Guide de l'agent contractuel de droit local

Septembre 2026 - Numéro 6

Sommaire

La CFDT en quelques mots ... page 1
Présentation du guide ... page 3
Les recrutés locaux au Ministère ... page 4
Les recrutés locaux en chiffres ... page 5

Les conditions d'emploi

Recrutement des agents ... page 7
Rémunérations ... page 11
Protection sociale ... page 13
Licenciement ... page 14
Évaluation ... page 15
Formation ... page 16

Les conditions de travail

Protection fonctionnelle ... page 18
Charte du temps ... page 19

Le dialogue social

Dialogue social ministériel ... page 20
Dialogue social dans les postes ... page 21
Principales revendications de la CFDT ... page 24
Annexes ... page 25

Qui sommes-nous ?

Au niveau national

La CFDT est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 611 798, des hommes (47,53 %), des femmes (52,37 %), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels (chiffres 2026).

> **La CFDT est le premier syndicat de France, secteurs public et privé confondus.**

Au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

La CFDT**, premier syndicat du MEAE**, a obtenu 35 % des voix aux dernières élections professionnelles et 6 représentants du personnel élus sur 15 au comité social d'administration ministériel (CSAM).

La CFDT compte **1 080 adhérents** à jour de leur cotisation, tous statuts confondus (année 2026).

La CFDT, ce sont **17 sections syndicales à l'étranger** qui revendiquent et défendent les intérêts des agents au sein de nos réseaux diplomatique, consulaire et culturel.

La CFDT, c'est **un conseil syndical constitué de recrutés locaux et d'agents publics.**

La CFDT compte dans son équipe une **défenseure agréée.**

La CFDT **apporte une expertise** sur tous les sujets qui touchent les recrutés locaux.

Nos valeurs !

- La CFDT est attachée à **la liberté de conscience, d'opinion et d'expression,** au respect des convictions personnelles, philosophiques, morales ou religieuses. Le respect des droits de l'homme est l'une des priorités, de même que la lutte contre toute forme de discrimination. **C'est une organisation laïque depuis 1964.**
- La CFDT accorde **une importance primordiale à la démocratie.**
- Dans son fonctionnement interne, par **une large participation des adhérents aux décisions** à tous les niveaux : section, syndicat, fédération, confédération.
- Dans le domaine professionnel, par la possibilité de **s'exprimer et de participer à l'élaboration des revendications.**
- La CFDT est soucieuse d'**une plus grande solidarité**, que ce soit à l'échelle mondiale (solidarité entre les peuples), au niveau national (solidarité entre les catégories sociales) ou dans la sphère professionnelle (solidarité entre les salariés).
- La CFDT pratique **un syndicalisme d'émancipation individuelle et collective.** Elle considère tout individu comme libre et responsable et entend développer les capacités de choix de chacun. Le rôle du syndicat n'est pas de se substituer aux salariés et de « faire à leur place », mais de « faire avec eux ».
- La CFDT pratique **un syndicalisme de proposition** pour peser sur les choix qui façonnent l'avenir des salariés. C'est pourquoi elle met le dialogue social et la négociation au centre de son action et de ses pratiques.

Présentation

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

Ce travail d'information nous a paru particulièrement nécessaire, car non seulement les recrutés locaux constituent la catégorie d'agents la plus nombreuse et quasi majoritaire au MEAE, mais nombre d'entre eux sont aussi éloignés des sources d'information. Trop de d'agents contractuels de droit local n'ont pas encore accès au réseau Éole, à Diplonet et au portail Diplomatie. Sans compter que certains postes sont toujours réticents à partager l'information, à établir et à afficher les règlements intérieurs, à rendre publics les grilles et cadres salariaux de leur poste.

Mais attention ! Par définition, les agents contractuels 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 les adhérents, un soutien juridique tant individuel que collectif et des outils de formation, sur place ou en France.



Les recrutés locaux au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

APRES DES DECENNIES 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 ?! – répondaient à un impératif gouvernemental : river les recrutés locaux à leur législation nationale du travail et éviter à tout prix que certains – Français et ressortissants des autres États de l'Union européenne – ne revendiquent le bénéfice de mesures de titularisation, telles celles prévues par la loi **n° 96-1093 du 16 décembre 1996** dite loi Perben, dont le titre Ier 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, sur le contrat de travail *(voir page* 10*).* S'y ajoutent le Guide du recrutement local et le règlement intérieur des recrutés locaux *(voir page* 7*).*

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 :

> *« 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 :

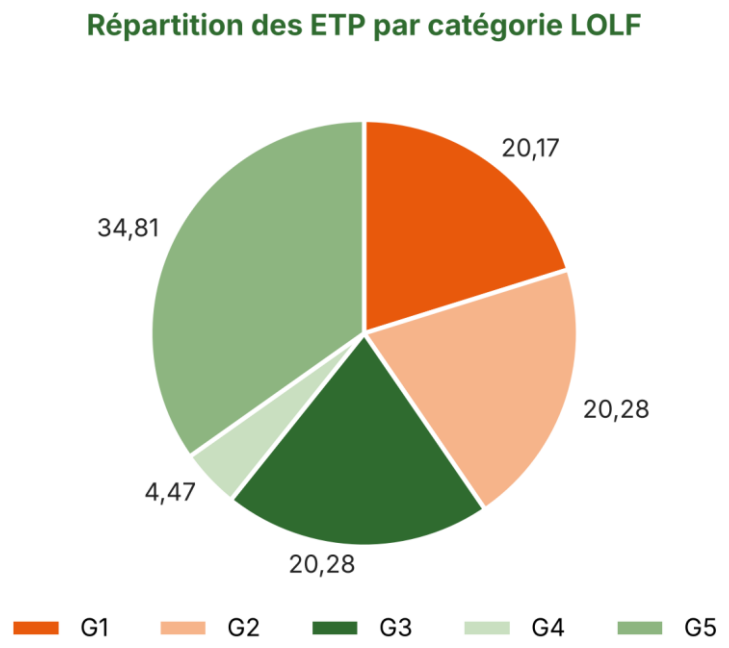
> **Les recrutés locaux sont des « agents de l'État » : ils sont électeurs et éligibles dans les instances de dialogue social, mais ils ne sont pas des « agents publics ».**
>
> **Cette situation a des conséquences sur la possibilité, pour les RL français, de se présenter aux concours internes de la fonction publique. Nombre de ces derniers sont accessibles aux seuls 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, et pas seulement à des concours dont l'ouverture serait optionnelle, tels ceux dits de la 3ème voie.**

