

Affaire suivie par secrétariat général,
cellule audit et conseil des établissements,
secteurs géographiques

NOTE

Objet : Gestion des personnels recrutés localement dans les établissements du réseau AEF

Suite à plusieurs affaires récentes, tant dans des établissements conventionnés que dans des établissements en gestion directe, l'attention de l'Agence s'est portée sur la gestion des personnels de recrutement local dans les établissements du réseau. Il ressort d'une première analyse succincte menée par les services concernés qu'un certain nombre de principes sont méconnus par les établissements. L'objet du présent télégramme consiste à rappeler aux comités de gestion, employeurs des personnels de recrutement local dans les établissements conventionnés, et aux équipes de direction (indépendamment du statut des établissements) les grandes règles à respecter en la matière et les principales difficultés rencontrées dans les établissements.

Les contrats et les règles auxquels sont assujettis les personnels de recrutement local doivent respecter le droit international du travail et le droit du travail applicable dans le pays d'accueil. A contrario, aucune référence au droit français (droit public ou droit du travail) qu'elle soit textuelle ou juridictionnelle, ne doit apparaître dans les contrats. Par ailleurs, les établissements -y compris les établissements conventionnés- doivent s'inscrire dans le cadre des circulaires Aefe n° 2551 et 2552 du 26 juillet 2001. De ce cadre juridique varié, il ressort néanmoins quelques principes généraux :

1- le principe de non-discrimination : à ce titre, aucune discrimination (y compris en terme de rémunération) fondée sur la nationalité, le sexe, la religion, etc. ne peut être tolérée au sein des établissements du réseau. L'Agence rappelle cependant que les diplômes peuvent être à l'origine de rémunérations différenciées. Elle indique également que les TNR (titulaires non résidents) sont des personnels sous contrat local qui ne peuvent disposer d'un régime dérogatoire au droit commun (il en est de même des résidents à recrutement différé qui sont, au cours de la période de 3 mois préalable à leur prise de fonction en tant que résident, des recrutés locaux).

2- des principes liés à l'élaboration des grilles et des contrats : sans être exhaustive, l'Agence rappelle notamment que tous les personnels doivent disposer de contrats écrits, rédigés dans la langue officielle du pays - accompagnés le cas échéant d'une traduction en français - rappelant le droit applicable et la juridiction locale compétente en cas de litige relatif à son exécution ou son interprétation. Ceux-ci doivent faire référence à des grilles de rémunération impersonnelles, établies en monnaie locale, permettant à tous les salariés d'avoir une carrière dans l'établissement tenant compte à la fois de leur ancienneté et de leur compétence. Ils doivent aussi renvoyer à un document du type « convention collective » ou « règlement intérieur du travail » qui mentionne l'ensemble des droits et obligations des personnels.

3- La soumission de tous les personnels de recrutement local (y compris les Français) au régime obligatoire local de protection sociale (quand il existe) et à la fiscalité locale, à l'exception des pays dans lesquels des accords bilatéraux de protection sociale et/ou fiscaux prévoient expressément l'assujettissement au régime français de sécurité sociale et/ou l'imposition en France. Dans ce dernier cas, les établissements doivent alors remplir leurs obligations vis-à-vis des organismes français.

Par son rôle dans le suivi des établissements, l'Agence constate aujourd'hui qu'un certain nombre d'établissements s'écartent de ce schéma général. A titre d'exemple, il ressort ainsi que les clauses des contrats de travail, en l'absence de règlement intérieur du travail ou de convention collective répondant à ces obligations,

ne reprennent pas toujours l'ensemble des dispositions prévues par le droit local. Elle constate encore que certains établissements font référence, de manière explicite ou implicite (à travers des appellations du type :

« grille des certifiés », « grille des MA2 », « HSA », « HSE », « ISO », etc.) au barème de Montpellier, courant ainsi le risque d'une éventuelle requalification du contrat en contrat de droit français. Elle découvre enfin que des établissements ne répondent pas aux exigences imposées par la réglementation locale en matière de couverture sociale et de déclaration fiscale. Elle rappelle à cette occasion que l'adhésion à la CFE (Caisse des Français de l'Etranger) ou à tout autre organisme privé ne constitue qu'une couverture facultative qui ne dispense pas l'établissement de ses obligations vis-à-vis du régime obligatoire de protection sociale (caisses locales ou caisses françaises de sécurité sociale dans l'hypothèse d'une convention de protection sociale permettant de retenir le régime français de sécurité sociale).

L'Agence demande donc à l'ensemble des établissements du réseau Aefe, en s'appuyant sur les compétences du poste diplomatique (SAFU, avocat conseil du poste), d'analyser leur propre gestion des personnels en contrat local sous l'angle de la conformité au droit local, aux exigences de l'Aefe (voir les deux circulaires précitées) et aux obligations fiscales et de couverture sociale.

En outre, les établissements en gestion directe devront, d'ici au 1^{er} décembre 2010, faire parvenir au secteur géographique de rattachement un rapport mentionnant les décalages constatés entre ces exigences et la réalité actuelle des contrats en vigueur, le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des mesures correctives et l'impact financier éventuel. Les contrats types en vigueur et, le cas échéant, le règlement interne du travail (ou convention collective) devront être joints, accompagnés du visa d'un avocat certifiant leur conformité au droit local.

L'Agence attire l'attention sur la responsabilité particulière des présidents et trésoriers des comités de gestion et invite par conséquent les établissements conventionnés à s'inspirer du schéma ci-dessus.

Par ailleurs, l'Agence souhaite que, en l'absence de dispositions juridiques locales, les établissements engagent régulièrement des négociations sur les niveaux de rémunération des personnels de recrutement local en s'appuyant sur les instances de concertation sus-évoquées. Celles-ci doivent intervenir suffisamment en amont de la préparation du budget afin que les conséquences financières éventuelles puissent figurer intégralement dans le projet de budget primitif. Elles ne sauraient avoir pour conséquences de menacer l'équilibre financier des établissements. Cette exigence de l'Agence ne signifie pas pour autant que ces négociations doivent systématiquement déboucher sur une revalorisation du point d'indice ni que ces éventuelles augmentations salariales doivent être indexées sur l'inflation observée localement.

Enfin, l'Agence rappelle que les établissements doivent inscrire au minimum 1% de leur masse salariale pour financer des actions de formation continue en vue d'améliorer les compétences des agents et par conséquent la qualité du service. Dans ce cadre, les actions de formation des agents non-titulaires et par conséquent des personnels de recrutement local devront faire l'objet d'une attention particulière. De même, les personnels non-enseignants doivent avoir accès à des actions de formation dans leur domaine respectif d'intervention.

Il est rappelé que l'ensemble de ces démarches doivent s'effectuer en toute transparence, notamment entre les équipes de direction et les organismes gestionnaires dans les établissements conventionnés. L'Agence attire l'attention de tous les établissements sur la nécessité de travailler de manière coordonnée avec le poste sur ce dossier sensible.

Les services de l'Agence, en particulier les secteurs géographiques, se tiennent à disposition de tous les établissements pour leur apporter, si nécessaire, aide et conseils.

L'Agence remercie par avance les postes pour leur implication dans la gestion de ce dossier prioritaire.



Anne-Marie DESCÔTES