

Propos liminaire	page 3
Les recrutés locaux au MAE	page 4
Les recrutés locaux en chiffres	page 8
Vademecum et dialogue social	page 10
Agents permanents et agents temporaires	page 11
Recrutement des agents	page 12
Rémunérations	page 15
Protection sociale	page 17
Licenciement	page 20
Évaluation	page 22
Formation	page 23
Conditions de travail	page 26
Dialogue social ministériel	page 28
Dialogue social dans les postes	page 30
Rappel des principales revendications de la CFDT	page 31
Annexes	page 32

## Les recrutés locaux

**Anne Colomb, Thierry Duboc,  
Nadine Monchau**

**Sept permanents du syndicat CFDT-MAE se sont répartis,  
par zones géographiques, le travail de préparation des élections  
pour le dialogue social dans les postes :**

Amérique du nord :	Brigitte AVRIL
Europe du sud :	Bertrand CAILLAUD
Europe du nord :	Philippe LEME
Afrique du Nord – Moyen-Orient (sauf Algérie & Tunisie) :	Caroline GRELIER
Amérique latine :	Franck LAVAL
Asie :	Thierry DUBOC
Afrique, Algérie et Tunisie :	Nadine MONCHAU



## Propos liminaire

---

N

NOUVELLE PUBLICATION du syndicat CFDT-MAE, « *Le Point sur* » rassemble dans un même document des données pratiques pour permettre aux collègues concernés d'accéder rapidement à l'information recherchée. Celle-ci est constituée de textes – règlements, instructions, accords-cadres, télégrammes - qui définissent les principaux droits et garanties des agents.

Après le numéro du « *Point sur* » consacré aux 3 000 contractuels du MAE, la CFDT s'intéresse aux ... recrutés locaux. Ce travail d'information nous a paru particulièrement nécessaire : non seulement les recrutés locaux constituent la catégorie d'agents la plus nombreuse et quasi-majoritaire au MAE, mais nombre d'entre eux sont éloignés des sources d'information. Une minorité seulement de recrutés locaux a accès au réseau

Éole, à Diplonet et au portail Diplomatie. Sans compter que certains postes sont toujours réticents à partager l'information, à afficher les règlements intérieurs (quand ils existent) et à rendre publics les grilles et cadres salariaux de leur poste.

**Mais attention !** Par définition, les recrutés locaux – que l'administration appelle désormais agents de droit local - dépendent d'autant de législations locales qu'il y a d'États où existent des implantations françaises à l'étranger. Il est évidemment impossible de rendre compte en quelques dizaines de pages des subtilités contenues dans 180 législations.

En revanche, le syndicat CFDT-MAE se tient à la disposition des collègues recrutés locaux pour leur fournir des informations et des conseils et, pour ceux qui souhaitent s'organiser collectivement, un soutien juridique tant individuel que collectif et des outils de formation, sur place ou à Paris.

## Les recrutés locaux au MAE

**A** PRÈS DES DÉCENNIES de tâtonnements et de quasi vide-juridique l'État a légiféré en 2000. L'article 34-V de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 **relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations prévoit :**

*V.- Lorsque les nécessités du service le justifient, les services de l'État à l'étranger peuvent, dans le respect des conventions internationales du travail, faire appel à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats de travail soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services.*

*Dans le délai d'un an suivant la publication de la présente loi, et après consultation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport portant sur l'évaluation globale du statut social de l'ensemble des personnels sous contrat travaillant à l'étranger.*

La précipitation et la manière assez peu glorieuse dont a été voté cet article de loi – quel rapport entre les recrutés locaux et les droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ?! – répondait à un impératif gouvernemental : river les recrutés locaux à leur législation du travail national et éviter à tout prix que certains – Français et ressortissants des autres États de l'Union européenne – ne revendiquent le bénéfice de mesures de titularisations, telles celles prévues par la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 dite Loi Perben, dont le titre I<sup>er</sup> était relatif à la résorption de l'emploi précaire. La crainte de l'administration était également que les intéressés ne présentent des contentieux devant des juridictions françaises.

Les fondements juridiques de l'emploi des recrutés locaux (RL) reposent donc sur ce court article de loi, sur le code du travail de leur pays de résidence et, bien sûr, le contrat de travail (voir page 14). S'y

ajoutent le Guide du recrutement local (ou *Vademecum*) et le règlement intérieur (voir page 13).

### **Les RL sont des agents de l'État mais pas des agents publics**

La définition de « l'employé de droit local » figure au début de la première fiche du Guide du recrutement local (*Vademecum*) :

*« Les agents de recrutement local sont des employés des services extérieurs de l'État, comme les représentations diplomatiques et consulaires, et des établissements publics à l'étranger, comme les établissements en gestion directe de l'AEFE. Ces employés doivent être des résidents réguliers du pays disposant d'une autorisation de travail au moment où ils sont recrutés. Ils relèvent du statut d'employés contractuels régis par le droit du travail de ce pays et ne sont donc pas des agents publics de droit français. »*

**Commentaire :**

**Les recrutés locaux sont des « agents de l'État : ils sont électeurs et éligibles dans les instances de dialogue social mais les mêmes recrutés locaux ne sont pas des « agents publics ».**

Cette situation a des conséquences sur la possibilité pour les RL français de passer – ou pas – certains concours internes. Nombre de ces derniers sont accessibles aux agents publics et non pas aux agents de l'État. **C'est pourquoi la CFDT revendique que l'accessibilité aux concours soit étendue, au-delà des agents publics, aux agents de l'État, afin que les collègues recrutés locaux puissent, s'ils le souhaitent, se présenter à titre interne aux différents concours.**

La situation est confuse également pour ce qui concerne le droit syndical puisque les recrutés locaux, qui siègent au comité technique ministériel à Paris, ont le plus grand mal à bénéficier de décharges syndicales, mêmes partielles. La CFDT, par lettre du 29 septembre 2014 a demandé que le sujet soit enfin clairement abordé et qu'une solution soit trouvée pour que l'administration garantisse l'exercice sans entrave du droit syndical aux sections syndicales à l'étranger, où qu'elles soient, et dans les instances de dialogue sociale dans les postes, aux représentants des personnels, quel que

soit le régime juridique sous lequel ils sont placés (droit français ou local du travail).

### **Les règles du recrutement local concernent le réseau culturel et également les autres administrations**

*Le Guide du recrutement local « définit les règles de gestion des agents relevant du périmètre d'action du ministère des affaires étrangères et européennes. Il concerne les agents en fonction dans les résidences, chancelleries, consulats et services de coopération et d'action culturelle (SCAC). Les principes généraux de ce guide s'appliquent également aux agents relevant des établissements dotés de l'autonomie financière de ce ministère (instituts ou centres culturels et de recherche). Toutefois, les spécificités de ces établissements, dont les agents de droit local ne font pas partie du plafond d'emplois du ministère, se traduisent par une gestion qui leur est propre. Les services extérieurs d'autres ministères ou d'établissements publics français peuvent, s'ils le souhaitent, s'inspirer des règles de gestion de ce guide. »*

**Le Vademecum, sans ambiguïté, s'applique aux collègues RL employés dans le réseau cul-**

Les recrutés locaux des établissements à autonomie financière (EAF), à la différence des RL du réseau diplomatique et consulaire dont la gestion, locale est étroitement supervisée par la sous-direction RH3, sont cependant recrutés, gérés et parfois licenciés par les directeurs d'Instituts Français qui ne respectent pas toujours les règles du droit local ni les règles de gestion qui sont prévues dans le Vademecum ni les instructions de la DRH. Il découle de ce décalage qu'en cas de difficulté, de licenciement abusif, de manque de concertation voire de conflit social, la Direction générale de la Mondialisation (DGM), qui assure la tutelle des Instituts français, est peu outillée pour apaiser des situations dégradées et que l'on doit faire appel à... RH3.