Les recrutés locaux en chiffres

LES PERSONNELS DU MEAE représentent 13 918 ETP (équivalents temps plein) consommés au 31 décembre 2025 et se répartissent en 5 catégories d'emploi (source DRH) :

Catégorie LOLF	Effectifs en ETP (Sous plafond d'emplois)	En %
G1	2 807	20,17
G2	2 822	20,28
G3	2 822	20,28
G4	622	4,47
G5	4 845	34,81
Total	**13 918**	**100**







Section CFDT d’Abidjan

Recrutement des agents

LES FICHES 4 et 7 du Guide du recrutement local 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 information du CSAPE (ex-CTPE) pour les mesures générales, puis de la CCL pour la présentation des situations individuelles*** *»*

La CFDT, qui a fait ajouter cette dernière phrase dans le Guide du recrutement local, 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 le Cadre salarial avec mention, le cas échéant, des accessoires réguliers de traitement. »*

En matière de transparence également, « *toute proposition de recrutement dans des conditions dérogatoires au niveau et à l'échelon imposés par le Cadre salarial du poste devra faire l'objet d'un accord préalable du Département* », afin d'éviter certains recrutements de complaisance accompagnés de rémunérations fantaisistes, « hors-échelle » ou « hors-cadre »…

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 en concertation avec les représentants du personnel dans le cadre du CSAPE.*** *Le règlement intérieur constitue un guide à la disposition du chef de poste, des gestionnaires et des agents de droit local eux-mêmes. Un modèle de règlement intérieur est disponible sur Diplonet.*
>
> *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 ou 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. ».*

À noter ! Les fiches du Guide du recrutement local sont consultables sur Diplonet dans la rubrique « Nos Métiers - Mon rôle de gestionnaire RH - Agents de droit local ».

La CFDT a fait modifier le Guide du recrutement local pour que les RI deviennent obligatoires. Elle avait aussi revendiqué leur accessibilité depuis Diplonet ; cependant, l'accès est malheureusement restreint et un mot de passe est désormais requis pour y accéder !

Cependant, trop de postes en sont encore dépourvus ou ne les actualisent pas, par inertie, par complexité ou par lassitude après plusieurs allers-retours entre le poste et la DRH. Les sections syndicales et les élus en CSAPE et en CCL ne doivent pas se décourager ni hésiter, en cas de blocage, à saisir le syndicat à Paris ou à Nantes.

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

Les règles du recrutement local concernent aussi le réseau culturel et les autres administrations !

> *Le Guide du recrutement local « définit les règles de gestion des agents relevant du périmètre d'action du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. 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). 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. »*

Ce décalage entre la gestion, par DRH/STRATRH/ADL, des agents du réseau diplomatique et consulaire, d'une part, et celle 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 la gestion unifiée de tous les RL des différents services français à l'étranger, ne perd pas une occasion de rappeler cet impératif aux autorités du ministère.

> *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**. »*







Agents permanents et agents temporaires

C'EST la 3ème fiche du Guide du recrutement local. 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 que 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. Le Département engage les postes à ne pas maintenir systématiquement les agents en contrat à durée déterminée, même si le droit local le permet, mais à proposer un contrat à durée indéterminée aux intéressés ayant vocation à occuper un emploi permanent ».*

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, évènements 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 au salaire de base prévu par le cadre salarial pour la fonction dont relève l'emploi qui lui est confié.* »

Le contrat de travail est également obligatoire !

« ***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.* » Les contrats sont rédigés en français et dans la langue du pays.

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).



Institut français d'Alger



Edith Noga et Sameh El Yamany, des sections CFDT Cameroun et Égypte

Rémunérations

LES FICHES 9 à 11 du Guide du recrutement local 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 lesquels 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 CSAPE ». Il revient donc au** CSAPE de se prononcer sur le passage au cadre salarial.

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 1er 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 l'administration du poste le versement de 1 % à tous les agents.** Cette disposition devra recueillir l'avis des représentants du personnel au CSAPE.

Dans certains pays « les revalorisations salariales résultent de dispositions obligatoires du droit local ». Elles ne peuvent se cumuler avec la mesure coût-vie et la revalorisation salariale collective.

Des augmentations collectives sont attribuées au titre du coût-vie « Ces revalorisations ne peuvent pas excéder le taux d'inflation annuel relevé par le Fonds Monétaire International ».

Les recrutés locaux des instituts français et de recherche devraient bénéficier des mêmes augmentations collectives que leurs collègues des ambassades et consulats. Cependant, attention au double langage de l'administration : quand la Direction générale de l'administration et de la modernisation (DGAM) affirme le principe d'harmonisation des rémunérations, la Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM) n'admet ce principe que du bout des lèvres et à condition que les ressources des établissements le permettent ! Ce qui est loin d'être toujours le cas. **Cette question, régulièrement remise sur la table par la CFDT au comité social d'administration ministériel (CSAM), doit aussi être évoquée par les élus au CSAPE auquel la compétence est transférée localement.**

> *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 ».*

En cas d'écarts significatifs entre les niveaux de rémunération prévus par sa grille ou son cadre salarial et ceux pratiqués par les autres ambassades des pays membres de l'Union européenne dans le pays de résidence, et/ou entre ce cadre ou cette grille et l'évolution structurelle constatée sur le marché du travail local, le poste peut saisir le Département d'une demande de revalorisation des salaires des agents de droit local.

