Le 4 novembre 2008
N°191

Le Président

Monsieur Stéphane ROMATET
Directeur général de l'Administration
Ministère des Affaires étrangères et européennes
23 rue La Pérouse
75303 Paris Cedex 16

Monsieur le Directeur général,

Permettez à notre association, que vous connaissez bien, de vous féliciter pour votre accession à la tête d'une Direction générale essentielle au bon fonctionnement de l'action extérieure de notre pays.

Nous souhaiterions saisir cette occasion pour vous faire part de nos préoccupations récurrentes au sujet du régime des recrutés locaux à l'étranger de l'Etat français et de ses agences, notamment des établissements liés d'une façon ou d'une autre à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger. Beaucoup de ces recrutés locaux sont en effet de nationalité française, et tous sont, par définition, proches de notre pays.

Nos sections et nos élus nous signalent au sein de ce réseau beaucoup trop de situations de précarité et trop d'incertitudes juridiques débouchant en cas de conflit sur des situations de crise. Pour éviter l'accentuation de ces phénomènes, surtout dans le climat actuel de restriction à l'emploi, il serait vraiment urgent et nécessaire de recadrer le dispositif actuel par de nouvelles directives.

1. Ainsi, l'élaboration d'un nouveau vademecum du recrutement local, actuellement en cours, devrait être l'occasion de corriger les lacunes du vademecum actuellement en vigueur. En particulier :

a. l'Administration devrait clairement définir les droits et devoirs qu'elle se reconnaît envers ses employés en vertu des conventions internationales du travail auxquelles la France est partie. S'il est rappelé en toutes occasions que le droit local s'applique aux contrats de recrutement local, rien n'est dit de précis sur cette seconde dimension du régime de ces contrats, pourtant visée par l'article 34 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000, non plus que sur les obligations éventuellement créées par le droit communautaire. Cette étude juridique devrait être conduite à bon rythme et ses résultats connus de tous ;

b. le vademecum actuel laisse planer beaucoup d'ambiguïtés sur les cas respectifs d'utilisation de CDI et de CDD. L'on y perçoit la tentation de l'Administration de faire du contrat à durée déterminée le contrat de droit commun des recrutés locaux, alors que la plupart des fonctions confiées à ces agents ont, de fait, un caractère permanent. Le contrat-type proposé par l'administration aux postes est présenté comme pouvant s'appliquer indifféremment à des emplois à durée déterminée ou indéterminée (cf. art.11) alors qu'il contient des clauses

incompatibles avec la première option. Mieux vaudrait proposer au minimum deux modèles de contrat clairement différenciés, en rappelant que les contrats à durée déterminée sont par nature liés à des missions à durée déterminée ;

c. au fil des crises nouées à l'occasion de conflits du travail dans les postes, il apparaît trop souvent que les représentants de l'Etat français, et plus souvent encore les gestionnaires d'établissements relevant de l'AEFE, n'ont qu'une faible connaissance du droit local auquel on leur demande pourtant de se conformer. Ce droit local n'est en de nombreux cas sérieusement exploré qu'a posteriori, tant dans le poste concerné qu'à Paris, lorsqu'un conflit du travail prend de l'ampleur et risque d'aller devant les tribunaux.

Il serait au contraire très utile que l'administration centrale et chaque poste à travers le monde aient en permanence une claire vision du droit local applicable. Il y aurait donc tout intérêt à ce qu'une étude puisse être menée contradictoirement dans chaque poste, dans le cadre du dialogue social, et avec l'aide de juristes locaux, pour établir un document de référence objectif et synthétique à ce sujet. Ce document serait remis régulièrement à jour. Il serait accessible à chacun (sans oublier les responsables et représentants du personnel d'établissements d'enseignement). Il serait enfin communiqué aux administrations centrales concernées (ministères et agences) qui pourraient ainsi s'y reporter en cas de conflit ou de risque de conflit.

Une instruction pourrait alors être donnée pour normaliser la rédaction de ce document en rubriques prédéfinies : par exemple, protection sociale, droits à pension de retraite, modalités de mise à la retraite, régime de sanctions, notamment de licenciement, et voies de recours offertes, modalités d'établissement de contrats à durée déterminée ou indéterminée, obligations respectives des employeurs et des employés dans la relation de travail, droits à représentation collective des salariés.

2. Mais ce travail juridique ne prendra son sens qu'accompagné d'un engagement affiché de votre Direction générale à en suivre de près la mise en œuvre : par exercice de son pouvoir hiérarchique en vue de la mise aux normes des contrats concernés dans les postes relevant de son autorité, par concertation avec les autres administrations d'Etat employant du personnel à l'étranger, enfin par incitations appuyées auprès des agences dans lesquelles votre ministère détient des responsabilités éminentes de gestion, telles que l'AEFE.

Confiants dans l'esprit de réforme qui anime vos collaborateurs et vous-même sur cet important dossier, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de notre considération la plus distinguée,

François NICOULLAUD

cqué : Mme Anne-Marie Descôtes, directrice générale de l'AEFE