**turel et de coopération.** Dans les faits, les choses sont moins simples.

### Institut français de Tunis



Ce décalage entre la gestion DRH/RH3 des agents du réseau diplomatique et consulaire d'une part et des agents des EAF par un bureau de la DGM d'autre part, est particulièrement sensible sur les questions de rémunération et de protection sociale. La CFDT, qui prône depuis toujours l'harmonisation des conditions

d'emploi entre les RL des différents services français à l'étranger, ne perd pas une occasion de rappeler cet impératif aux autorités du MAEDI.

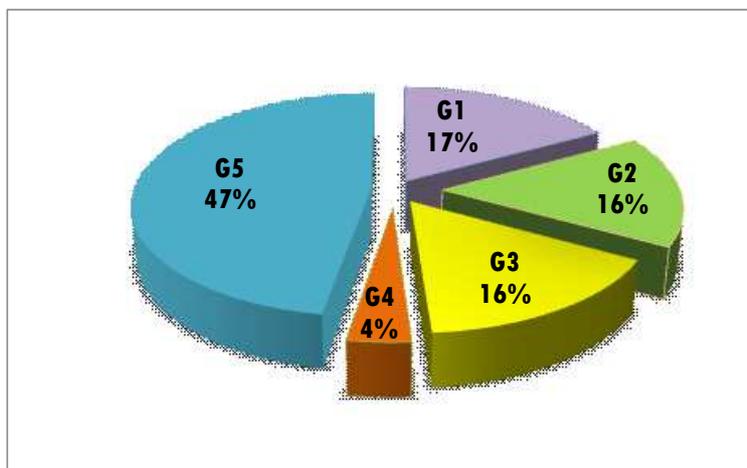
À noter également que « *Les services extérieurs d'autres ministères ou d'établissements publics français peuvent, s'ils le souhaitent, s'inspirer des règles de gestion de ce guide.* » La généralisation des services communs de gestion (SCG) va plus loin que le principe ainsi énoncé en 2009. En effet les autres administrations ne se contentent plus de « s'inspirer des règles de gestion » du MAE mais lui confient la gestion de leurs RL.

Conséquence logique de cette gestion unifiée des recrutés locaux des postes, **les collègues RL des autres services de l'État voteront, le 4 décembre 2014**, comme leurs collègues du MAE, pour désigner leurs représentants dans les comités techniques de proximité à l'étranger (voir page 30).

## Les RL en chiffres

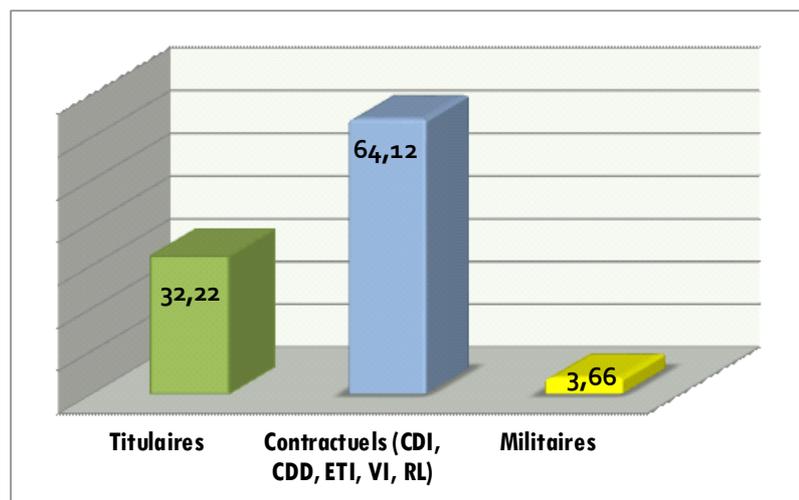
**L**ES PERSONNELS DU MAE représentent un peu plus de 14 000 ETP (équivalent temps-plein) consommés\* au 31 décembre 2013 et se répartissent en 5 catégories d'emploi (source DRH) :

- « **G1** : titulaires et CDI en centrale : 3 014 (21,1 %)
- « **G2** : titulaires et CDI à l'étranger : 2 854 (20 %)
- « **G3** : CDD en centrale et à l'étranger + ETI + VI + gardes de sécurité + vacataires en administration centrale : 2 807(19,7 %)
- « **G4** : militaires hors budget : 659 (4,6 %)
- « **G5** : **8 400 ADL (agents de droit local ou recrutés locaux) : 4 900 dans le réseau diplomatique et consulaire + 3 500 dans le réseau des Instituts français.**



Par rapport au plafond d'emploi de 14 798 ETP, la consommation atteint 14 275 ETP (96,68%)

## Catégories



Au 31 décembre 2013, sur 14 275 ETP on dénombre : 5 565 titulaires, 3 110 contractuels (CDI, CDD, ETI, VI, vacataires), 666 militaires hors budget et **8 400 ADL**.



**Douriya Boudjellal (Oran), Samira Cuny (Copenhague), Kossi Agboke Moumouni (Lomé), Dorra Mazghouni (Tunis) et Olga Nedorezova (Moscou) lors de la formation à Paris en février 2014**

## Vademecum et dialogue social

**L'**ESSENTIEL des règles de gestion contenues dans le *Vademecum* – remis à jour à partir de 2009 - résulte d'une concertation menée entre la DRH et les organisations syndicales dans le cadre du Groupe de travail Recrutés locaux (GTRL) demandé avec insistance par la CFDT. Ce groupe s'est réuni plus de 20 fois depuis 2008. La CFDT n'a pas manqué une seule séance; elle a fait avancer ses propositions et a rendu compte systématiquement des avancées – et parfois des difficultés – rencontrées sur son site [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr) (page Revendications/Les agents/ Recrutés locaux).

Pour s'en tenir aux quatre dernières années l'activité du groupe de travail peut se résumer ainsi :

2 décembre 2010	Protection sociale : la CFDT présente ses revendications
20 janvier 2011	Protection sociale : des acquis pour les soins médicaux et les congés de maladie et maternité
28 avril 2011	Dossier administratif des RL
14 février 2012	RL du réseau culturel / fusion SCAC-EAF
24 mai 2013	Coût-vie et fiscalité
5 juin 2013	RL du réseau culturel
12 juin 2013	Temps de travail / formation professionnelle
25 octobre 2013	Formation professionnelle / révision des grilles salariales
30 avril 2014	Protection sociale : la CFDT propose un questionnaire à envoyer aux postes
3 juin 2014	Coût-vie / protection sociale : accord de principe de la DRH sur les termes du questionnaire proposé par la CFDT

## Agents permanents et agents temporaires

**T**EL EST L'INTITULÉ de la 3<sup>ème</sup> fiche du *Vademecum*. Celle-ci se décompose en deux parties qui concernent respectivement les agents permanents et les agents temporaires.