C'est pourquoi les élus au CSAPE ne doivent pas hésiter à contacter leur SGA pour solliciter une demande de révision dans le cadre de cet exercice qui a lieu chaque année de juin à septembre.

Chacune des demandes sera examinée par la Commission interministérielle sur la revalorisation du cadre salarial, qui rendra un avis.

Au sujet des impôts, la fiche 9 du Guide du recrutement local 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.* »



Section CFDT de Madagascar

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 vacation). 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.



Licenciement

LES CAS DE « cessation de fonctions » (fin de 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.** *Toute cessation de fonctions obéit à des formes précises en termes de notification, de délais de préavis ou de modalités de calcul des indemnités correspondantes.*

> *Ces dispositions sont normalement prévues par le droit local et éventuellement reprises dans le règlement intérieur du poste.*
>
> ***Les cessations de fonctions font l'objet d'une information de la CCL.***
>
> *Tout projet de licenciement est proposé au préalable au Département, sous la forme d'un rapport complet et circonstancié précisant le motif du renvoi. Il est accompagné de la traduction de la législation locale mentionnant les dispositions prévues en la matière, en particulier en ce qui concerne la procédure à suivre, les délais de préavis et les indemnités à verser. Le licenciement prend effet tous droits à congés épuisés.*
>
> *Dans l'attente, et si la présence de l'intéressé s'avère préjudiciable au fonctionnement du poste, l'employé peut, si la législation locale le permet, être suspendu avec conservation du traitement. Il convient, là encore, d'obtenir l'accord du Département préalablement à toute suspension.*
>
> *Les licenciements liés aux suppressions de poste décidées dans le cadre de la programmation des effectifs doivent faire l'objet d'une information du comité social d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE).*
>
> *Dans le cas d'un licenciement pour faute, il convient de joindre au dossier envoyé au Département les preuves matérielles motivant cette procédure, notamment les blâmes, mises en demeure et avertissements antérieurs notifiés à l'employé concerné.*
>
> *Le remplacement des agents n'intervient qu'après leur licenciement effectif, tous droits à congés épuisés. Les représentants du personnel, élus à la commission consultative locale (CCL), sont informés sur les licenciements.*

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**.

Évaluation

> ***FICHE N°6*** *du Guide du recrutement local : 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 établies par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il revient au chef de poste de désigner les évaluateurs parmi les collaborateurs expatriés. La fiche d'évaluation est signée par l'évaluateur et le chef de poste ou le n° 2. Elle est ensuite archivée dans le dossier administratif de l'agent. L'évaluation des agents est réalisée une fois par an. La campagne est engagée dans le premier semestre de l'année.*

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.**

> *A 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 écrites éventuelles et signature. S'il l'estime nécessaire, l'agent a la possibilité de saisir la commission consultative locale (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 ou aux permanents syndicaux à Nantes ou à Paris.



Formation

MEME SI le Guide du recrutement local ne comporte aucune référence aux formations qui pourraient être proposées aux recrutés locaux, l'accès aux actions de formation leur est tout à fait possible, et même nécessaire dans le cadre de leurs fonctions. D'ailleurs, la fiche d'évaluation proposée par la DRH comporte une rubrique « formations souhaitables ». *Afin de favoriser l'accueil des ADL en formation, l'IFAAC réserve en priorité les formations spécialisées à l'automne aux agents de droit local.* ***La part des ADL dans le total des agents formés à l'IFAAC s'élève à 17 %.*** Les formations dispensées concernent les activités consulaires et administratives : visas, affaires sociales et protection des Français, gestion des bourses scolaires.

> ***En 2025, plus de 500 ADL ont bénéficié de formations linguistiques. 352 ADL ont suivi au moins une formation en e-learning en 2025 (formation linguistique ou formation professionnelle continue).*** *Ces cours collectifs sont principalement des cours de français.*

L'accès à la formation

Depuis la création des comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) dans lesquels les aspects hygiène, sécurité et conditions de travail sont clairement énoncés, la formation est devenue 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 est désormais traitée dans le cadre du dialogue social dans les postes. De la même manière, ils sont confrontés aux problèmes liés au **management**, à la **gestion 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 par l'administration, il ne faudrait cependant pas que les actions dont ils bénéficient restent, lorsqu'elles se déroulent en France, cantonnées à la préparation aux concours (réservée aux seuls ressortissants de l'Union européenne), aux stages IFAAC et d'attachés de presse.

> **La CFDT a obtenu en 2022 que, quel que soit leur lieu de travail (consulat, ambassade, résidence, institut), les recrutés locaux élus au comité social d'administration de proximité à l'étranger puissent enfin bénéficier, en tant que représentants du personnel, de formations HSCT au même titre que leurs collègues de droit public. La CFDT avait proposé que soient mises en place des formations en visioconférence afin de permettre au plus grand nombre de suivre ces formations.**

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



DIPLOMATICA

Nouvelle plateforme de la formation en ligne des agents :

Les fonctionnalités de la plateforme de formation DIPLOMATICA sont nombreuses : vidéos, classes virtuelles, modules de formation en ligne, tutoriels, formations en ligne ouvertes à tous, tests, certification de la formation, etc. DIPLOMATICA propose une large gamme de formations ouvertes à l'inscription du plus grand nombre d'agents concernés ainsi que de très nombreux modules accessibles directement en ligne sur diplomatica.fr

Formation syndicale

Dans le cadre des instances de dialogue social à l'étranger, la CFDT-MAE a constaté, au travers des échanges qu'elle entretient quotidiennement avec ses représentants à l'étranger, que beaucoup d'entre eux ne maîtrisent pas la portée du dispositif de dialogue social et qu'une demande de formation se faisait pressante. Ce constat s'est renforcé dernièrement avec la mise en place d'outils en hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT).

