

1<sup>er</sup> avril 2008

**Groupe de travail « recrutés locaux »  
1<sup>ère</sup> séance - 19 mars 2008**

Cette première réunion – qui était attendue, promise puis remise de mois en mois depuis cinq ans ! – a permis de faire le point sur les problématiques à discuter par le groupe de travail, que l'on devrait retrouver dans la nouvelle mouture du *Vademecum* (ou Guide du recrutement local) en préparation.

L'administration a transmis aux syndicats, pour préparer cette réunion, un référé de la Cour des Comptes et le projet de réponse du MAEE, qui ne sont pas publiables pour l'instant, mais sur lesquels il est permis de réagir (cf ci-dessous).

L'objectif de la DRH est d'associer les administrations françaises qui emploient des recrutés locaux (RL) à la réflexion sur ce nouveau *Vademecum* pour favoriser une harmonisation des règles de gestion pour ces 14.000 agents, dont 5.700 relevant de la DRH, 3 000 de la DGCID, plus de 3 000 de l'AEFE, 1 000 de la DGTPE et 1 000 d'autres ministères.

Puis les syndicats font part de leurs principales préoccupations et la liste des thèmes qui seront abordés dans le cadre du groupe de travail est élaborée :

. typologie des emplois

Cette typologie doit déterminer quels emplois doivent être occupés par des agents titulaires et quels emplois peuvent être occupés par des RL.

**La CFDT réclame une telle typologie depuis des lustres et remarque que la Cour des Comptes est du même avis : « aucune doctrine d'emploi n'a été définie » ; il faut « distinguer les situations de recours à l'expatriation, d'appel au recrutement local ou d'externalisation de la prestation, ... ».**

. rémunérations

**La CFDT insiste pour que l'on aborde sérieusement la question de l'harmonisation des grilles de salaire entre ambassades, consulats et établissements à autonomie financière (EAF).**

**La CFDT souhaite également que l'on reparle du contingentement des promotions individuelles, source de démotivation et parfois d'arbitraire. Quels critères ? Qui décide ? Pourquoi 0,9 % et pas 1 % ou 1,5 % ? Effets pervers du mécanisme en « année pleine »...**

La Cour des Comptes a noté que « les recrutés locaux français perçoivent, à responsabilités égales, un salaire supérieur à celui de leurs collègues étrangers ».

**Nous considérons qu'il s'agit là d'une véritable discrimination à l'embauche sur un critère de nationalité. La CFDT proposera - sans remettre en cause brutalement les situations actuelles, qu'il faudra pourtant résorber à terme - que le Département (DRH**

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

**et DGCID) ne valide plus de propositions de recrutement sur une telle base discriminante.**

. conditions de travail, temps de travail

. protection sociale

maladie, maternité, accident du travail, chômage, retraite ; sans perdre de vue, encore une fois, la nécessaire harmonisation entre les situations en ambassade et en EAF ;

. évaluation, formation

**La CFDT est favorable à une réforme de l'évaluation pour les RL, dans le cadre du dialogue social dans les postes, qui prendra en compte les situations individuelles des agents. En revanche nous sommes opposés a priori à tout ce qui ressemble au « salaire au mérite » tant que le minimum vital (avancements à l'ancienneté / refonte des grilles obsolètes, coût-vie) ne sera pas assuré.**

**Concernant la formation professionnelle, la CFDT déclare qu'elle est favorable aux pistes de réflexion évoquées par la Cour des Comptes et dans le projet de réponse du ministère :**

**. oui aux formations à la gestion des ressources humaines (GRH) pour les gestionnaires des RL,**

**. oui aux plans de formation – individuels et par poste – pour les collègues recrutés locaux, qui devront être discutés dans le cadre du dialogue social dans les postes.**

. déconcentration

L'administration estime que « la déconcentration de la gestion est nécessaire dans la mesure où ces agents sont recrutés dans 170 pays où le droit du travail, le niveau de développement, la monnaie sont différents ».

**La CFDT n'est pas de cet avis. Un exemple de déconcentration nous est fourni quotidiennement avec les agents du réseau des EAF qui ne sont tout simplement ... pas gérés. Pour que la déconcentration fonctionne il faut des règles de gestion (donc un *Vademecum* assez précis et valable pour tous les RL) ; les gestionnaires, localement, doivent être formés à la GRH et au dialogue social. Ces conditions sont loin d'être remplies.**

La DRH rappelle qu' «il faut s'assurer du respect du droit local, ce qui nécessite, dans les postes, de recourir à un avocat (avocat du poste ou, si nécessaire, avocat spécialiste du droit du travail) ».

**Nous faisons remarquer que l'« avocat du poste » est trop souvent une personnalité locale, habituée des réceptions à l'ambassade (à laquelle il ne peut donc rien refuser...) souvent sans compétence reconnue en droit du travail (cf l'exemple égyptien dont nous aurons l'occasion de reparler souvent !).**

**L'administration promet de réfléchir à cette question...**

La prochaine réunion du groupe de travail se tiendra fin avril et sera consacrée à la typologie des emplois.

A notre demande insistante, on nous promet que « la DGCID sera associée aux travaux du groupe, pour renforcer la coordination qui existe déjà entre les services » (sic).