### Généralisation du CDI pour les agents permanents

Dès les premières séances du groupe de travail RL, en 2008, les syndicats ont fait admettre à l'administration le principe selon lequel les RL ne devaient pas être maintenus inutilement dans la précarité et que chaque fois où cela est compatible avec le droit local ces derniers doivent se voir proposer un contrat à durée indéterminée :

*« La norme est le recrutement d'agents permanents sur la base de la signature d'un contrat de travail. Selon les besoins et en fonction des pratiques locales, le recrutement est établi sur contrat à durée déterminée ou sur contrat à durée indéterminée. Ces contrats sont soumis à la période d'essai initiale prévue par le droit*

*local. Les postes veilleront à transformer les contrats établis pour une durée déterminée en contrats à durée indéterminée dès que les conditions définies par le droit local sont remplies. »*

### Encadrement des emplois temporaires

Il ne peut être fait appel à des agents temporaires (ou vacataires) que « *pour des besoins de renfort ponctuels : activités saisonnières, événements particuliers (...)* Les emplois temporaires n'ont pas vocation à compenser les absences des agents permanents. »

**« Les agents temporaires bénéficient d'un régime en tout point identique à celui des agents permanents, y compris en matière de protection sociale, de droits à congés et d'indemnité de fin de fonctions lorsque la législation locale l'impose. La rémunération mensuelle brute d'un agent vacataire correspond à l'échelon 1 du niveau de fonction de la grille des salaires dont relève l'emploi qui lui est confié. »**

## Recrutement des agents

---

**L**ES FICHES 4 et 7 du *Vademecum* précisent les conditions dans lesquelles sont effectués les recrutements. Trois points importants doivent être notés :

### Transparence des recrutements

« Toute décision en la matière vise la recherche d'une gestion adaptée des ressources humaines, respectueuse du droit local et soucieuse d'une utilisation optimale des crédits. Le Département insiste sur la nécessité de procéder au recrutement d'agents de droit local en toute transparence, en organisant une publicité préalable des postes à pourvoir. **La procédure de recrutement des agents de droit local fait l'objet d'une consultation de la CCL**»(\*)

La CFDT, qui a fait ajouter cette

dernière phrase dans le *Vademecum*, attire l'attention de ses élus sur l'importance de cette disposition, qui est une garantie de transparence.

« Le poste établit une fiche définissant précisément le profil de chaque emploi à pourvoir. Les appels à candidatures sont rendus publics, par voie de presse, d'affichage ou d'annonce sur internet, sauf impossibilité liée aux conditions particulières du pays (...). Les fonctions et attributions du poste à pourvoir sont clairement précisées, ainsi que le niveau de rémunération prévu par la grille des salaires avec mention, le cas échéant, des accessoires réguliers de traitement. »

En matière de transparence également « toute proposition de recrutement dans des conditions dérogeant au niveau et à l'échelon imposés par la grille des salaires du poste devra recueillir l'accord préalable » du Département, ceci afin d'éviter certains recrute-

---

(\*) NB : Compétente pour toutes les questions relatives aux recrutés locaux qu'elles soient d'ordre individuel ou général, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de dialogue social dans les postes.

Après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif à savoir du décret n°2014-1000 du 3 septembre 2014 et de l'accord-cadre relatif à la CCL dans les postes à l'étranger signé le 8 septembre 2014 les questions générales intéressant les recrutés locaux sont examinées par le CTPE.

Rencontre avec la section d'Alger



*ré en concertation avec les représentants du personnel dans le cadre de la CCL (la compétence passe au CTPE en 2015). Le règlement intérieur constitue un guide à la disposition du chef de poste, du gestionnaire et des agents de droit local eux-mêmes. Un modèle de règlement intérieur est disponible sur Diplonet.*

ments de complaisance accompagnés de rémunérations fantaisistes, « hors-échelle » ou « hors-grille »...

**Le règlement intérieur (RI) est obligatoire**

*« Les postes doivent, sous réserve des dispositions de droit local, mettre en place un règlement intérieur. Ce document, qui traduit un souci de transparence et de dialogue avec les agents, est élaboré*

*Cet outil est destiné à adapter les principes généraux de gestion des agents de droit local aux dispositions du droit de chaque pays, qu'il soit écrit, jurisprudentiel, voire coutumier dans certains cas. Il ne peut comporter de dispositions contraires aux textes législatifs ou réglementaires locaux ainsi qu'aux conventions internationales du travail. Il tient compte, le cas échéant, des conventions bilatérales de sécurité sociale ou fiscale. Il traite également des questions disciplinaires. »*

La CFDT avait fait modifier le Vademecum pour que les RI deviennent obligatoires. Auparavant les postes étaient « fortement encouragés à mettre en place un RI ». Cependant trop de postes en sont encore dépourvus, soit par inertie des postes eux-mêmes soit par lassitude après plusieurs allers retours entre le poste et la DRH. Les sections syndicales et les élus en CTPE et en CCL ne doivent pas se décourager et ne pas hésiter, en cas de blocage, à saisir le syndicat à Paris et à Nantes.

**IMPORTANT :** les établissements à autonomie financière doivent évidemment être dotés d'un règlement intérieur. Il peut s'agir soit du RI de l'ambassade, soit d'un RI particulier à l'établissement.

## Le contrat de travail est obligatoire également

« *Tout recrutement, à titre permanent ou temporaire, donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail conforme au droit local, selon un modèle validé par le Département. Une copie des contrats et avenants signés avec les agents recrutés est transmise au Département.* »

Ce qui paraît évident aujourd'hui ne l'a pas toujours été...

« *La fonction est précisément définie et conforme à l'appellation autorisée par le cadre salarial du poste, annexé au contrat...* »

Ce dernier point est essentiel : le seul intérêt du cadre salarial est son caractère contractuel et donc son



application automatique (+ 0,8 % d'augmentation annuelle au moins).



Mervat El-Wasfi, Mohamed Mossad et Sameh El Yamani  
(section du Caire)

## Rémunérations

**L**ES FICHES 9 à 11 du Vademecum détaillent les questions salariales et font une large part au cadre salarial.

### Le cadre salarial n'est pas une obligation

Les postes dans lesquels des augmentations de salaire sont prévues par la loi et ceux dans lesquelles les grilles de salaire sont appliquées de bonne foi (passages réguliers d'un échelon à l'autre) peuvent s'en dispenser. Le passage au cadre salarial dans un poste ne peut se faire qu'après avoir été « **soumis aux représentants du personnel en CCL.** » La compétence passe au CTPE en 2015.

### Les augmentations de salaire

Il existe deux sortes de revalorisations individuelles au titre du cadre salarial : « des revalorisations individuelles de salaire de 0,8% au titre de l'ancienneté sont attribuées à l'ensemble des agents au 1<sup>er</sup> janvier

de chaque année, sauf disposition plus favorable imposée par la législation locale » et « des revalorisations individuelles de salaire au titre du mérite ». Ces dernières représentent 0,2 % d'augmentation en moyenne. **Il est tout à fait possible de négocier avec le chef de poste, en CCL,** (en CTPE à compter de 2015) **le versement de 1% pour tous au 1<sup>er</sup> janvier.**

Dans certains pays « les revalorisations salariales résultent de dispositions obligatoires du droit local », comme par exemple au Chili. Elles ne peuvent se cumuler ni avec le cadre salarial, ni avec le dispositif coût-vie.