De ce fait, la CFDT propose, en administration centrale et lors de ses missions à l'étranger, de former ses adhérents et ses représentants au CSAPE et à la CCL, aux questions de dialogue social dans les postes (DSP) et notamment aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT).

Pour la CFDT, pouvoir se former est une nécessité et ne doit pas être réservé à une catégorie de personnel !

Conditions de travail

LA CFDT-MAE est très attachée à la question des conditions de travail de tous les collègues, et plus particulièrement de ceux qui exercent dans les résidences.

La protection fonctionnelle, un droit et une garantie pour les RL aussi

À la suite d'une intervention concernant un cas individuel de violence au travail, la CFDT-MAE a demandé à l'administration d'accorder « **la protection fonctionnelle aux recrutés locaux**, dès lors qu'ils la demanderaient, notamment en cas de **méconnaissance par l'administration de son obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail** ».

La **protection fonctionnelle** est expressément prévue par les textes pour les agents publics. Elle consiste, pour l'administration, à protéger les agents publics contre les atteintes volontaires à l'intégrité de leur personne, contre les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations et les outrages dont ils pourraient être victimes dans le cadre de leurs fonctions, en France comme à l'étranger.

L'administration a, lors d'une réunion dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles, clairement indiqué que les recrutés locaux pourront bénéficier de cette protection dans les mêmes conditions que les agents publics.

> **Pour la CFDT, il va de soi que cette protection, due par l'employeur, notamment en cas de violence managériale et de harcèlement moral ou sexuel, s'applique également aux collègues recrutés locaux, agents de l'État, tout comme elle s'applique aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public. C'est avec satisfaction que notre syndicat a constaté que l'administration était sur la même ligne.**



La charte du temps s'applique à l'étranger et aux recrutés locaux !

En vigueur depuis le 15 mai 2015, **la Charte du temps s'applique à l'ensemble des agents,** en administration centrale comme à l'étranger.

Dans un courriel formel adressé par l'administration à tous les postes et instituts le 19 janvier 2018, on peut lire : *« L'attention des postes est attirée sur les ordres du jour des instances. Les postes sont notamment invités à enrichir l'ordre du jour des réunions du CSAPE, l'article 7 du décret de 2014 prévoyant un champ de compétence large pour celui-ci :*

> *1° organisation et fonctionnement des services (dont **mise en œuvre de la charte du temps**) ;*
>
> *2° conditions générales d'emploi des agents de droit local ;*
>
> *3° conditions de vie locales ;*
>
> *4° évolutions technologiques et méthodes de travail des services ;*
>
> *5° formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;*
>
> *6° égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;*
>
> *7° hygiène, sécurité et conditions de travail.*

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

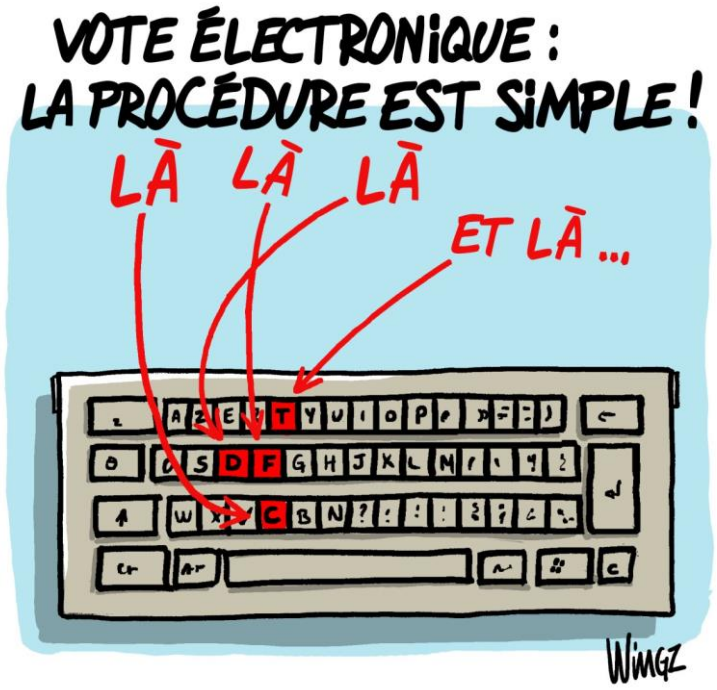
> ***Le traitement des questions relevant des conditions de travail fera l'objet d'une attention particulière du Département. »***



Dialogue social

LA PRISE EN COMPTE des recrutés locaux dans le dialogue social au MEAE remonte à un arrêt célèbre du Conseil d'État du **29 juillet 1998.** Celui-ci a jugé que le ministre des Affaires étrangères devait tenir compte de l'audience des organisations syndicales auprès des agents non titulaires, notamment des agents recrutés localement, comme auprès des titulaires. Depuis lors, les représentants au comité technique ministériel sont élus par tous les agents du MEAE et les recrutés locaux sont électeurs et éligibles.

Ils participent, dans les rangs de la CFDT, 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.



Le dialogue social ministériel

AU NIVEAU MINISTERIEL, les recrutés locaux sont concernés par **deux instances de dialogue social :**

- **Le comité social d'administration ministériel (CSAM)**, compétent pour les questions d'ordre général du ministère (décret du 30 mai 2026). Le CSAM représente l'ensemble des personnels : les agents titulaires, les contractuels, les recrutés locaux et les agents détachés en poste à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique et consulaire, ainsi que les agents de droit français et de droit local, en poste dans les établissements à autonomie financière et les experts techniques internationaux auprès des gouvernements étrangers.

