



MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES

ACCORD-CADRE  
RELATIF AU  
DIALOGUE SOCIAL  
DANS LES POSTES

—————  
**ACCORD CADRE  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES POSTES**

-----

**Le ministre des affaires étrangères et européennes d'une part,  
et**

**Les organisations syndicales représentant au Comité technique paritaire ministériel le  
personnel du ministère des affaires étrangères et européennes, d'autre part,  
sont convenus de ce qui suit :**

L'administration et les organisations syndicales s'accordent pour considérer qu'il est nécessaire de restructurer et renforcer le dialogue social dans les postes, avec la volonté

- d'améliorer le fonctionnement des postes, la qualité du service public français à l'étranger et la cohésion des équipes,
- d'informer les agents des grands enjeux de la politique française à l'étranger et des réformes en cours au sein du ministère des affaires étrangères et européennes,
- de valoriser le traitement des questions sociales concernant l'ensemble des agents des postes,
- de traiter sur place l'ensemble des questions qui relèvent d'une solution locale,
- de favoriser l'harmonisation des modalités de gestion dans les différents réseaux français à l'étranger, en ce qui concerne les agents de recrutement local notamment,
- de permettre l'examen des situations individuelles des agents de droit local, seule catégorie de personnel ne disposant pas d'une instance qui lui soit dédiée.

La restructuration du dialogue social s'appuie sur la mise en œuvre, dans l'ensemble des postes, des dispositions énoncées ci-après d'une part et s'inscrit d'autre part dans le respect de la législation locale.

Dans ce contexte, les dispositions du présent accord s'inspirent de celles qui régissent le dialogue social au sein de la fonction publique de l'Etat mais prennent en compte les adaptations nécessaires pour correspondre à la nature particulière des missions diplomatiques et consulaires placées sous l'autorité de l'ambassadeur, dépositaire de l'autorité de l'Etat dans le pays où il est accrédité, aux termes du décret n° 79-433 du 1er juin 1979 relatif aux pouvoirs des ambassadeurs et à l'organisation des services de l'Etat à l'étranger. Elles doivent également tenir compte des particularités des pays où sont implantés les postes.

### **I - Principes généraux**

- L'ambassadeur a la responsabilité de conduire le dialogue social dans le pays où il est accrédité. Il peut déléguer cette responsabilité aux chefs de poste consulaire et aux chefs de représentation permanente, chacun pour ce qui le concerne.

La mise en place d'un dialogue social structuré et nourri ne peut se réaliser sans implication forte du chef de poste. La qualité du dialogue social constituera un des éléments pris en compte dans l'évaluation du chef de poste.

- Le présent accord concerne l'ensemble du personnel relevant du MAEE qu'il soit fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou de droit local, indépendamment de la nationalité, ainsi que les agents des instituts et centres culturels français.

- Les réunions des différentes instances de dialogue social se tiennent dans les locaux administratifs. Une exception peut toutefois être faite pour les assemblées générales de concertation qui, du fait du nombre important de participants, nécessiteraient des locaux plus vastes.

Ces assemblées générales sont une composante du dialogue social et ne sauraient être abordées comme des éléments de convivialité, comme l'est par exemple la cérémonie de présentation des vœux.

Le dispositif de dialogue social présenté ci-dessous ne se substitue pas à la concertation menée au niveau des services ou au sein des établissements culturels, qui garde sa pleine utilité.

- Toutes facilités sont accordées aux représentants du personnel pour leur permettre d'accomplir leur tâche. Il appartient au chef de poste de déterminer, en concertation avec les syndicats représentatifs, les conditions de mise à disposition d'un local et les modalités de son utilisation, compte tenu des contraintes matérielles et des impératifs de sécurité. Dans le même esprit, des lieux d'affichage sont prévus, accessibles aux agents mais hors des locaux ouverts au public. Les organisations syndicales françaises représentatives sont autorisées à tenir des réunions dans les locaux administratifs, après en avoir informé les services administratifs.

- Les postes signalent à la direction des ressources humaines les difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans la mise en œuvre du dialogue social et lui font part de leurs suggestions d'amélioration.

- La mise en place du dialogue social à l'étranger fait l'objet d'un suivi en concertation avec les organisations syndicales.

## **II – Dispositif de dialogue social**

Un dispositif à plusieurs composantes est mis en place dans tous les pays, de la façon suivante :

- Commission consultative locale compétente pour les seuls agents de droit local (CCL)
- Commission consultative compétente pour les questions propres aux agents de droit public (CCP)
- Assemblée générale de concertation réunissant l'ensemble des personnels (AGC).

Pour des motifs d'éloignement géographique, plusieurs commissions ou assemblées peuvent être créées au sein d'un même pays, sur décision du chef de mission diplomatique bilatéral après consultation de la direction des ressources humaines. Chaque commission est placée auprès d'un chef de poste, diplomatique ou consulaire.