Des augmentations collectives sont attribuées au titre du coût de la vie dans les pays où les salaires sont payés en monnaie locale et à condition que le poste n'ait pas bénéficié d'une revalorisation de son cadre salarial l'année précédente. « Ces revalorisations ne peuvent pas excéder le taux d'inflation moyen annuel relevé par le Fonds Monétaire International ». Depuis plusieurs années le MAE a pris la fâcheuse habitude de retrancher l'inflation constatée en

France du taux FMI. **La CFDT conteste ce mécanisme irrationnel et injuste. Elle encourage et soutient les sections syndicales et les élus CFDT en CCL** (la com-



pétence est transférée au CIPE en 2015) **qui se battent et parfois obtiennent des assouplissements de cette règle absurde.**

Les recrutés locaux des Instituts Français bénéficient des mêmes augmentations collectives que leurs collègues des ambassades et consulats. Attention cependant au double langage de l'administration : quand la Direction générale de l'administration (DGA) confirme le principe d'harmonisation des rémunérations, la Direction générale de la mondialisation (DGM) n'admet ce principe que du bout des lèvres et à condition que les ressources des établissements le permettent ! Cette question qui est remise régulièrement sur le tapis par la CFDT au comité technique ministériel doit aussi être évoquée par les élus en CCL et à compter de 2015 au CTPE auquel la compétence est transférée.

Enfin lorsque l'on constate « *un décrochage entre les niveaux de rémunération prévus par le cadre salarial et ceux pratiqués sur le marché local du travail, le poste saisit le Département d'une demande de révision de ce cadre* ».

#### **Au sujet des impôts la fiche 9 du Vademecum précise :**

« Le poste veillera à se tenir **informé** du régime fiscal de ses agents de recrutement local. A noter que ces règles sont définies par le droit local et éventuellement complétées par la convention fiscale signée entre certains pays et la France. »

## Protection sociale


**LA PROTECTION SOCIALE des employés de droit local est obligatoire. Elle concerne tous les employés à titre individuel, quelle que soit leur nationalité ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD ou vacataire). Elle bénéficie à leurs ayants droit dans des conditions à définir en accord avec le Département. »**

Les situations sont évidemment très diverses, depuis des pays de la zone OCDE qui bénéficient de systèmes de protection sociale très efficaces, jusqu'à des pays qui en sont totalement dépourvus.

Dans ces derniers pays, la DRH délègue chaque année une enveloppe de **crédits médico-sociaux**, destinés à pallier le **caractère lacunaire, voire inexistant du système local de protection sociale**. La CFDT s'enorgueillit d'avoir, à force de ténacité, poussé l'administration à prendre des mesures : sur les 42 postes qui étaient dans ce cas en 2008, il n'en reste plus que 15. <sup>(1)</sup>

De manière générale, **la CFDT demande à l'administration, qui a donné récemment son accord, d'interroger les postes sur le niveau de protection sociale**, en référence à la Convention n°102 (1952) de l'Organisation internationale du travail concernant la sécurité sociale (norme minimum) :

**« Soins médicaux :** *Les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile, les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux, la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire sont-ils couverts ?*

*Les ayants-droit (conjointes et enfants) sont-ils couverts ?*

*En cas de grossesse, les soins prénataux, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un mé-*

<sup>(1)</sup> À la date du 27 mars 2014, la liste des 15 pays concernés par les crédits d'aide médicale comprend les États suivants : Burkina-Faso, Burundi, Cambodge, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Érythrée, Guinée, Libéria, Madagascar, Mozambique, Tanzanie, Tchad et Yémen.

decin, soit par une sage-femme diplômée et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire, sont-ils couverts ?

Quel est le montant de la cotisation ou de la participation des salariés aux frais des soins médicaux ?

**Indemnités de maladie** : Est-il prévu un maintien du salaire ou le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de maladie ?

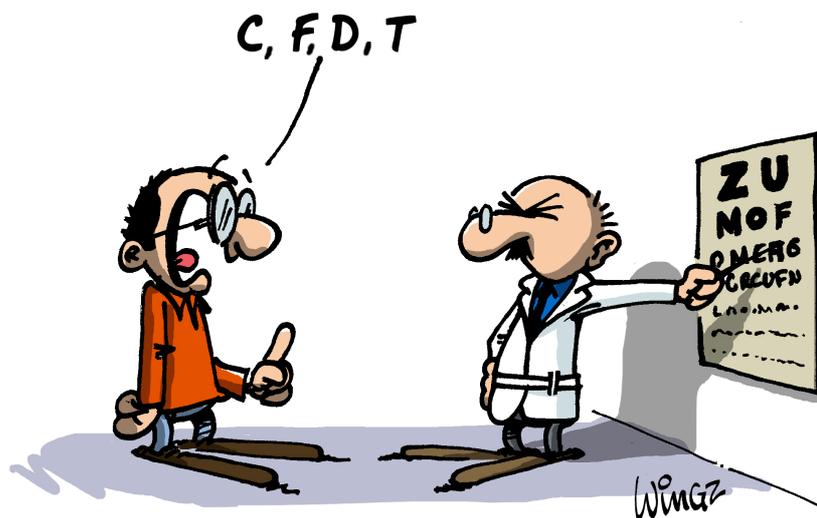
**Prestations de chômage** : Quel est le montant (en mois de salaire par année

de service) de l'indemnisation pour perte d'emploi et la durée de cette indemnisation ?

**Prestations de vieillesse** : S'il existe un système de retraite institutionnel, quel est le mode de calcul des pensions versées ? A défaut quel est le mode de calcul de la rente ou du pécule versé par le MAEDI ?

**Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles** : En cas d'accident du tra-

## POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...



*vail ou de maladie professionnelle, le MAEDI prend-il en charge intégralement les frais médicaux induits ?*

*En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle entraînant une incapacité, le MAEDI verse-t-il une rente et, le cas échéant, comment celle-ci est-elle calculée ?*

**Prestations aux familles** : *Existe-t-il un dispositif d'allocations familiales institutionnel dans votre pays de résidence ?*

**Prestations de maternité** : *Existe-t-il une compensation de la perte de revenus résultant de l'interruption de l'activité professionnelle liée à la grossesse, à l'accouchement et à leurs suites ?*

**Prestations d'invalidité** : *Le risque d'invalidité est-il couvert par le système de protection sociale ? Dans la négative est-il prévu que le MAEDI le prenne en charge et, le cas échéant, selon quel barème ? »*

### La Mutuelle des Affaires étrangères sacrifie les RL français

La Mutuelle des affaires étrangères a relevé brutalement sa cotisation plancher le 1<sup>er</sup> juillet 2013, la rendant inaccessible pour beaucoup de collègues recrutés locaux français. La CFDT-MAE a écrit au président de la mutuelle – qui est également président du syndicat ASAM-UNSA – et au directeur général de l'administration, qui verse une importante subvention « à caractère social » chaque année à la Mutuelle pour que nos collègues recrutés locaux puissent continuer à bénéficier d'une protection sociale complémentaire qui ne soit pas au-dessus de leurs moyens.