Le CSAM est une instance de concertation chargée de donner son avis sur **les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services**. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux

règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

La formation spécialisée d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est instituée au sein du CSAM ; elle est chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Elle a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. À ce titre, elle est notamment consultée sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Elle participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

Le dialogue social dans les postes (DSP)

LES RECRUTES 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.

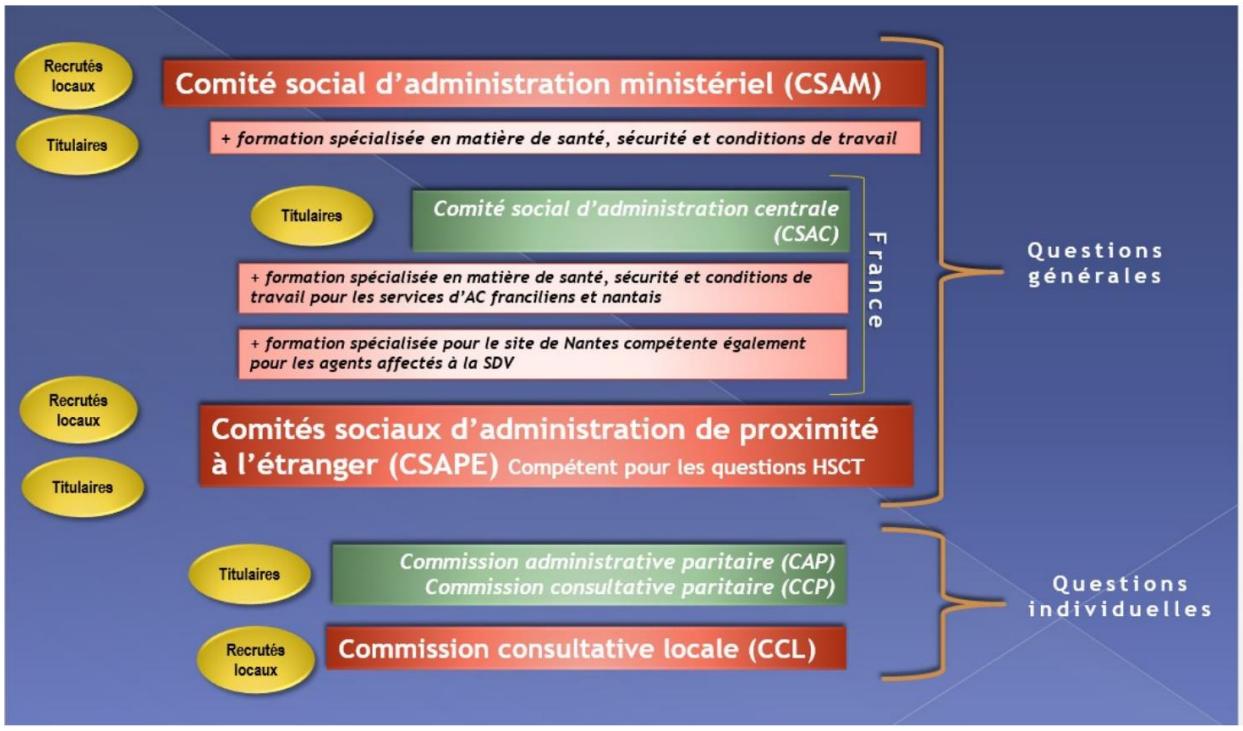
Au niveau local, les recrutés locaux sont concernés par **deux instances de dialogue social :**

- Le **COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE PROXIMITE A L'ETRANGER** (CSAPE). Cette instance est instituée dans chaque poste (décret n° 2026-423 du 30 mai 2026). Tous les personnels des services français – expatriés et recrutés locaux du MEAE et des autres administrations de l'État – votent. Ce CSAPE est compétent pour les questions générales, y compris les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- Une **COMMISSION CONSULTATIVE LOCALE** (CCL) est instituée dans chaque poste (arrêté du 1er juin 2026). Seuls les recrutés locaux du MEAE – ambassade, consulat, institut français et résidence – votent. La CCL est compétente pour les questions individuelles intéressant les recrutés locaux.

En 2027, 153 postes auront un comité social d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) et **146 postes auront une commission consultative locale** (CCL).

Alors qu'en 2024, 696 réunions de dialogue social avaient été organisées par les postes, ce sont 765 réunions qui l'ont été en 2025.

Nombre de réunions de dialogue social formel dans les postes à l'étranger en 2025	
Comité social d'administration de proximité (CSAPE)*	312+123
Commission consultative locale (CCL)*	330
Dont réunions de dialogue social dans les postes à effectifs réduits (y compris PPD)	183
TOTAL	**765**


Recrutés locaux
Titulaires
Comité social d'administration ministériel (CSAM)
+ formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
Titulaires
Comité social d'administration centrale (CSAC)
+ formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour les services d'AC franciliens et nantais
+ formation spécialisée pour le site de Nantes compétente également pour les agents affectés à la SDV
France
Recrutés locaux
Titulaires
Comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) Compétent pour les questions HSCT
Questions générales
Titulaires
Commission administrative paritaire (CAP)
Commission consultative paritaire (CCP)
Recrutés locaux
Commission consultative locale (CCL)
Questions individuelles


LE SYNDICAT QUI BOSSE SES SUJETS
LAISSEZ-MOI DEVINER ...
C'EST LA CFDT QUE J'AI EN FACE DE MOI !
SALAIRES
CARRIÈRE
COND. DE TRAVAIL
PRIMES
STATUTS
MUTUELLE
ÉGALITÉ
STRESS
TÉLÉTRAVAIL
HANDICAP
Cfdt
Cfdt
WINGZ