S'il l'estime nécessaire, le chef de poste diplomatique bilatéral peut réunir l'ensemble des membres des commissions du pays. Il n'est pas prévu de créer des commissions par réseau.

Par dérogation, il n'est pas organisé d'élection à la commission consultative locale dans les postes où les effectifs d'agents de droit local sont inférieurs à douze. Dans ce cas de figure, l'ensemble des agents de droit local du poste participe à la CCL. Cette commission se tient une fois par an sur convocation du chef de poste. Une seconde réunion peut être organisée à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des membres de la commission. Cette réunion permet d'évoquer toutes les questions qui relèvent de la compétence habituelle de la CCL. Le procès-verbal, signé par le président, est transmis à l'ensemble du personnel de droit local ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social – RH1D).

De même, il n'est pas organisé d'élection à la commission consultative compétente pour les questions propres aux agents de droit public (CCP), lorsque leurs effectifs sont inférieurs à douze. Dans ce cas de figure, l'ensemble des agents de droit public participe à la CCP. Cette commission se tient une fois par an sur convocation du chef de poste. Une seconde réunion peut être organisée à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des membres de la commission. Cette réunion permet d'évoquer toutes les questions qui relèvent de la compétence habituelle de la CCP. Le procès-verbal, signé par le président, est transmis à l'ensemble des agents de droit public ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social – RH1D).

## **A - Commission consultative locale (CCL)**

### **Composition**

La commission consultative locale comprend des représentants titulaires de l'administration et des représentants titulaires du personnel de droit local, et un nombre égal de suppléants.

#### Nombre de membres de la CCL

- de 12 à 30 agents de droit local : 4 titulaires (2 membres de l'administration et 2 représentants du personnel) et autant de suppléants
- de 31 à 60 agents de droit local : 8 titulaires (4 membres de l'administration et 4 représentants du personnel) et autant de suppléants
- plus de 60 agents de droit local : 12 titulaires (6 membres de l'administration et 6 représentants du personnel) et autant de suppléants.

Le président peut, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel, convoquer des experts qualifiés pour traiter des questions débattues au sein de la commission.

Les représentants de l'administration sont choisis par le chef de poste, en nombre équivalent à celui des représentants du personnel, étant entendu que le chef du service responsable de la gestion des personnels locaux est membre de la commission. Les représentants du personnel sont élus.

Tous les membres de la commission sont désignés par une décision du chef de poste auprès duquel la commission est placée, dans un délai maximal d'un mois après la proclamation des résultats électoraux. La décision est rendue publique et transmise à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social - RHID). Le mandat est de 3 ans et est renouvelable. Cette durée peut être exceptionnellement prorogée, dans l'intérêt du service, après accord de la direction des ressources humaines, dans une limite maximale d'un an.

#### Election des représentants du personnel

Le corps électoral est constitué de tous les agents de droit local travaillant dans le réseau diplomatique, consulaire et culturel français à l'étranger, y compris les établissements à autonomie financière.

L'élection des représentants des personnels s'effectue par scrutin de liste, ouvert aux organisations syndicales françaises et étrangères partenaires d'une organisation syndicale française, si la législation locale le permet. En cas de besoin, il pourra être dérogé à la participation des organisations syndicales étrangères, à l'initiative du chef de poste et après consultation de la direction des ressources humaines.

Pour chaque liste, un agent de droit local, responsable du dépôt de la liste et de l'ensemble des opérations électorales, est l'interlocuteur de l'administration ; il peut désigner un suppléant. Le dépôt d'une liste sous le sigle d'un syndicat étranger partenaire d'une organisation syndicale française n'ouvre pas un droit d'accès aux locaux pour des personnes étrangères aux services.

Les listes de candidats comportent au minimum un nombre de candidats égal au nombre de sièges à pourvoir. Le vote s'effectue sans panachage. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le chef de poste organise l'élection des représentants du personnel à la CCL le même jour que l'élection à la CCP. Il est responsable du choix de la date des élections (au sein d'une période de deux mois fixée par l'administration centrale) et de l'organisation matérielle du scrutin, notamment l'établissement de la liste électorale, la diffusion du matériel électoral et la publication des résultats.

Le procès-verbal de l'élection est transmis à la direction des ressources humaines dans un délai maximal de 72 heures. Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le chef de poste, qui les transmet à la direction des ressources humaines, dans un délai maximal de huit jours après proclamation des résultats.

Dans l'hypothèse où aucune liste n'est présentée par les organisations syndicales habilitées, il est procédé, à titre exceptionnel, à un tirage au sort parmi les agents composant le corps électoral. Les agents tirés au sort peuvent refuser leur désignation en qualité de représentant du personnel. Un siège peut être déclaré vacant si aucun agent n'accepte d'être désigné.

