



**MINISTÈRE  
DE L'EUROPE  
ET DES AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION  
ET DE LA MODERNISATION**

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**Sous-direction de la Formation et des Concours**

**Bureau des concours et examens professionnels  
RH4B**

**CONCOURS INTERNE POUR L'ACCES  
A L'EMPLOI DE SECRETAIRE DE CHANCELLERIE  
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

---

**ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ**

**Lundi 11 octobre 2021**

**Rédaction d'une note administrative**

*Rédaction d'une note administrative à partir d'un cas pratique, présenté dans un dossier à caractère professionnel, pouvant comprendre des graphiques et des données chiffrées ainsi que des questions destinées à orienter la réflexion du candidat.*

Durée totale de l'épreuve : 3 heures  
Coefficient : 3

---

**Ce dossier comprend 17 pages (page de garde, sujet et sommaire non compris)**

**SUJET**  
*(au verso)*

**C'est la rentrée !**

L'ambassadrice de France en Bordurie vient tout juste de débarquer de l'avion à son retour de la Conférence des ambassadrices et des ambassadeurs pour trouver sur son bureau une lettre courtoise, quoique revendicative, par laquelle certains agents de droit local de l'Institut français de Bordurie (I.F.B.) souhaitent la revalorisation de leur salaire à l'instar de leurs collègues allemands.

Soucieuse d'apaiser le climat social des équipes, sans pour autant remettre en cause le principe de soutenabilité budgétaire, la cheffe de poste saisit la direction de l'Institut des réponses qui pourraient être apportées aux demandes présentées par les personnels.

Vous êtes secrétaire général(e) de l'Institut. A la demande de son directeur, vous devez préparer une note opérationnelle à l'attention de l'ambassadrice dans laquelle vous rappelez les principes et le calendrier de la démarche à mettre en place. Soulignant les principes de gestion spécifiques à une structure telle que l'Institut français, vous expliquerez les arguments qui pourraient être mis en avant auprès du ministère. Vous préciserez également l'instance de dialogue social la plus appropriée au sein de laquelle la cheffe de poste pourrait faire quelque annonce financièrement raisonnable et néanmoins réconfortante.

**Document 1** – Note sur la situation budgétaire prévisionnelle de l'Institut français de Bordurie (30 juillet 2021) - 1 page

**Document 2** – Déclaration de la porte-parole adjointe sur la création de l'Institut français (03 janvier 2011) - 1 page

**Document 3** – Grille salariale des agents contractuels de droit local du Goethe-Institut de Bordurie - 1 page

**Document 4** – Extrait de la publication sur le dialogue social dans les postes à l'étranger (intranet du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) - 1 page

**Document 5** – Document sur la capacité d'autofinancement de l'Institut français de Bordurie et sa définition par le ministère des Finances - 1 page

**Document 6** – Extrait de la Fiche exprès sur le réseau culturel français à l'étranger (intranet du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) - 1 page

**Document 7** – Grille salariale des agents contractuels de droit local de l'Institut français de Bordurie - 1 page

**Document 8** – Extraits du Guide du recrutement de droit local (intranet du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) - 4 pages

**Document 9** – Note Diplomatique communiquant les résultats de la réunion interministérielle sur le coût de la vie pour 2020 - 1 page

**Document 10** – Extraits du Décret n° 2010-1695 du 30 décembre 2010 relatif à l'Institut français (JORF n°0303 du 31 décembre 2010) - 3 pages

**Document 11** – Publication sur le principe de la revalorisation annuelle coût-vie (intranet du ministère de l'Europe et des affaires étrangères) - 1 page

**Document 12** – Avis n° 140 (2020-2021) de MM. Ronan LE GLEUT et André VALLINI, fait au nom de la commission des Affaires étrangères, de la Défense et des Forces armées (déposé le 19 novembre 2020) - 1 page

## **Document 1**

Institut français de Bordurie  
*Le Secrétaire général*

Szohód, le 30 juillet 2021

Note à l'attention du Directeur

Objet : **Situation budgétaire prévisionnelle**

Au 31 décembre 2021, la situation budgétaire prévisionnelle de l'Etablissement à Autonomie Financière est la suivante :

<b>Année</b>	<b>Recettes</b>	<b>Fonds de roulement</b>
2020 (réalisé)	124 659 PIASTRES (réalisé)	95 jours
2021 (prévisionnel)	173 157 PIASTRES (prévisionnel)	102 jours

## **Document 2**

### **Création de l'Institut français**

Conformément à la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de la France, l'Institut français a été créé au 1er janvier 2011.

