

Service Expertise et conseil

Dossier suivi par :

William Nguyen

william.nguyen@diplomatie.gouv.fr

Tél : +33 1 53 69 38 32

Paris, le 08 FEV. 2017

Circulaire N° 0515

**Destinataires :**

- Mmes et MM. les chefs d'établissement  
- MM. les coordonnateurs délégués de la direction

s/c de Mmes et MM. les conseillers de coopération et d'action culturelle  
s/c de Mmes et MM. les chefs de Poste diplomatique

**Objet :** Gestion des personnels de droit local exerçant dans les établissements d'enseignement français à l'étranger gérés directement par l'AEFE ou conventionnés avec l'AEFE.

**Références :**

- Guide de gestion des personnels de droit local présenté au comité technique du 2 février 2017
- Arrêté du 27 février 2007 relatif aux commissions consultatives paritaires centrales et locales à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger
- Circulaire n°1990 du 24 août 2015 modifiée relative à l'organisation et au fonctionnement des instances dans les établissements du réseau AEFE

La présente circulaire abroge les circulaires AEFE n° 2551 et 2552 du 26 juillet 2001 et n° 2188 du 21 septembre 2010. Elle a été approuvée par le comité technique du 2 février 2017.

Les établissements d'enseignement français, qu'ils soient en gestion directe (EGD) ou conventionnés, relèvent tous de cette circulaire pour la gestion de leurs personnels de droit local.

Les établissements d'enseignement français à l'étranger, pour accomplir leurs missions, recrutent localement des personnels.

Les contrats et les règles auxquelles sont assujettis les personnels de droit local doivent respecter le droit international et le droit du travail applicable dans le pays d'accueil. A contrario, il ne doit pas être fait référence, dans les contrats des personnels de droit local, à **l'AEFE ou au droit français** (droit public ou droit du travail). Les conditions juridiques et d'exercice du contrat de travail sont de fait celles existantes dans l'établissement établi hors de France et ne peuvent faire référence à la France et à ses règles en matière de droit du travail.

L'AEFE demande aux personnels de direction des établissements en gestion directe et aux organismes gestionnaires des établissements conventionnés de bien vouloir s'assurer que les principes généraux définis ci-après sont respectés :

- 1- **Aucune discrimination** fondée sur des critères tels que la nationalité, l'appartenance ethnique, le sexe ou la religion ne peut être acceptée au sein des établissements du réseau. De même, à compétence ou à qualification égale, les conditions de rémunération doivent être identiques pour des fonctions équivalentes. L'Agence rappelle cependant que les diplômes, la qualification, l'expérience ou l'ancienneté peuvent être à l'origine de rémunérations différenciées. Elle indique également que les titulaires non-résidents sont des personnels sous contrat local qui ne peuvent disposer d'un régime dérogatoire au droit commun appliqué dans l'établissement.
- 2- **L'élaboration des contrats** de travail : sans être exhaustive, l'Agence rappelle que tous les personnels de droit local doivent disposer de **contrats écrits, rédigés dans la langue officielle du pays et traduits** en français. En cas de contradictions entre les deux versions, le contrat de travail rédigé dans la langue du pays fait foi et cette disposition est précisée dans le contrat. L'ensemble des clauses du contrat de travail doit être conforme au droit international et à la législation locale du travail.

Les contrats de travail doivent faire référence à des grilles de rémunérations et à un document de type « convention collective » ou « règlement intérieur du travail » qui mentionne l'ensemble des droits et obligations des personnels conformément à la législation locale et en s'appuyant sur les principes et dispositions du « Guide de gestion des personnels de droit local » cité en référence. Toute référence à l'AEFE ou au droit français, dans les contrats, la convention collective, le règlement intérieur de travail ou les grilles de rémunérations, doit être exclue.