Guide du recrutement local et dialogue social

L'ESSENTIEL des règles de gestion contenues dans le Guide du recrutement local résulte d'une concertation menée entre la DRH et les organisations syndicales dans le cadre de groupes de travail recrutés locaux demandés avec insistance par la CFDT. 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**

> **La CFDT est également à l'initiative de l'ouverture d'une négociation en vue d'aboutir à un accord qui vise à garantir un socle de droits sociaux pour l'ensemble des agents de droit local des réseaux de l'État à l'étranger :**

Des carrières : GPEEC, contrats-type, fiches de poste, avenants lors de changements de fonctions, règlements intérieurs RL ;

Des rémunérations : rapprochement par le haut des grilles et des cadres salariaux entre chancelleries diplomatiques et services consulaires, et EAF, revalorisations individuelles, reprises d'ancienneté, reclassement des fonctions avec augmentation salariale obligatoire, automaticité du coût-vie, indemnités journalières de mission, prime de transport ;

De la protection sociale et de la santé : application des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour la couverture des risques maladie-maternité-hospitalisation, vieillesse et invalidité, prise en charge intégrale des risques (accident du travail et maladie professionnelle), le temps de travail (amplitudes maximales, horaires variables, heures supplémentaires, permanences, astreintes et interventions, socle minimum pour les congés), retraite complémentaire et complémentaire santé.



Rappel des principales revendications de la CFDT en faveur des recrutés locaux

Socle de droits sociaux communs pour tous les ADL

- Reclassement interne systematique dans le cadre d'une suppression de poste,
- Meilleure prise en compte du cout-vie,
- Recrutement interne a privilegier,
- Amelioration de la protection sociale pour les agents et leur famille,
- Acces aux concours internes de la fonction publique française,
- Conservation de l'ancienneté et augmentation obligatoire lors des reclassements,
- Regularisation des cotisations sociales non versees ou sous-declarees,
- Un reglement interieur pour tous,
- Évaluation annuelle pour tous les agents,
- Gestion unifiee des recrutes locaux par la DRH,
- Remplacement de la revalorisation au merite par la mise en place d'une augmentation automatique annuelle pour tous les agents.

Extraits de la charte du temps signée le 15 mai 2015 par l'administration et la CFDT

L'AMELIORATION de la gestion du temps représente un défi majeur pour le Département, à la croisée d'enjeux multiples : préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, promotion de l'égalité professionnelle, amélioration de la qualité de vie au travail, dans une perspective d'accroissement de notre performance collective.

Dans un contexte où les charges pesant sur chacun d'entre nous sont importantes, il est indispensable de poursuivre nos efforts pour repenser nos méthodes de travail, faire évoluer nos comportements et notre culture, sans remettre en cause notre capacité à nous mobiliser.

Si des progrès significatifs ont été accomplis depuis plusieurs années, il reste du chemin à parcourir. En particulier, il nous faut rompre avec le cliché selon lequel notre temps de présence au travail et une disponibilité sans aucune limite sont le reflet de notre engagement et de notre valeur professionnelle.

La présente charte a pour objet de promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents au sein du Département, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels de droit public français ou de droit local, en France comme à l'étranger.

Elle comporte cinq chapitres :

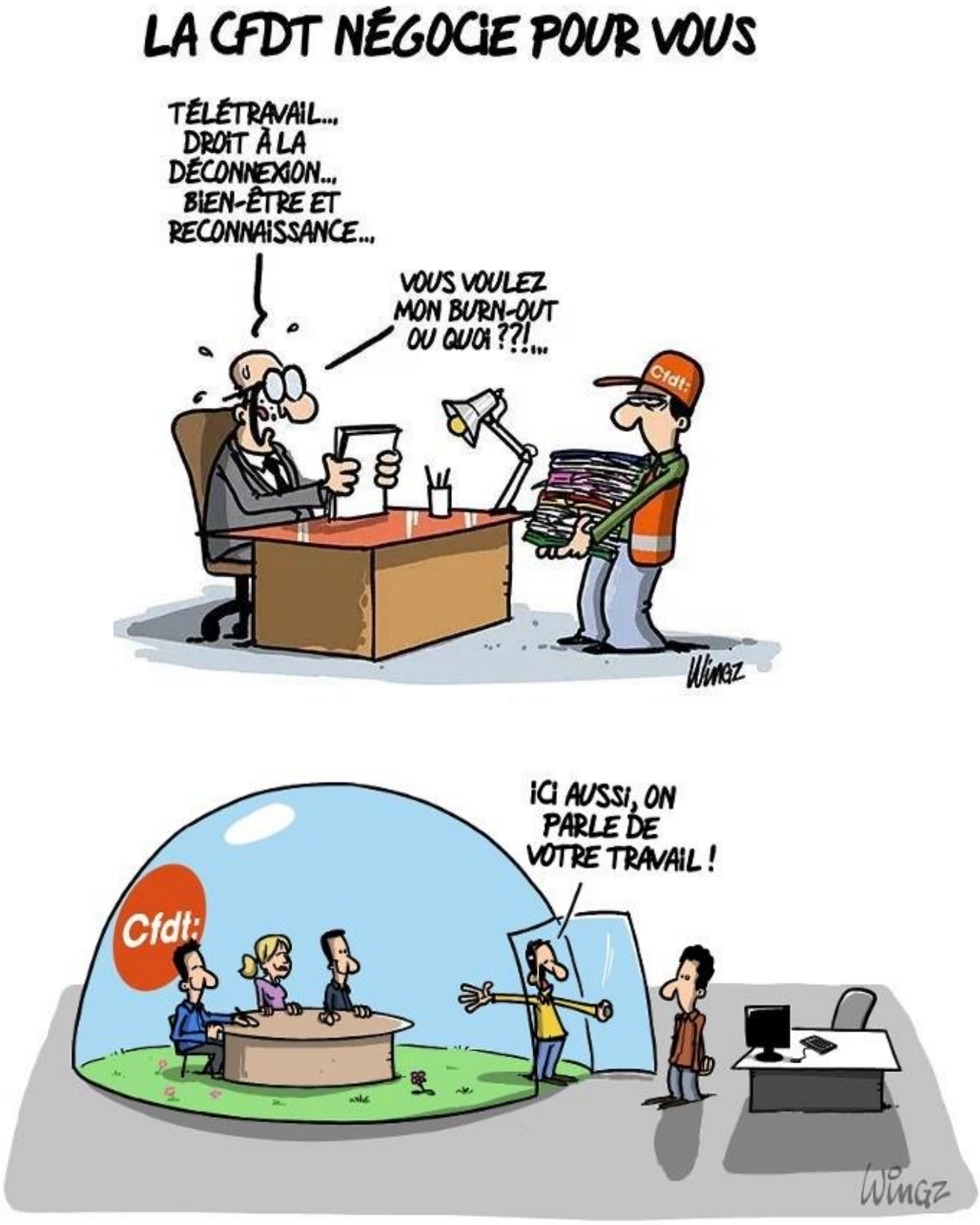
- Exemplarité des encadrants
- Professionnalisation de la conduite des réunions
- Adéquation entre ressources disponibles, volume de travail et objectifs à atteindre
- Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Du bon usage de la messagerie électronique

