

Paris, le 26 septembre 2001

**MINISTÈRE DES  
AFFAIRES ÉTRANGÈRES**

Direction générale de la  
coopération internationale  
et du développement

Le Directeur général

N° 1584/CCF/CCA

**Le Ministre des Affaires Etrangères**

à

**Messieurs les Chefs de Postes Diplomatiques**

**Personnels de recrutement local des établissements culturels à autonomie financière.**

L'enquête sur les recrutés locaux, menée à l'occasion de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, a révélé des situations extrêmement hétérogènes et montré ainsi la nécessité d'actualiser les instructions régulièrement rappelées en matière de gestion des personnels.

Chacun conviendra que la réussite de notre action suppose la nécessaire adhésion de l'ensemble des personnels de nos établissements. Elle implique donc le dialogue permanent, dont fait état au demeurant la lettre de mission souscrite par les chefs d'établissement lors de leur nomination. Cette préoccupation doit être évidemment plus particulièrement présente dans l'application des recommandations qui suivent.

**1 - Statut :**

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, article 34-V stipule que les services de l'Etat à l'étranger "peuvent faire appel lorsque les nécessités du service le justifient [...], dans le respect des conventions internationales du travail, [...] à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services".

Cette disposition conforte l'article 4 du décret n° 76-832 du 24 août 1976 qui prévoit que le directeur "recrute le personnel local".

Elle lève également une possible ambiguïté sur le statut de ces personnels, agents publics contractuels relevant du droit du travail privé local. Elle implique, par conséquent, le strict respect des règlements locaux ou, lorsque ceux-ci sont inexistantes ou notoirement insuffisants, des conventions internationales du travail.

#### Observation sur les vacances :

La rémunération de personnels au moyen de vacances, si elle donne plus de souplesse à la gestion de l'établissement, ne doit pas être détournée de sa finalité. Le recours à cette forme de rétribution ne peut intervenir que pour répondre à des besoins particuliers et occasionnels (cours de français sur objectifs spécifiques, par exemple). Il ne saurait donc être utilisé lorsque les fonctions occupées le sont de manière permanente et à temps complet. Au demeurant, les agents vacataires doivent bénéficier d'un régime en tout point identique à celui des personnels permanents (contrat, protection sociale, droits à congés, ...).

## **2 - Recrutement :**

Le pouvoir de nomination des directeurs d'établissements, qu'ils tirent de l'article 4 du décret du 24 août 1976 précité, n'est évidemment pas discrétionnaire. Tout recrutement doit s'effectuer dans la transparence : publicité et description de l'emploi, consultation des instances paritaires compétentes, etc...

## **3 - Contrat :**

Tout agent de recrutement local doit bénéficier d'un contrat de travail dont les clauses doivent être conformes à la législation locale du travail ou à défaut, ainsi qu'il a été dit précédemment, aux normes des conventions internationales du travail. Sauf indications contraires de la législation locale, le contrat initial sera à durée déterminée renouvelable de manière expresse et prévoira une période d'essai. Lorsque les conditions prévues, le cas échéant, par le droit local pour sa transformation obligatoire en contrat à durée indéterminée sont réunies (nombre de renouvellements et/ou d'années d'exercice), un nouveau contrat, cette fois à durée indéterminée, sera conclu.

Ce contrat doit mentionner explicitement la nature et la catégorie de l'emploi, la description précise des fonctions, la durée de l'engagement (éventuellement la durée de la période probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation, les indemnités de licenciement, les maxima et obligations de service, le classement dans la grille de rémunération, les conditions d'avancement, le nombre maximum exigible et le taux des heures supplémentaires, le lieu d'exercice (cas des annexes d'établissement), les droits et obligations en matière de protection sociale, le régime de congé, les dispositions fiscales et l'identité des instances compétentes en cas de litige.