"Placé sous l'autorité de M. Xavier Darcos, ancien ministre, il s'inscrit dans le cadre d'une réforme ambitieuse de la diplomatie d'influence de la France pour lui donner un nouvel essor, contribuer au rayonnement de la France à l'étranger dans une démarche d'écoute et de partenariat, et illustrer les valeurs du dialogue des cultures et de la diversité culturelle et linguistique.

Sous la forme d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), ce nouvel opérateur se substitue à l'association Culturesfrance et répond à des missions élargies. Il dispose pour cela de moyens humains et financiers renforcés.

Cette nouvelle structure se traduit également par la fusion des centres culturels français à l'étranger avec les services d'ambassade chargés de la coopération et de l'action culturelle pour former des « instituts français ». Ceux-ci partageront avec le nouvel opérateur une marque unique, gage de cohérence et de visibilité.

Cette agence est au service du réseau culturel français à l'étranger : instituts français et alliances françaises. Elle a pour mission de développer les échanges culturels internationaux, de promouvoir la création contemporaine, la langue, les idées et les savoirs français, et la coopération avec les pays du Sud."

**Document 3**

*Goethe-Institut de Bordurie à Szohód*  
*Grille salariale des agents contractuels de droit local*  
*(\$ : PIASTRES)*

**Agent contractuel de 1ère catégorie**

<b>Echelon</b>	<b>Durée</b>		<b>Salaire brut</b>
1	1 an	\$	1 604
2	1 an	\$	1 609
3	2 ans	\$	1 613
4	2 ans	\$	1 619
5	2 ans	\$	1 624
6	2 ans	\$	1 633
7	2 ans	\$	1 659
8	3 ans	\$	1 713
9	3 ans	\$	1 757
10	4 ans	\$	1 827
11	4 ans	\$	1 862
12	-	\$	1 897

**Agent contractuel de 2ème catégorie**

<b>Echelon</b>	<b>Durée</b>		<b>Salaire brut</b>
1	1 an	\$	1 594
2	1 an	\$	1 598
3	2 ans	\$	1 604
4	2 ans	\$	1 609
5	2 ans	\$	1 613
6	2 ans	\$	1 619
7	2 ans	\$	1 629
8	3 ans	\$	1 659
9	3 ans	\$	1 678
10	4 ans	\$	1 738
11	-	\$	1 803

## Document 4

### **Dialogue social dans les postes à l'étranger**

Le dialogue social dans les postes repose sur un comité technique de proximité à l'étranger (CTPE) et une commission consultative locale (CCL) institués dans chacun des postes.

[...]

\*\*\*

Il est important de noter que les périmètres et les compétences des deux instances en postes (CTPE et CCL) recouvrent des réalités différentes :

#### Le comité technique de proximité à l'étranger (CTPE)

Régi par le décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014, le CTPE placé auprès de l'Ambassadeur concerne l'ensemble des agents :

- de droit public (à l'exclusion des militaires et des Volontaires Internationaux) relevant du MEAE et des autres ministères,
- de droit local relevant du MEAE et des autres ministères, y compris ceux des établissements à autonomie financière.

Par dérogation, il peut également être créé auprès d'un poste consulaire lorsque l'effectif le justifie.

Le comité technique de proximité est compétent pour examiner l'ensemble des questions à caractère général concernant la communauté de travail.

Il est composé de trois à six représentants titulaires du personnel selon les effectifs du poste. La durée du mandat étant de quatre ans, la composition sera renouvelée à l'occasion des prochaines élections communes à l'ensemble de la fonction publique.

Le CTPE pour son fonctionnement fait référence aux textes relatifs aux comités techniques.