Les encadrants auront une responsabilité particulière dans sa mise en œuvre, mais c'est l'engagement de tous qui permettra qu'elle soit un succès et d'atteindre notre objectif d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, élément central de la politique de ressources humaines du Département.

Soumise en 2015 au comité de direction, au comité technique ministériel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la charte est applicable dès sa signature et peut être invoquée par chaque agent.

Elle est affichée en tout endroit utile, diffusée à l'ensemble des agents et mise en ligne sur Diplonet.

La mise en œuvre de la charte du temps fait l'objet d'une évaluation régulière au moyen d'indicateurs statistiques définis dans le cadre du dialogue social permettant d'en mesurer la portée pratique, notamment à l'étranger.


LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS
TÉLÉTRAVAIL... DROIT À LA DÉCONNEXION... BIEN-ÊTRE ET RECONNAISSANCE...
VOUS VOULEZ MON BURN-OUT OU QUOI ??!...
Cfdt:
Wingz
Cfdt:
ICI AUSSI, ON PARLE DE VOTRE TRAVAIL !
Wingz

Extraits du Décret n° 2026-423 du 30 mai 2026 relatif aux comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE)

Article 1 - Les comités sociaux de proximité institués dans les services de l'Etat à l'étranger, dénommés "comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger" et, le cas échéant, les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail créées en leur sein sont régis par les dispositions du chapitre Ier du titre Ier et du titre V du livre II du code général de la fonction publique, sous réserve des dispositions du présent décret.

Article 2 - Un comité social d'administration de proximité à l'étranger est institué :

1° D'une part, auprès de chaque mission diplomatique, sur décision du chef de la mission diplomatique. Ce comité est 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 figurant sur la liste mentionnée à l'article 1er du décret du 24 août 1976 susvisé, quel que soit le ministère dont ils relèvent ;

2° D'autre part, auprès de chaque représentation permanente auprès d'organisations internationales, sur décision du chef de la représentation permanente. Ce comité est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la représentation permanente, quel que soit le ministère dont ils relèvent.

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 CSAPE 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 ou leurs antennes figurant sur la liste mentionnée à l'article 1er du décret du 24 août 1976 susvisé et situés dans la circonscription consulaire. Dans ce cas, les agents concernés ne sont pas représentés au sein du CSAPE institué auprès de la mission diplomatique.

Article 4 - Par dérogation à l'article 2, un CSAPE unique peut être créé par décision conjointe d'un ou de plusieurs chefs de mission diplomatique ou d'un ou de plusieurs chefs de représentation permanente auprès d'organisations internationales.

Ce comité est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein des missions diplomatiques ou des représentations permanentes concernées.

Article 5 - Pour être électeurs, les agents de droit local 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 au tiers 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 8 - Sans préjudice des compétences des autres comités sociaux d'administration dont les agents relèvent, le CSAPE est consulté sur les questions et sur les 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 agents de droit local ;**
>
> **3° Aux conditions de vie locales ;**
>
> **4° A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, sous réserve des compétences de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque les effectifs relevant du CSAPE concerné dépassent le seuil fixé à l'article R. 251-28 du code général de la fonction publique ;**
>
> **5° A la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services ;**
>
> **6° A la formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles et à l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle ;**

Arrêté du 1er juin 2026 relatif aux commissions consultatives locales (CCL)

Article 1er : Une commission consultative locale compétente pour les seuls agents de droit local relevant du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, y compris dans les établissements à autonomie financière figurant sur la liste mentionnée à l'article 1er du décret du 24 août 1976 susvisé, est créée :

a) Auprès de chaque mission diplomatique, sur décision du chef de la mission diplomatique ;

b) Auprès de chaque représentation permanente auprès d'organisations internationales, sur décision du chef de la représentation permanente ;

c) Auprès d'un poste consulaire, sur décision du chef de poste consulaire en accord avec le chef de mission diplomatique ;

d) Au sein d'une ou plusieurs missions diplomatiques, d'une ou plusieurs représentations permanentes auprès d'organisations internationales, ou d'un ou plusieurs postes consulaires sur décision conjointe des chefs de mission diplomatique, de représentation permanente ou de poste consulaire concernés.

Le chef de mission diplomatique, le chef de la représentation permanente ou le chef de poste consulaire auprès duquel une commission est placée est désigné ci-après comme : « le chef de poste ».