#### **4 - Obligation de service :**

Les établissements culturels ne sont pas des établissements d'enseignement de type "lycées et collèges" de France. En particulier, le rythme de leurs activités les amènent à être ouverts le soir, les jours de congé et pendant l'été. Aussi les obligations de service des personnels, en matière d'horaire hebdomadaire et de congés annuels, principalement, doivent, dans le respect de la réglementation locale et **en concertation avec les personnels**, être définies en fonction de cette spécificité.

#### **5 - Rémunération :**

La rémunération doit être définie en fonction d'une grille explicite et conforme, à tout le moins, à la législation locale et à la réalité du marché du travail. Chaque fois que cela est possible, il conviendra d'adopter la grille "Ambassade", en l'adaptant pour les emplois spécifiques (personnels enseignants ou médiathécaires, en particulier).

Si l'évolution des rémunérations ne dépend pas, à strictement parler, des décisions de la commission interministérielle "coût de la vie", les directeurs doivent s'efforcer, avec l'accord de leurs autorités de tutelle, de les respecter dans la limite des ressources de l'établissement. Ils devront donc examiner toutes les possibilités d'économie et d'organisation du service permettant de maîtriser la masse salariale dans des proportions raisonnables.

## 6 - Protection sociale :

Les droits et obligations de l'employeur et des agents en matière de protection sociale (maladie, vieillesse, accident du travail, invalidité, décès, maternité, etc...) ainsi qu'en matière de prestations familiales doivent être conformes à la législation locale. Lorsque celle-ci est notoirement insuffisante - soit en matière de couverture des risques, soit en matière de prise en charge de la "part patronale" des cotisations - il conviendra de rechercher en accord avec les personnels, les possibilités d'une adhésion à une mutuelle ou à une assurance privée, la mieux disante, pour l'ensemble ou partie des risques.

## 7 - Fiscalité :

La législation fiscale du pays, ou les conventions fiscales bilatérales franco-étrangères, là où elles existent, s'imposent aux personnels locaux et aux établissements employeurs.

**Nota :** L'Ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001 prévoit d'assujettir aux contributions sociales (C.S.G. et C.R.D.S.) "les agents de l'Etat [...] qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission hors de France, dans la mesure où leur rémunération est imposable en France et où ils sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie." Les conditions pratiques d'application de cette disposition feront prochainement l'objet d'instructions de la Direction générale de la Comptabilité Publique (cf télégramme circulaire de la DAF n° 40357 du 16 mai 2000).

## 8 - Formation continue :

Le rôle des personnels de recrutement local s'avère chaque jour plus important dans l'animation du réseau culturel. Pour garantir l'excellence du service, il est aujourd'hui indispensable que cette catégorie d'agents puisse accéder au bénéfice de la formation continue. Les directeurs d'établissement sont invités à intégrer cette donnée dans la préparation de leur budget, le but à court terme étant de consacrer au moins 1 % de la masse salariale à des actions de formation des personnels.

**9 - Cas des "détachés administratifs":**

Il est rappelé que les personnels dits "détachés administratifs", s'ils conservent leurs droits à l'avancement et à la retraite au titre de leur corps d'origine, ainsi que, le cas échéant, leur affiliation à la sécurité sociale française, sont soumis, pour le reste "aux règles de la fonction qu'ils exercent" (article 45 du Statut de la Fonction Publique).

**10 - Règlement intérieur :**

Les recommandations qui précèdent devront servir de base à l'établissement d'un règlement intérieur. Celui-ci s'inspirera également avec profit du "Vademecum 2001" de la Direction des ressources humaines, disponible sur l'Intranet (cf télégramme-circulaire n° 48174 du 22 juin 2001).

\*

\* \*

Afin de jouer son rôle d'impulsion et de coordination et de mieux connaître les moyens nécessaires à l'amélioration de la situation des recrutés locaux, la Direction Générale de la coopération internationale et du développement doit pouvoir disposer d'une information claire et constante des situations locales. A cette fin, les établissements répondront à un questionnaire portant sur les points ci-dessus qui leur sera adressé chaque année. Un bilan annuel permettant de dégager, en concertation avec les organisations représentatives des personnels, les actions à mener en priorité.

Bruno Delaye