## Licenciement

**L**ES CAS DE « cessation de fonctions » (CDD, démission, incapacité, retraite, décès et licenciement) sont traités dans la fiche 8. La CFDT est particulièrement vigilante sur les conditions dans lesquelles les licenciements, qui doivent être évités à tout prix, sont prononcés. À cet égard un télégramme circulaire du 20 juillet 2010 est toujours d'actualité :

« Deux agents de droit local ont récemment été licenciés sans que les chefs de poste concernés ne recueillent l'accord préalable du Département. Cette méconnaissance de nos procédures, source potentielle de contentieux autant inutiles que coûteux, nécessite le rappel de quelques règles impératives. Il en va de la cohérence de notre comportement d'employeur à l'échelle du réseau comme du respect des règles d'emploi définies par le Département. Ce rappel est d'autant plus nécessaire aujourd'hui que les efforts réalisés et à venir en matière de réduction d'effectifs pèsent sur le

climat social du réseau. Dans ce contexte, chaque chef de poste est invité à connaître et suivre les règles suivantes :

► **Tout projet de licenciement d'un agent de droit local doit être préalablement autorisé par télégramme de la DRH.** L'accord donné à la suppression d'un ETP ne vaut pas autorisation de licencier l'agent occupant cet emploi. La demande d'autorisation de licenciement doit être adressée au bureau des recrutés locaux (RH3A);



**Thierry Duboc, Dorra Mazghouni et Nadine Monchau (mission Tunis)**

La demande doit être motivée suivant les recommandations de la fiche 8 du guide du recrutement local : motif du licenciement, règles du droit du travail local

*applicables, éléments de preuve en cas de licenciement pour faute. Si nécessaire, le poste appuie sa demande de l'avis d'un conseil juridique spécialiste du droit du travail local;*

► **Tout licenciement doit faire l'objet d'une consultation préalable des personnels élus de la commission consultative locale (CCL).**

*À la suite de préoccupations exprimées par plusieurs syndicats, il est précisé que le licenciement éventuel d'agents de droit local élus des CCL doit être entouré de précautions particulières. Le Département n'entend pas établir au bénéfice de ces agents un régime spécial de protection liée à leur statut d'élu. Il invite cependant chaque poste à **n'entreprendre ce type de licenciement qu'après examen de toutes les solutions alternatives envisageables.***



*Chaque poste devra connaître, respecter et signaler au Département les éventuelles dispositions particulières prévues par le droit du travail local pour les élus du personnel. **Il importe que ces élus, acteurs indispensables du dialogue social dans les postes, ne soient pas soumis à la menace d'un licenciement du seul fait de leur rôle de représentant du personnel.** »*

### LE SAVEZ-VOUS ?

La CFDT-MAE a mis en place une liste de diffusion sur le dialogue social dans les postes (liste DSP) afin de permettre aux recrutés locaux, adhérents et élus CFDT où qu'ils se trouvent de part le monde de pouvoir échanger entre eux. Cette liste nous permet également d'envoyer des informations plus rapidement à un plus grand nombre de collègues. Celle-ci est modérée à Tunis par Yassine Hamrouni, recruté local à l'Institut français de Tunisie et candidat éligible au CT ministériel.



**Pour vous abonner, si vous êtes adhérent, envoyez simplement un mël à [dsp@cfdt-mae.fr](mailto:dsp@cfdt-mae.fr)**

## Évaluation



**F**ICHE N°6 du Vademecum :  
« De façon générale, l'évaluation vise à apprécier la qualité du travail de l'agent. Elle porte sur ses connaissances professionnelles, le respect de ses obligations de service, son sens de l'organisation, son implication dans ses fonctions, ses efforts pour améliorer ses résultats professionnels, son intégration dans son environnement professionnel, ses aptitudes au changement, ses qualités humaines et relationnelles.

Les évaluations sont menées par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. (...) L'évaluation des agents est réalisée une fois par an. La campagne est engagée en même temps que celle des agents expatriés et se termine, si possible, au mois de septembre de sorte que les fiches d'évaluation soient disponibles au moment de l'envoi des projets de budget de rémunération du personnel de droit local pour appuyer les demandes de revalorisations individuelles de salaires au mérite.

Un modèle de fiche d'évaluation, dont les postes peuvent librement s'inspirer, est disponible sur Diplonet (...). **Cette fiche précise les voies de recours ouvertes aux agents pour contester leur évaluation.**

À l'issue d'un **entretien oral d'une**

**durée d'au moins quinze minutes, l'évaluateur communique la fiche d'évaluation à l'agent pour observations éventuelles et signature.** Au terme de cette procédure, chaque fiche est visée par le chef de poste. **S'il l'estime nécessaire, l'agent a la possibilité de saisir la CCL de son évaluation.** »

La procédure d'évaluation des RL est proche de celle en vigueur pour les agents titulaires et contractuels, à la différence près qu'elle s'effectue sur un formulaire papier et non par voie électronique.

Dans le cadre du groupe de travail la CFDT avait insisté pour qu'apparaissent bien les possibilités de recours, notamment la saisine de la CCL. Comme aux titulaires et aux contractuels, la CFDT rappelle aux RL qu'en cas de désaccord avec les appréciations portées, **il ne faut jamais refuser de signer la fiche d'évaluation** – la signature ne vaut pas approbation -. En revanche il importe de soigner les observations écrites, au besoin en demandant conseil aux militants syndicaux et/ou aux élus en CCL.

## Formation

**L**E VADEMECUM ne comporte aucune référence sur les formations qui pourraient être proposées aux recrutés locaux. Alors que dans le même temps dans la fiche d'évaluation proposée par la DRH la rubrique « formations souhaitables » existe. Qu'est-ce à dire ? Les recrutés locaux n'ont-ils pas droit à des formations au même titre que leurs collègues expatriés ? Les seules formations dont ont bénéficié nos collègues RL concernent des formations à l'IFAAC à Nantes dans le domaine consulaire et comptable. Il est à noter également que pour le département de la formation,



Safiatou Naba, Ouagadougou

les collègues recrutés locaux travaillant dans les instituts français ne sont pas

concernés : étant des établissements à autonomie financières c'est aux établissements eux-mêmes de prendre sur leur budget la formation de leurs agents.

### L'accès à la formation

Avec la mise en place d'un nouveau dispositif de dialogue social dans les postes à partir de 2015, le comité technique de proximité à l'étranger (CTPE) dans lequel les aspects hygiène, sécurité et conditions travail sont clairement énoncés, la formation va devenir essentielle pour les représentants du personnel.

En effet, les formations à envisager dans le **domaine hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT)** sont amenées à croître de manière incontournable, notamment en faveur des recrutés locaux dès lors que la dimension HSCT va être désormais traitée dans le cadre du dialogue social dans les postes. De la même manière, ils sont également confrontés aux problèmes liés au **management**, à la **gestion**



Jacqueline Dessalles et Raphaëlle Lijour  
(mission Tunis)

**du temps** et sont à ce titre concernés, comme les agents de droit public, par les formations mises en place sur ces sujets.

C'est pourquoi, si les recrutés locaux ne sont à l'évidence pas oubliés dans le document d'orientation à moyen terme de la formation dans la stratégie RH du Département (période triennale 2014-2017) présenté par le département de la formation (RH4), il ne faudrait pas cependant que les actions dont ils bénéficient restent, lorsqu'elles se déroulent en France, cantonnées à la préparation au concours (réservée aux seuls ressortissants de l'Union européenne), aux stages IFAAC et d'attachés de presse.