Dans le cas où une commission commune à plusieurs postes est créée conformément au d), la décision conjointe de création désigne la ou les autorités chargées de la présider. Elles exercent les compétences dévolues au chef de poste par le présent arrêté.

Article 2 : Un règlement intérieur, arrêté par le président après avis de la commission, fixe les modalités de fonctionnement de celle-ci.

Article 3 : Sans préjudice des autres instances dont les agents relèvent et de la réglementation locale qui leur est applicable, la commission consultative locale est consultée, pour avis, sur les questions individuelles concernant les agents de droit local dans les domaines suivants :

1° Les recrutements ;

2° Les mouvements internes aux services ;

3° Les reclassements ;

4° Les sanctions disciplinaires ;

5° Les parcours individuels dont les formations ;

6° Les revalorisations au mérite ;

7° Les missions effectuées par les agents ;

8° La valorisation des compétences ;

9° L'évaluation ;

10° Les fins de contrat.

Elle peut être saisie de toute question individuelle à la demande d'un agent.

Le recrutement de nouveaux agents fait l'objet, dès la publication de l'offre d'emploi puis au terme du recrutement, d'une information des représentants du personnel lors de la prochaine réunion de la commission.

Dans les postes consulaires ne disposant pas d'un comité social d'administration de proximité à l'étranger propre, les questions d'ordre général peuvent faire l'objet d'une information de la commission consultative locale sur décision du président. Les questions ainsi évoquées sont inscrites à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social d'administration de proximité compétent.

Composition et fonctionnement des CCL

Les CCL comprennent, outre le chef de poste qui en assure la présidence et le responsable des ressources humaines du poste, des représentants du personnel élus.

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).

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.

Nombre de représentants du personnel :

1° moins de 12 ADL : l'ensemble des agents participent à la commission et il n'est pas organisé d'élection

2° de 12 à 50 ADL : 3 membres titulaires et autant de suppléants

3° de 51 à 100 ADL : 4 membres titulaires et autant de suppléants

4° de 101 à 150 ADL : 5 membres titulaires et autant de suppléants

5° de 151 à 200 ADL : 6 membres titulaires et autant de suppléants

6° plus de 200 ADL : 7 membres titulaires et autant de suppléants

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste ou lorsque le nombre d'électeurs est inférieur à 250 agents, au scrutin de sigle. Si la législation locale le permet, une organisation syndicale (OS) de droit français peut déposer une candidature en partenariat avec une ou plusieurs OS de droit local. Pour motifs impérieux, le chef de poste peut demander à l'OS de droit français de déposer sa candidature sous son seul nom. Le dépôt d'une liste sous le sigle d'un syndicat étranger partenaire d'une OS française n'ouvre pas un droit d'accès automatique aux locaux à des personnes étrangères aux services. Cet accès se fait dans les conditions applicables aux visiteurs.

Chaque liste comporte un nombre pair de noms égal au moins au tiers 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. Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part respective de femmes et

d'hommes représentés dans la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

L'élection des représentants du personnel de la CCL a lieu du 3 au 10 décembre 2026, aux mêmes dates que l'élection des représentants du personnel du CSAPE. 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. 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.

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 CCL se réunit au moins deux fois par an.

Une ou plusieurs réunions supplémentaires peuvent être organisées, à l'initiative du président ou sur demande écrite de la moitié des membres titulaires des représentants du personnel. (...) Un compte-rendu des débats et le détail des votes est établi après chaque séance. Il est signé et contresigné par le président, le secrétaire et le secrétaire adjoint puis transmis, dans le délai d'un mois, aux membres de la commission.



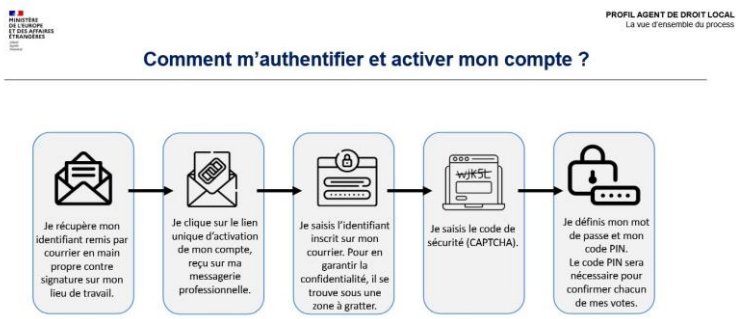
La CCL est consultée, pour avis, sur les questions individuelles suivantes : recrutement ; mutation interne ; évaluation ; reclassement ; sanctions disciplinaires ; fin de contrat ; formations ; revalorisation au mérite ; missions et valorisation des compétences.

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
CSAM	comité social d'administration ministériel
CSAPE	comité social d'administration de proximité à l'étranger
DSP	dialogue social dans les postes
DRH	direction des ressources humaines
EAF	établissement à autonomie financière
OS	organisation syndicale
RL	recruté local
RP	représentation permanente
SGA	secrétariat général d'ambassade

VOTE ÉLECTRONIQUE

Les élections professionnelles du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères se dérouleront du jeudi 3 décembre au jeudi 10 décembre 2026.



NOTES :


Cfdt:
1er SYNDICAT DE FRANCE
GRÂCE À VOUS
ENGAGÉS
AVEC VOUS
MERCI



RECRUTEMENT INTERNE · REMUNERATION · COUT-VIE · CONSERVATION DE L'ANCIENNETE · FORMATION · REGLEMENT INTERIEUR · ÉVALUATION ANNUELLE · PROTECTION SOCIALE · ACCES AUX CONCOURS · DIALOGUE SOCIAL

CFDT-MAE
57, bd des Invalides 75700 PARIS - Tél. : 01 53 69 37 00
11, rue de la Maison Blanche 44035 NANTES - Tél. : 02 51 77 26 19
Courriel : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr
Site web : www.cfdt-mae.fr