#### La commission consultative locale (CCL)

Régie par un accord-cadre signé le 8 septembre 2014 avec les organisations syndicales représentatives au MEAE, la CCL placée auprès de l'Ambassadeur concerne :

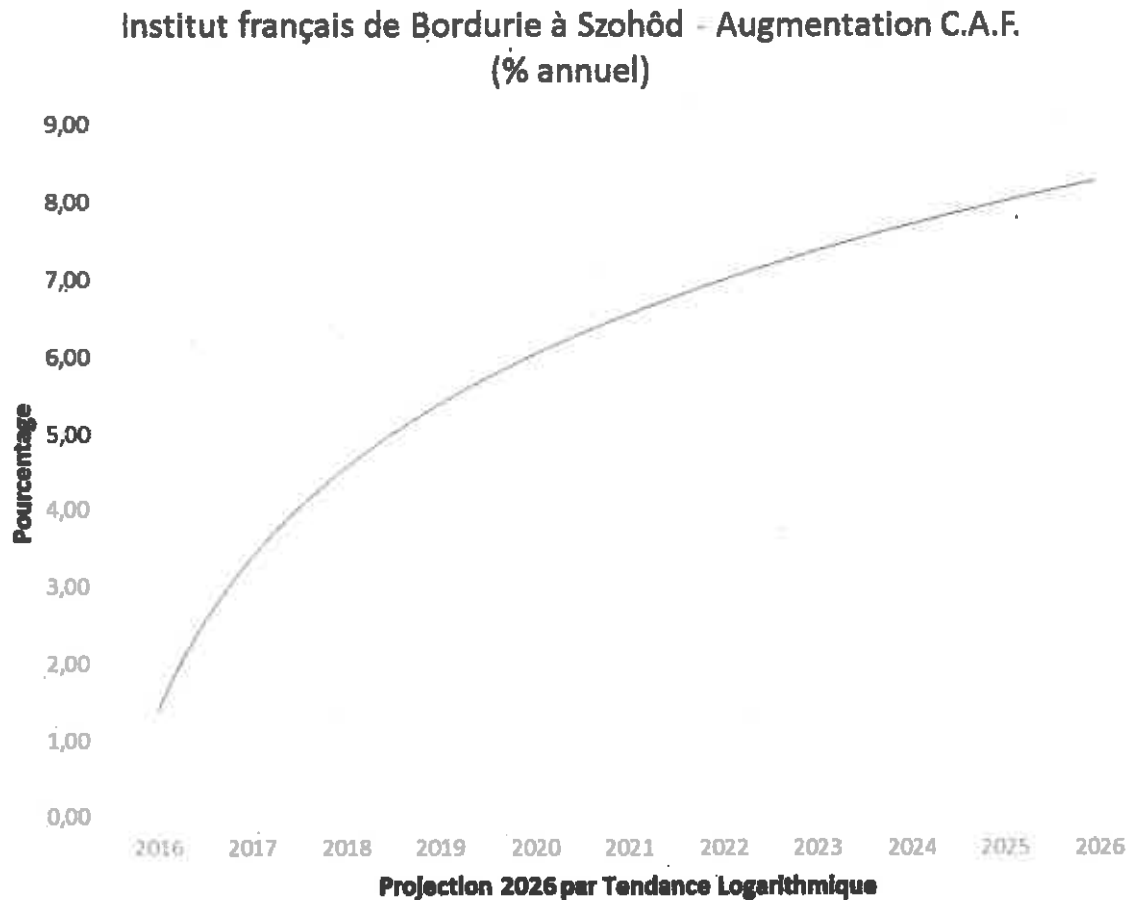
- les agents de droit local relevant du seuil MEAE y compris ceux des établissements à autonomie financière.

Elle peut également être créée auprès d'un poste consulaire.

La commission consultative locale est compétente pour les questions individuelles intéressant les agents de droit local.

Elle est composée de deux à six représentants titulaires du personnel selon les effectifs. La durée du mandat étant de quatre ans, la composition sera renouvelée à l'occasion des prochaines élections communes à l'ensemble de la fonction publique./.

## Document 5



### **FICHE N° 21 - LA CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT (C.A.F.)**

(Annule et remplace la fiche de la circulaire 3C-01-250)

#### **1/ Définition de la C.A.F. :**

La capacité d'autofinancement correspond à l'ensemble des ressources financières générées par les opérations de gestion de l'établissement et dont il pourrait disposer pour couvrir ses besoins financiers.