Lorsque l'administration évoque l'égal accès pour tous à la formation, **la CFDT fait remarquer que quel que soit le lieu de travail (Consulat, Ambassade, Résidence, Institut français) les recrutés locaux qui seront élus le 4 décembre 2014 au comité technique de proximité à l'étranger, doivent pouvoir bénéficier en tant que représentant du personnel aux formations HSCT au même titre**

**que les collègues de droit public. La CFDT a proposé que soient mises en place des formations en e-learning afin de permettre au plus grand nombre de suivre ces formations.** RH4 semble avoir bien pris en compte cette proposition et travaille sur une plateforme qui permettra un accès internet à l'ensemble des agents à l'étranger désireux de se former à cette thématique.

**Pour la CFDT,  
la formation concerne  
tout le monde, ce n'est pas  
un domaine réservé !**

**Pour la CFDT,  
100 % des agents doivent  
avoir la possibilité de faire  
évoluer leurs compétences.**

### Formation syndicale

La CFDT-MAE est très soucieuse de la formation syndicale de tous ses adhérents, et plus particulièrement celle des recrutés locaux et plus encore lorsqu'ils sont élus !

C'est pour cela que nous mettons en place des formations ou des missions de formation à l'usage de nos adhérents et de nos élus.

Une première formation s'est déroulée en février de cette année. Cinq collègues venant d'Algérie, de Tunisie, du Togo, de Russie et du Danemark ont été invités pendant une semaine pour une formation à l'IREFE, organisme de formation de la CFDT, ainsi qu'à la permanence parisienne de la CFDT-MAE. Cette première expérience va se poursuivre dans les mois qui viennent.

De plus, lors des CTM, nous invitons régulièrement des camarades recrutés locaux afin de préparer et suivre les débats avec nous. A la fin de ces quatre jours de réunions intenses, une journée complémentaire de formation est proposée afin de « débriefier » et de répondre aux nombreuses questions que se posent nos collègues.

**Pour la CFDT, se former est normal.  
Ce qui n'est pas normal c'est de ne pas avoir la possibilité  
de se former !**



**Yassine Hamrouni,  
Tunis**



**Carole Kameni, Yaoundé**



**Samira Cuny,  
Copenhague**

## Conditions de travail

La CFDT-MAE est très attachée aux conditions de travail dans lesquelles doivent travailler tous les collègues et plus particulièrement ceux travaillant dans les résidences. Dans un télégramme envoyé par le secrétaire général en 2004 sur le comportement des chefs de poste à l'égard du personnel de recrutement local, on peut y lire :

« L'attention du département a été récemment appelée sur le comportement de plusieurs chefs de poste ou de leurs conjoints à l'égard du personnel en général et du personnel de recrutement local, notamment en service dans les résidences : inflation des heures supplémentaires sans justification professionnelle, non respect

*du repos hebdomadaire, licenciements sans autorisation préalable, démissions déguisées et, plus généralement, absence de considération voire comportement désinvolte dans quelques cas à l'égard de ces personnels.*

*Il ne fait pas de doute qu'une grande majorité d'entre vous a une attitude exemplaire vis-à-vis de ce personnel. Pour autant, il est nécessaire de rappeler aujourd'hui certaines règles de base qui semblent avoir été perdues de vue et qu'il vous est demandé, ainsi qu'à vos conjoints, de suivre personnellement pour que ces incidents ne se renouvellent pas. Il en va non seulement du respect du droit applicable et de la considération due à tout collaborateur mais aussi de l'image*

### Temps de travail à l'étranger, tout le monde est concerné

C'est ce qu'a rappelé la CFDT-MAE lors de son entretien avec la Directrice des RH début septembre. La CFDT demande que la question du temps de travail des recrutés locaux soit étudiée sérieusement. Les RL ne percevant pas d'indemnités d'expatriation, il est anormal que les **chauffeurs et les personnels des résidences**, notamment, soient obligés d'effectuer des heures supplémentaires qui bien souvent ne sont ni rémunérées – faute de crédit pour cela – ni récupérées – faute d'effectifs suffisants –.

de la France que votre attitude renvoie localement.

1/ *comme vous le savez, les agents de recrutement local sont soumis aux dispositions du droit du travail de votre pays de résidence, y compris en ce qui concerne la durée du temps de travail et de repos hebdomadaires.*

*Le recours aux heures supplémentaires constitue un élément de souplesse et de rapidité afin d'adapter les moyens humains à l'évolution de leurs besoins en cours d'année. Cela étant, ce dispositif doit se limiter au cadre - exclusif et strictement entendu - du service. Le département n'ignore pas vos contraintes d'emploi du temps et notamment vos obligations de représentation en soirée. Il vous engage néanmoins à respecter les dispositions du droit local et à envisager la mise en œuvre d'astreintes donnant lieu à récupération pour les personnels concernés en l'absence de rémunération.*

***Pour les prestations à titre privé, la pratique est celle de l'indemnisation personnelle, sur la base du volontariat des intéressés.***

2/ *Le nombre de licenciements intervenus sans autorisation préalable du département a fortement augmenté au cours des derniers mois. La manière de servir d'un agent local peut – et doit dans certains cas – justifier son départ. Pour autant,*

***la décision finale relève des services centraux à qui il appartient de déterminer le bien fondé du licenciement au regard des faits reprochés à l'agent et des dispositions de la législation locale applicables en la matière.***

*Il a été également constaté une accélération du rythme des démissions dans certaines résidences. dans la plupart des cas, ces départs ne sont pas motivés par des considérations salariales peu satisfaisantes mais plutôt par un environnement professionnel exigeant, souvent au-delà du raisonnable. »(...)*

***De manière générale, il importe que vous accordiez aux agents placés sous votre autorité, quels que soient leur statut et la nature de leurs fonctions, la considération et la reconnaissance qu'ils sont en droit d'attendre de leur employeur. »***

## LA SOUFFRANCE AU



## Dialogue social ministériel

**L**a prise en compte des recrutés locaux dans le dialogue social au MAE date d'un arrêt célèbre du Conseil d'État en date du 29 juillet 1998 (extraits ci-dessous). Celui-ci a jugé que le ministre des affaires étrangères devait tenir compte de l'audience des organisations syndicales auprès des agents non-titulaires et notamment les agents recrutés localement comme auprès des titulaires. Depuis lors les représentants au comité technique ministériel sont élus par tous les agents du MAE et les recrutés locaux sont électeurs et éligibles.

La CFDT prend soin de leur réserver plusieurs sièges de représentants titulaires afin qu'ils participent, comme les titulaires et les contractuels, aux débats sur les grandes orientations du ministère et à la défense des intérêts collectifs de leurs collègues recrutés locaux.



