les collègues ont droit à un salaire correspondant à leur profil de poste.

**NOUS REPRÉSENTONS ET
SOUTENONS LE PERSONNEL AU
SEIN DES DÉLÉGATIONS DE L'UE.**

**Les agents locaux sont
essentiels au bon
fonctionnement des
délégations dans les pays
tiers.**

**NOUS COMMUNIQUONS
VOTRE MESSAGE DE
MANIÈRE SIMPLE MAIS
PUISSANTE.**

**En qualité de membres du CLP
HU, du Comité du personnel du
SEAE et du Comité central du
personnel, nous saisissons
chaque opportunité pour
exprimer vos préoccupations.**



ushu.

Unité et Solidarité hors Union

15 années de service

USHU a été établie en 2008 dans le but d'engager les collègues des délégations de l'UE dans le dialogue social.

USHU a une expérience de 15 ans à votre service.

Notre équipe est compétente, dévouée et accessible.

Rejoignez-nous pour avoir un impact.

ushu.



**Rejoignez-nous et devenez membre
aujourd'hui !**