Elle mesure la capacité de ce dernier à financer sur ses propres ressources les besoins liés à son existence, tels que les investissements ou les remboursements de dettes.

Elle représente donc l'excédent de ressources internes dégagées par l'activité de l'établissement et peut s'analyser comme une ressource durable.

[...]

## **Document 6**

### **Fiche exprès : Réseau culturel français à l'étranger**

#### **La direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau (DCERR)**

La diplomatie d'influence consiste à mettre en œuvre les politiques de rayonnement et d'influence de la France dans les domaines de la culture, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'enseignement et de la francophonie. Missions de la DCERR :

- Définit des stratégies de promotion de la langue française ;
- Contribue au renforcement de l'attractivité de la France pour les chercheurs et les étudiants étrangers, notamment au moyen de programmes de mobilité ;
- Élabore et met en œuvre les programmes relatifs à l'enseignement supérieur, la formation professionnelle diplômante et la recherche ;
- Développe les vecteurs d'influence dans les domaines audiovisuels (avec notamment de grands médias internationaux tels que TV5, France 24), éducatifs et culturels ;
- Renforce la présence française dans les grands débats mondiaux ;
- Assure la tutelle de l'Agence française pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE), de Canal France International, de l'Institut français et de Campus France.

#### **Les opérateurs du MEAE**

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a engagé en 2008 un processus de réforme visant à renforcer la lisibilité et l'efficacité de la diplomatie d'influence, d'attractivité et de solidarité française. Cette réforme a confirmé le rôle de coordinateur et de stratège de l'administration centrale, et a confié la mise en œuvre des politiques aux opérateurs du ministère.

Cette répartition des fonctions, dans un contexte budgétaire contraint et dans un monde sans cesse plus complexe, permet de concentrer les ressources et l'action du ministère sur la conception stratégique, tout en s'appuyant sur des opérateurs qui bénéficient de plus de souplesse de gestion, d'une expertise plus forte dans leur secteur de compétences et d'une meilleure visibilité institutionnelle.

La relation entre le Département (administration centrale, postes) et les opérateurs relève d'un équilibre entre l'exercice du pouvoir de tutelle et l'autonomie d'action dont jouissent les opérateurs. Le ministère assure le pilotage stratégique et s'efforce développer les synergies entre opérateurs.

#### **L'Institut français**

Opérateur pivot de la diplomatie culturelle du MEAE, l'Institut français a pour mission de valoriser l'action culturelle extérieure de la France, en matière d'échanges artistiques, arts visuels, architecture, cinéma, idées et savoirs.

Il contribue ainsi à renforcer l'influence de la France dans le monde et à encourager les échanges culturels internationaux. L'Institut français assure également la promotion de la langue française à l'étranger ainsi que la formation et l'accompagnement des agents du réseau culturel français.

#### **Les établissements à autonomie financière**

Au sein de Direction générale de la Mondialisation, la direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau (DGM/DCERR), la sous-direction du réseau de coopération et d'action culturelle est l'interlocuteur principal des Services de Coopération et d'Action Culturelle – Etablissements à Autonomie Financière (SCAC-EAF), dont elle assure pour le Département la tutelle.

Conjointement avec les directions politiques en charge de la coordination géographique et les directions sectorielles de la DGM, les trois pôles de la sous-direction du réseau de coopération et d'action culturelle (pôle Afrique/Moyen-Orient, pôle Asie-Amériques, pôle Europe) exercent le suivi des politiques de coopération mises en œuvre par les postes et de leurs moyens, humains et financiers./.



**Document 7**

**Institut français de Bordurie à Szohód**  
**Grille salariale des agents contractuels de droit local**  
**(\$ : PIASTRES)**

**Agent contractuel de 1ère catégorie**

<b>Echelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Salaires brut</b>
1	1 an	\$ 1 513
2	1 an	\$ 1 518
3	2 ans	\$ 1 522
4	2 ans	\$ 1 527
5	2 ans	\$ 1 532
6	2 ans	\$ 1 541
7	2 ans	\$ 1 565
8	3 ans	\$ 1 616
9	3 ans	\$ 1 658
10	4 ans	\$ 1 724
11	4 ans	\$ 1 757
12	-	\$ 1 790