Les clauses du contrat de travail doivent rappeler impérativement le droit applicable et la juridiction locale compétente en cas de litige relatif à son exécution ou son interprétation. Les modèles types de contrats de travail, de conventions collectives ou de règlements intérieurs de travail doivent être validés par un avocat ou un conseil juridique local. Les établissements en gestion directe en communiqueront une copie à l'Agence avant leur mise en œuvre.

- 3- **Tous les personnels de droit local** (y compris les personnels de nationalité française), doivent être soumis au **régime local obligatoire de protection**

**sociale 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 et nationaux.

- 4- **Les règles et procédures de recrutement et de licenciement doivent être explicites et publiques.** Elles doivent être, au minimum, conformes à la législation locale du travail. Les postes à pourvoir doivent faire l'objet d'une diffusion la plus large possible. Le profil des postes, les conditions de travail et de rémunérations doivent être précisées dès leur publication. Les procédures liées au recrutement doivent être explicites et indiquées préalablement.

Dans les EGD, ces procédures sont soumises aux conditions de l'arrêté du 27 février 2007 cité en référence.

- 5- **Un règlement intérieur de travail ou une convention collective doit être élaboré et validé par les instances représentatives du personnel** et le cas échéant, les autorités locales. Il doit faire l'objet d'un affichage au sein de l'établissement et communiqué aux salariés nouvellement recrutés.
- 6- **Les grilles de rémunération** doivent prévoir pour tous les personnels une évolution de carrière et un rythme d'avancement dans l'établissement tenant compte à la fois de leur ancienneté, de leur expérience, de leurs compétences et de leurs qualifications. Ces grilles doivent être conformes à la réglementation locale et être communiquées aux personnels concernés et leurs représentants. L'existence de grilles de rémunération distinctes fondées sur le critère de la nationalité est proscrite.
- 7- **La rémunération des personnels de droit local, quelle que soit leur nationalité, est fixée en monnaie locale** (sauf exception liée à des contraintes particulières, qui doit recevoir l'aval du poste diplomatique pour les EGD). Elle est en principe versée dans le pays où s'exerce l'activité du personnel sur un compte bancaire au nom du salarié.
- 8- **La formation continue des personnels** doit être mise en place afin de tenir compte des évolutions liées au contexte, aux spécificités des métiers, aux missions de l'établissement et aux besoins des personnels. Les représentants des personnels sont associés à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des actions de formation continue organisées à leur profit. Cette formation doit accompagner les évolutions des pratiques nécessaires aux besoins de l'établissement et concerne l'ensemble des personnels de l'établissement, personnels enseignants et non-enseignants. Chaque établissement doit consacrer au moins 1% de sa masse salariale pour le financement de la formation continue, hors frais de remplacement.

- 9- **La représentation des personnels de droit local doit être assurée par les organisations syndicales ou professionnelles de leur choix sauf limitation imposée par le droit local.** Elle doit être organisée au sein d'une ou de plusieurs instances consultatives spécifiques, et définie sur la base d'élections organisées au sein de l'établissement, à la seule exception des pays où la législation locale l'interdit explicitement. La CCPL du pays d'accueil est compétente pour les questions relatives aux personnels de droit local employés dans les EGD. La recherche d'un dialogue social de qualité doit être une priorité pour l'ensemble des partenaires au sein d'un établissement scolaire. Les instances consultatives de l'établissement compétentes pour **l'examen des questions concernant les personnels de droit local** doivent jouer pleinement leur rôle en matière de définition des emplois à pourvoir, de conditions de recrutement, d'élaboration et de mise à jour du règlement intérieur du travail, de suivi et d'amélioration des conditions de travail, etc.

Le respect de ces principes généraux permettra à n'en pas douter de définir un cadre juridique suffisamment respectueux des droits et obligations des personnels de droit local et de créer les conditions d'une gestion des personnels conforme au cadre juridique applicable aux établissements d'enseignement français hors du territoire national.

Le Directeur

  
Christophe BOUCHARD