« Vu la requête, enregistrée le 3 novembre 1994, au secrétariat du Contentieux du Conseil d'État, présentée par le syndicat CFDT-MAE, représenté par son secrétaire général en exercice; le syndicat CFDT-MAE demande au Conseil d'État d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du ministre des affaires étrangères en date du 14 octobre 1994 déterminant les organisations syndicales aptes à désigner les représentants du personnel au comité technique paritaire du ministère des affaires étrangères et fixant la répartition des sièges entre ces organisations;

Considérant qu'aux termes de l'article 8 du décret du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires, dans sa rédaction en vigueur à la date d'intervention de l'arrêté attaqué : "Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article 11 du présent décret, les représentants du personnel au sein des comités techniques sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires (...) regardées comme représentatives au moment où se fait la désignation. À cet

effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelés à être dotés d'un comité technique (...), un arrêté du ministre intéressé établit la liste des organisations aptes à désigner des représentants et fixe le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles, compte tenu du nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel lors de l'élection des CAP"; qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 11 du même décret : "En cas d'impossibilité d'apprécier la représentativité des organisations syndicales au niveau où le CTP a été créé, il est procédé, dans les conditions fixées par un arrêté du ministre intéressé, à une consultation du personnel afin de déterminer le nombre de sièges qui sera attribué aux différentes organisations syndicales";

Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions précitées que, pour apprécier la représentativité des différentes organisations syndicales de fonctionnaires habilitées à désigner des représentants au sein du CTPM, le ministre des affaires étrangères devait tenir compte de l'audience de ces organisations auprès des agents non titulaires comme auprès des agents titulaires; qu'il ressort des pièces du dossier qu'il s'est fondé pour apprécier cette représentativité sur les seuls résultats d'élections aux CAP qui concernaient moins de la moitié des agents relevant de

cette administration; que, dans ces conditions, et eu égard à la composition des effectifs des services du MAE, **le ministre qui n'a pas recherché si les organisations en cause étaient représentatives en ce qui concerne les agents non titulaires et notamment les agents recrutés localement de nationalité étrangère, était tenu, en vertu de l'article 11 précité du décret du 28 mai 1982 et eu égard à la compétence du CTPM, de procéder à une consultation de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires afin de déterminer le nombre de sièges devant être attribué à chaque organisation syndicale;** que, faute de cette consultation, l'arrêté en date du 14 octobre 1994 déterminant les organisations syndicales aptes à désigner les représentants du personnel au CTP du MAE est entaché d'illégalité ;

Article 1<sup>er</sup> : L'arrêté du MAE, en date du 14 octobre 1994, déterminant les organisations syndicales aptes à désigner les représentants du personnel au CTP du MAE et fixant la répartition des sièges entre ces organisations, est annulé.

## Dialogue social dans les postes

**L**es recrutés locaux participent aussi au dialogue social dans les postes (DSP). Mis en place en février 2000 à l'initiative de la CFDT-MAE, le dialogue social a évolué au fur et à mesure que de nouveaux accords-cadres étaient négociés et signés.

A compter des élections du 4 décembre 2014, le dispositif devient le suivant :

Un **COMITÉ TECHNIQUE DE PROXIMITÉ À L'ÉTRANGER** (CTPE) est institué dans chaque poste (décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014). Tous les personnels des services français – expatriés

et recrutés locaux du MAE et des autres administrations de l'État - votent. Ce CTPE est compétent pour les questions générales y compris les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. **Voir page 32 le texte du décret inter-ministériel instituant les CTPE.**

Une **COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE** (CCL) est instituée dans chaque poste. Seuls les recrutés locaux du MAE – ambassade, consulat, Institut français et résidence – votent. La CCL est compétente pour les questions individuelles intéressant les recrutés locaux. **Voir page 34 le quatrième accord cadre ministériel instituant les CCL**

Dans le Télégramme de 2004, on peut lire également :

« Vous devez veiller notamment à mettre en place un dialogue social constructif avec le personnel de votre poste, y compris celui de recrutement local. Même si d'importants efforts ont été entrepris dans ce domaine, les agents restent encore insuffisamment associés aux réunions de concertation et en ressentent légitimement une certaine frustration. Il est indispensable que le chef de poste s'investisse personnellement dans un contact régulier avec les représentants du personnel de recrutement local. »



Pour en savoir plus sur le **dialogue social dans les postes**, n'hésitez pas à nous demander le Guide CFDT du dialogue social dans les postes. Il est également disponible sur notre site internet

## Rappel des principales revendications de la CFDT

---

### LA QUESTION DU CADRE SALARIAL

La CFDT-MAE revendique la suppression du 0,2 % au mérite afin de donner à tous les agents une revalorisation annuelle de 1% automatique au titre de la seule ancienneté.

### LA QUESTION DU COÛT-VIE

La CFDT-MAE maintient que le fait de retrancher l'inflation constatée en France ne repose sur aucune logique rationnelle et aboutit, globalement, à une forte érosion du pouvoir d'achat des collègues recrutés locaux.

La CFDT-MAE revendique que le coût-vie intégral s'applique également aux recrutés locaux travaillant à l'Institut français.

### LA PROTECTION SOCIALE

Le syndicat CFDT-MAE, particulièrement actif au sein du **groupe de travail « recrutés locaux »** a saisi la perche tendue par l'administration, qui avait proposé aux syndicats **d'établir un questionnaire** qui serait adressé aux postes pour déterminer si les principaux risques sociaux (maladie et maternité, chômage, vieillesse...) sont correctement couverts .

### LES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS

C'est une exigence de la CFDT-MAE... la mise en place de règlements intérieurs doit être vue lors des réunions de dialogue social (CT de proximité).

### LA FORMATION

Le droit à la formation pour les recrutés locaux notamment avec la mise en place de la thématique Hygiène, Sécurité et Conditions de travail dans les prochaines instances de dialogue social.

## Extraits du décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'État à l'étranger (CTPE)

---

**Article 1<sup>er</sup>** - Les comités techniques de proximité créés dans les services de l'État à l'étranger sont régis par les dispositions du décret du 15 février 2011 susvisé, sous réserve des dispositions du présent décret.

**Article 2** - Un comité technique de proximité à l'étranger est institué :

1° D'une part, auprès de chaque mission diplomatique, sur décision du chef de la mission diplomatique, compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la mission diplomatique, ou, au sein du pays d'accréditation correspondant, dans les postes consulaires ou dans les établissements dotés de l'autonomie financière (...);

2° D'autre part, auprès de chaque représentation permanente (RP) auprès d'organisations internationales, sur décision du chef de la représentation permanente, compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la RP.

**Article 3** - Par dérogation à l'article 2, le chef de mission diplomatique peut, lorsque l'importance de l'effectif le justifie, décider de l'institution d'un CTPE auprès d'un poste consulaire. Ce comité, placé auprès du chef du poste consulaire, est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions dans ce poste consulaire ainsi que dans les établissements dotés de l'autonomie financière (...) et situés dans la circonscription consulaire. Dans ce cas, les personnels concernés ne sont pas représentés au sein du CTPE institué auprès de la mission diplomatique.

**Article 4** - Par dérogation à l'article 2, un CTPE unique peut être créé par décision conjointe des chefs de mission diplomatique et de représentation permanente concernés. Ce comité est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions :

1° Soit au sein de plusieurs RP auprès d'organisations internationales;

2° Soit au sein d'une ou plusieurs missions diplomatiques ou d'une ou plusieurs RP auprès d'organisations internationales ;

3° Soit au sein de plusieurs missions diplomatiques.

**Article 5** - Pour être électeurs, les ADL doivent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

**Article 6** - En cas d'élection au scrutin de liste, chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, elle doit comporter un nombre pair de noms au moment de son dépôt.

**Article 7** - Sans préjudice des compétences des autres CT dont les agents relèvent, le CTPE est consulté sur les questions et projets de texte intéressant les seuls services au titre desquels ce comité est créé et relatifs :

1° A l'organisation et au fonctionnement des services ;

2° Aux conditions générales d'emploi des ADL ;

3° Aux conditions de vie locales ;

4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services ;

5° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;

6° A l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;

7° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité.