**Agent contractuel de 2ème catégorie**

<b>Echelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Salaires brut</b>
1	1 an	\$ 1 504
2	1 an	\$ 1 508
3	2 ans	\$ 1 513
4	2 ans	\$ 1 518
5	2 ans	\$ 1 522
6	2 ans	\$ 1 527
7	2 ans	\$ 1 537
8	3 ans	\$ 1 565
9	3 ans	\$ 1 583
10	4 ans	\$ 1 640
11	-	\$ 1 701

## **Document 8**

### **Guide de recrutement de droit local**

#### **Employés de droit local**

Pour exercer leur mission de service public, les services de l'État à l'étranger font appel, en tant que de besoin, à des agents recrutés localement dans leur pays de résidence (art. 34-V de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). Les agents de recrutement local sont des employés des Services Extérieurs de l'Etat, 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 et pouvant bénéficier de droit en matière de protection sociale. Ils relèvent du droit privé local et leur statut contractuel est régi par le droit du travail de ce pays. Les agents de droit local ne sont donc pas des agents publics de droit français.

(...) [Ce guide] 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, qui a vocation à s'appliquer dans toute la mesure du possible à l'ensemble des personnels de droit local de tous les services de l'Etat à l'étranger dans le cadre de l'objectif de leur gestion harmonisée par les SGA.

#### **Dotation du poste en emplois de droit local**

La dotation d'un pays en emplois de droit local est définie par l'administration centrale, sur la base d'un échange avec le poste. L'examen de l'évolution de cette dotation est organisé une fois par an par la DRH dans le cadre de l'exercice de programmation des effectifs. Les décisions prises à cette occasion font l'objet d'une communication aux postes qui précise les variations d'effectifs sous la forme de suppressions ou créations d'emplois permanents, de transformation ou reclassements de postes de travail et par l'attribution éventuelle d'autorisations de recrutement d'agents temporaires, exprimée en mois vacation.

A chaque emploi correspond la nomenclature suivante : un numéro de référence de poste de travail, une fonction déclinée dans une fiche de poste et un niveau de rémunération prévu par le Cadre salarial du poste et précisé par contrat. Les emplois sont comptabilisés en ETP. Ces derniers peuvent être fractionnés : temps partiel, quote-part, mois vacation.

#### **Gestion par programme**

Les emplois de droit local des postes et les crédits de rémunération correspondants relèvent de l'un des quatre programmes suivants : 105 (chancelleries et résidences) ; 151 (consulats) ; 185 et 209 (SCAC). Chaque secrétariat de programme est responsable, en relation avec la DRH, du suivi de ses effectifs et de leur incidence financière.

Les autorisations de transfert d'emploi d'un programme vers un autre, y compris au sein d'un même poste, sont notifiées par la DRH après consultation et accord de chacun des secrétariats des programmes concernés. Certains postes de travail peuvent contribuer à l'action de plusieurs programmes, mais les agents ne peuvent cependant relever que d'un seul programme.

## **Emplois en quotes-parts**

Lorsqu'un agent de droit local assure un service d'utilité commune à plusieurs services extérieurs de l'État (standardiste, agent de nettoyage, jardinier ou gardien), une convention de répartition des charges semblable aux conventions conclues pour les charges communes de fonctionnement, organise un partage des coûts. Cette répartition porte sur l'ensemble des charges de rémunération (salaire, accessoires et suppléments de traitement, primes, charges sociales indemnités de fin de fonctions). Depuis 2010, les quotes-parts à la charge des budgets des différents ministères (MEAE, MINEFI, MINDEF, MININT, etc.) sont comptabilisées en ETP dans le plafond d'emploi du Département.

### **1. Définition**

Le Cadre salarial est le document qui établit, pour un pays (ou un poste) donné, le niveau de salaire applicable par type de fonctions lors du recrutement des agents. Il est annexé au contrat des agents. Les grilles salariales n'étant pas contractuelles, elles n'ont pas vocation ni à être annexées au contrat des agents ni à être communiquées.

Le cadre salarial poursuit deux objectifs :

- Définir des niveaux de rémunération permettant de recruter des agents convenant aux besoins du poste. Ce cadre doit refléter les niveaux de rémunération pratiqués sur le marché local de l'emploi ;
- Assurer l'équité des rémunérations entre les agents des différents services et, le cas échéant, des différents postes dans le pays.