## **Attributions**

La CCL est consultée pour avis sur les questions individuelles relatives aux agents de droit local : recrutement, mobilité, évaluation, reclassements, revalorisations salariales individuelles, demandes de formation, questions disciplinaires, fin de contrat.

Elle est également compétente pour traiter des questions d'ordre général propres aux agents de droit local, dont la protection sociale.

## **Fonctionnement**

La présidence de la commission est assurée par le chef de poste ou, en cas d'empêchement, par le représentant de l'administration qu'il désigne.

La commission se réunit une fois par an sur convocation du président. Une seconde réunion peut être organisée, à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel.

L'ordre du jour est établi par l'administration, en concertation avec les représentants du personnel.

La session se tient valablement si la moitié au moins des représentants du personnel est présente.

Les membres suppléants peuvent assister aux séances sans prendre part aux débats sauf en l'absence du membre titulaire qu'ils remplacent.

La commission peut rendre un avis par vote à main levée ou, si les représentants du personnel le demandent, à bulletin secret.

Toutes facilités sont accordées aux membres de la commission pour l'exercice de leurs attributions (communication des documents, autorisation d'absence prévoyant un temps de préparation, prise en charge des frais de déplacement localement à l'occasion de la tenue des réunions).

Le secrétariat de la commission est assuré par un représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la commission. Le secrétariat adjoint est assuré par un représentant du personnel.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis aux membres de la commission ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social – RH1D).

## **B - Commission consultative des agents de droit public (CCP)**

### **Composition**

La CCP comprend des représentants titulaires de l'administration et des représentants titulaires des agents de droit public, et un nombre égal de suppléants.

#### Nombre de membres de la CCP

- de 12 à 30 agents de droit public : 4 membres titulaires (2 membres de l'administration et deux représentants du personnel) et autant de suppléants
- de 31 à 60 agents de droit public : 8 membres titulaires (4 membres de l'administration et 4 représentants du personnel) et autant de suppléants.
- plus de 60 agents de droit public : 12 membres titulaires (6 membres de l'administration et 6 représentants du personnel) et autant de suppléants.

Les représentants de l'administration sont choisis par le chef de poste, en nombre équivalent à celui des représentants du personnel. Les représentants du personnel sont élus.

Tous les membres de la commission sont désignés par une décision du chef de poste auprès duquel la commission est placée, dans un délai maximal d'un mois après la proclamation des résultats électoraux. La décision est rendue publique et transmise à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social – RH1D). Le mandat est de 3 ans. Une organisation syndicale peut changer de représentant en cours de mandat, en particulier en cas de fin de fonctions.

### Désignation des représentants du personnel

Le corps électoral est composé de tous les personnels de droit public (y compris les volontaires internationaux) du réseau diplomatique, consulaire et culturel, recrutés pour un minimum de 6 mois, à l'exception des agents travaillant dans des structures étrangères.

Chaque organisation désigne un agent de droit public en fonction dans le pays concerné - et éventuellement un suppléant - qui sera son représentant pour l'ensemble des opérations électorales. Il sera sur place l'interlocuteur de l'administration.

L'élection des représentants du personnel s'effectue par scrutin sur sigle, ouvert aux organisations syndicales françaises. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne. Les organisations syndicales ayant obtenu un ou plusieurs sièges désignent, pour chaque siège, un titulaire et un suppléant.

Le chef de poste organise l'élection des représentants du personnel à la CCP le même jour que l'élection à la CCL. Il est responsable du choix de la date des élections (au sein d'une période de deux mois fixée par l'administration centrale) et de l'organisation matérielle du scrutin, notamment l'établissement de la liste électorale, la diffusion du matériel électoral et la publication des résultats.

Le procès-verbal de l'élection est transmis à la direction des ressources humaines dans un délai maximal de 72 heures. Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le chef de poste, qui les transmet à la direction des ressources humaines, dans un délai maximal de huit jours après proclamation des résultats.

Dans le cas où les représentants du personnel de droit public à la CCP ne peuvent être désignés par les organisations syndicales à l'issue de l'élection, il est procédé à un tirage au sort parmi les agents composant le corps électoral. Les agents tirés au sort peuvent refuser leur désignation en qualité de représentant du personnel. Si aucun des agents tirés au sort n'accepte d'être désigné comme représentant du personnel, le siège est déclaré vacant.

### **Attributions**

La CCP est compétente pour toutes les questions d'ordre général communes aux agents de droit public, notamment conditions de vie, rémunération et attribution des logements dans le pays de résidence.

### **Fonctionnement**

La présidence de la commission est assurée par le chef de poste ou, en cas d'empêchement, par le représentant de l'administration qu'il désigne.

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation du président. Une seconde réunion peut être organisée, à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel.