**Article 8** Le CTPE prévu à l'article 2 est présidé par le chef de la mission diplomatique ou le chef de la RP auprès duquel il est placé. Le CTPE prévu à l'article 3 est présidé par le chef de poste consulaire auprès duquel il est placé.  
(...)

## Accord cadre relatif à la commission consultative locale dans les postes à l'étranger

---

**Le Ministre des affaires étrangères et du développement international d'une part, et les organisations syndicales représentant au comité technique ministériel le personnel du ministère des affaires étrangères et du développement international d'autre part, sont convenus de ce qui suit :**

L'administration et les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de prendre en compte la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social et les textes qui en résultent, pour renforcer le dialogue social dans les services de l'État à l'étranger 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 MAE;
- de valoriser le traitement des questions sociales concernant l'ensemble des agents des postes;
- d'intégrer les enjeux d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail;
- 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 ADL, par l'intermédiaire d'une instance dédiée.

Il en résulte une adaptation des instances de dialogue social dans les postes à l'étranger jusqu'à présent régies par l'accord cadre du 4 juillet 2008. A cet effet, il est convenu que le dispositif de dialogue social dans les postes à l'étranger repose désormais sur un comité technique de proximité et sur une commission consultative locale.

Le décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux CTPE dans les

services de l'État à l'étranger prévoit la création d'un CTPE regroupant tous les agents de droit public et de droit local placés sous l'autorité de l'Ambassadeur et compétent pour les questions communes à l'ensemble de la communauté de travail. Il développe les dispositions spécifiques aux services de l'État à l'étranger et pour le reste renvoie aux dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux CT dans les administrations et les établissements publics de l'État.

**Le présent accord a pour objet de donner un cadre à la CCL chargées d'examiner les questions individuelles propres aux ADL. Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre leurs échanges en vue de donner une base réglementaire aux CCL.**

### **I- Principes généraux**

L'Ambassadeur, dépositaire de l'autorité de l'État aux termes du décret n° 79-433 du 1<sup>er</sup> juin 1979, 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.

**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 constitue un des éléments pris en compte dans l'évaluation du chef de poste.**

Le dispositif de dialogue social mis en place dans les services de l'État à l'étranger concerne l'ensemble des agents de droit public et de droit local exerçant leurs fonctions dans les services extérieurs de l'État ainsi que dans les EAF (...).

Ce dispositif ne se substitue pas à la concertation menée au niveau des services ou au sein des établissements culturels, qui garde sa pleine utilité.

Les réunions des différentes instances de dialogue social se tiennent dans les locaux administratifs.

Les postes signalent à la DRH 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- Création, attributions et fonctionnement des CCL

1. Une CCL compétente pour les ADL relevant du MAEDI, y compris dans les EAF (...), est placée auprès de la mission diplomatique ou de la RP. Une CCL peut être créée auprès d'un poste consulaire.
2. Une décision du chef de poste en fixe la composition, le mode de désignation, les attributions et le mode de fonctionnement selon les principes énumérés ci-dessous.
3. La CCL comprend deux représentants de l'administration et des représentants titulaires des ADL et un nombre égal de suppléants.

### **Nombre de représentants du personnel :**

- de 12 à 40 ADL : 2 membres titulaires et autant de suppléants
- de 41 à 80 ADL : 4 membres titulaires et autant de suppléants
- plus de 80 ADL : 6 membres titulaires et autant de suppléants

Les représentants de l'administration sont le chef de poste et le responsable du service assurant la gestion administrative de ces personnels (service commun de gestion).

4. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de quatre ans. La liste des membres de la commission est établie par le chef de poste dans un délai maximal d'un mois après la proclamation des résultats électoraux. Elle est rendue publique et transmise à la DRH (bureau du dialogue social - RH1D).
5. **Le corps électoral est constitué des ADL en fonction depuis au moins deux mois et disposant d'un contrat d'au moins six mois et travaillant au sein du réseau diplomatique, consulaire et culturel français y compris les EAF.**

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste ouvert aux OS françaises et étrangères partenaires d'une OS française, si la législation locale le permet. En cas de besoin, il pourra être dérogé à la participation

des OS étrangères, à l'initiative du chef de poste et après consultation de la DRH. Le dépôt d'une liste sous le sigle d'un syndicat étranger partenaire d'une OS française n'ouvre pas un droit d'accès aux locaux pour des personnes étrangères aux services.

Pour chaque liste, un ADL, candidat ou non, est responsable du dépôt de la liste et de l'ensemble des opérations électorales. Il est l'interlocuteur de l'administration et peut désigner un suppléant. **Chaque liste comporte un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges de représentants** titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. Le vote s'effectue sans panachage. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

**Par dérogation, il n'est pas organisé d'élections dans le cas où le nombre d'électeurs est inférieur à 12. L'ensemble des ADL participe à la CCL.**

6. L'élection des représentants du personnel de la CCL a lieu le même jour que l'élection des représentants du personnel du CTPE. Le chef de poste est responsable 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 DRH 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 DRH, dans un délai maximal de huit jours après la proclamation des résultats. Dans l'hypothèse où aucune liste n'est présentée, il est procédé à un tirage au sort parmi la liste des électeurs à la commission.

Si en cours de mandat le siège de l'un des représentants du personnel devient vacant, il est remplacé, jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions suivantes :

-le représentant titulaire dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu.

- le représentant suppléant dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Lorsqu'une OS est dans l'impossibilité de pourvoir au siège vacant, elle désigne son représentant parmi les ADL éligibles au moment où se fait la désignation pour la durée du mandat à courir.

7. La CCL est consultée, pour avis, sur les questions individuelles suivantes, notamment : recrutement; mutation interne; évaluation; reclassement; sanctions disciplinaires; fin de contrat.

8. 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 deux fois par an** sur convocation du président. Une réunion supplémentaire peut être organisée, à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des représentants du personnel.

(...)



**Eufrozina Baïtan,  
section de Bucarest**



**Myriam Tassy-Sebba, Cynthia  
Albuquerque, section de Brasilia**

## Sigles employés

- ADL : agent de droit local (ou RL : recruté local)  
CCL : commission consultative locale  
CDD : contrat à durée déterminée  
CDI : contrat à durée indéterminée  
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
CTM : comité technique ministériel  
CTPE : comité technique de proximité à l'étranger  
CTPM : comité technique paritaire ministériel  
DSP : dialogue social dans les postes  
DRH : direction des ressources humaines  
EAF : établissement à autonomie financière  
OS : organisation syndicale  
RL : recrutés locaux  
RP : représentation permanente  
SCG : service commun de gestion

Imprimé par : **ETT INN**  
Avenue des Lions  
Sainte-Marie des Champs - BP 198  
76196 YVETOT CEDEX

*Tirage en 9 000 exemplaires*

S'ENGAGER POUR CHACUN,  
AGIR POUR TOUS !



#### **CFDT-MAE**

57, bd des Invalides 75700 PARIS

Tél. : 01 53 69 36 99

11, rue de la Maison Blanches 44035 NANTES

Tél. : 02 51 77 25 81

Mèl : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

Site web : [www.cfdt.mae.fr](http://www.cfdt.mae.fr)