L'ordre du jour est établi par l'administration, en concertation avec les représentants du personnel. La session se tient valablement si la moitié au moins des représentants du personnel est présente.

Les membres suppléants peuvent assister aux séances sans prendre part aux débats sauf en l'absence du membre titulaire qu'ils remplacent. Le président peut, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel, convoquer des experts qualifiés pour traiter des questions débattues au sein de la commission.

La commission peut rendre un avis par vote à main levée ou, si les représentants du personnel le demandent, à bulletin secret.

Toutes facilités sont accordées aux membres de la commission pour l'exercice de leurs attributions (communication des documents, autorisation d'absence prévoyant un temps de préparation, prise en charge des frais de déplacement localement à l'occasion de la tenue des réunions). Le secrétariat de la commission est assuré par un représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la commission. Le secrétariat adjoint est assuré par un représentant du personnel.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis aux membres de la commission ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social - RH1D). Il est communiqué aux membres du CTPM.

### **Réunion conjointe de la CCL et de la CCP**

Au moins une fois par an, le chef de poste réunit les membres de la CCL et de la CCP. Une seconde réunion peut être organisée, à l'initiative du chef de poste ou à la demande de plus de la moitié des représentants du personnel. Si les effectifs des deux commissions ne sont pas égaux, il convient d'assurer une stricte égalité de représentation des agents de droit public et de droit local, sur la base de l'effectif de la commission comportant le moins de membres. Lorsque tous les membres d'une commission ne sont pas associés à cette réunion conjointe, il revient aux membres de la commission de désigner, parmi eux, le ou les membres qui participeront.

Dans la mesure par ailleurs où les représentants de l'administration sont amenés à siéger dans les deux commissions, le chef de poste peut décider de limiter le nombre de représentants du personnel pour maintenir un équilibre de représentation. La réunion conjointe se fait dans ce cas en formation restreinte.

Dans le cadre de la réunion conjointe, sont examinées les questions concernant l'ensemble des personnels, en particulier : problèmes généraux d'organisation du travail (règlements intérieurs notamment), questions de formation, questions d'hygiène et de sécurité (en l'absence d'un comité spécial). Des informations appropriées sont fournies aux représentants du personnel concernant les moyens des services, l'équipement et les travaux ainsi que sur les mutations de personnel. Un procès-verbal de la réunion, signé par le président, est transmis aux personnes ayant participé à la réunion conjointe ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social - RH1D). Il est communiqué aux membres du CTPM.

Le chef de poste peut décider de réunir, au niveau national, plusieurs commissions en formation restreinte. Il veille, dans cette hypothèse également, à une stricte égalité de représentation des agents de droit public et de droit local.

### **C – Assemblée générale de concertation (AGC)**

#### **Composition**

L'assemblée générale de concertation est composée de l'ensemble des agents du réseau diplomatique, consulaire et culturel, y compris les établissements à autonomie financière. Dans les postes où la CCL et la CCP sont composées de tous les agents et tiennent des réunions conjointes, il n'y a pas lieu, sauf si le chef de poste l'estime nécessaire, de tenir une assemblée générale de concertation.

#### **Attributions**

L'assemblée générale de concertation permet de présenter les grandes orientations de la politique du MAEE, notamment en matière de modernisation ; les objectifs poursuivis dans les relations avec le pays de résidence ; leurs implications pour le travail du poste. En tant que de besoin, elle est l'occasion d'aborder des questions d'actualité ou d'intérêt particulier pour le poste (sécurité, travaux..).

Elle donne lieu à un exercice de questions/réponses.

#### **Fonctionnement**

La présidence de l'assemblée est assurée par le chef de poste ou, en cas d'empêchement, par le représentant de l'administration qu'il désigne.

L'assemblée se réunit une fois par an sur convocation du président.

Un procès-verbal est établi après chaque séance et transmis à la direction des ressources humaines. Il est communiqué aux membres du CTPM.

### III – Mise en œuvre et suivi

Une réunion de suivi de l'accord-cadre, associant les représentants des organisations syndicales, est organisée, au moins une fois par an, par la direction des ressources humaines.

Le présent accord prend effet à la date de sa signature. Il est conclu pour une période de trois ans renouvelable, par reconduction expresse. Il reste ouvert à la signature pendant un délai d'un an.

Fait à Paris le 4 juillet 2008,



Monsieur Xavier DRIENCOURT  
directeur général de l'administration,

Pour le syndicat CFDT  
du ministère des affaires étrangères



Pour l'Association syndicale des agents  
du ministère des affaires étrangères –  
Union syndicale des syndicats autonomes



Pour le syndicat CGT  
du ministère des affaires étrangères

Pour l'Union syndicale des agents  
des corps de chancellerie des affaires étrangères

Pour le syndicat Force ouvrière  
du personnel du ministère des affaires étrangères



Pour la Fédération syndicale unitaire