Dans toute la mesure du possible, il convient de le préparer en concertation avec tous les services français présents dans le pays de sorte qu'il serve de référence à tous les agents de recrutement local employés par les services extérieurs de l'Etat et des établissements publics français. Les travaux préparatoires doivent également associer la direction de l'Institut français sur place.

**Dans le cas où il s'agit de sa première adoption par le poste, le nouveau Cadre salarial est soumis pour sa mise en place à un avis formel du CTPE.** Afin de garantir la transparence en matière de gestion des rémunérations, le Cadre salarial doit être affiché dans un espace accessible aux agents.

### **2. Règles de fonctionnement**

Lors du recrutement d'un nouvel agent, le niveau de salaire accordé est celui prévu par le cadre salarial. L'ancienneté des agents ayant déjà exercé des fonctions dans notre réseau à l'étranger n'est pas reprise.

En cas de changement de niveau de fonction d'un agent déjà employé, la notion de conservation d'ancienneté n'a d'incidence que sur le calcul d'une indemnité de fin de fonctions ou d'un pécule mais n'a pas d'autre effet et n'impacte notamment en rien le montant du salaire.

### **3. Préparation et mise en place d'un nouveau cadre**

Lorsqu'un poste constate des 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, il peut saisir le Département d'une demande de revalorisation des salaires des agents de droit local.

Cet exercice a pour but de maintenir la rémunération des agents de droit local à un niveau satisfaisant sur le marché du travail du pays de résidence, ainsi que des salaires suffisamment attractifs pour permettre au poste de satisfaire ses besoins en matière de recrutement, et de fidéliser autant que possible le personnel recruté.

Sont donc exclus de cet exercice les dossiers dont les arguments se fonderaient sur :

- un taux d'inflation important (pris en compte dans l'exercice annuel du « coût-vie ») ;
- l'évolution du taux de chancellerie ;
- une évolution de la législation locale, notamment en matière de fiscalité ou de protection sociale.

**a. Les principes généraux sont les suivants**

1. La préparation du projet de révision du cadre ou de la grille doit s'effectuer en concertation avec l'ensemble des services français représentés sur place. Il importe d'associer dès le début du processus les représentants de ces autres administrations, notamment la DG Trésor (conseiller économique), ainsi que l'EAF ou les EAF du pays de résidence (Institut français et/ou Institut français de recherche à l'étranger). Leurs directions doivent systématiquement être consultées, afin que soit pris en compte l'impact financier de la revalorisation demandée sur le budget de ces établissements.

2. La base de référence pour la comparaison des niveaux de salaire sera constituée grâce aux renseignements recueillis auprès des autres représentations diplomatiques présentes sur place, en premier lieu les pays membres de l'Union Européenne. Le Bureau des recrutés locaux (RH3A) devra recevoir les grilles ou cadres salariaux utilisés par nos partenaires européens (et pas seulement des extraits, ou le résultat de leur intégration dans les tableaux de comparaison.

Des éléments d'information sur les salaires pratiqués par le secteur privé local (salaire minimum appliqué dans le pays, salaire moyen, primes et accessoires éventuellement versés pour certaines fonctions) pourront également être fournis à l'appui de la demande, en particulier si les cadres des autres pays européens sont lacunaires pour certaines fonctions, ou si un nombre insuffisant de représentations diplomatiques européennes sont présentes sur place.

3. L'ambassade établit un projet de nouveau Cadre salarial sur la base des éléments ci-dessus, en s'efforçant de placer les salaires d'embauche qu'elle souhaite proposer au niveau de la moyenne des pays européens servant de base de comparaison. Ceci peut impliquer des taux de revalorisation différenciés selon les niveaux du cadre. Sauf circonstances très particulières qui justifieraient un argumentaire spécifique, la DRH n'est pas en mesure d'accorder des revalorisations dépassant les taux de décrochage constatés niveau par niveau.

**b. Le dossier à transmettre au Département devra comprendre :**

1. un argumentaire synthétisant l'analyse comparative des niveaux de salaires relevés auprès des ambassades faisant partie du panel de référence, le cas échéant mis en perspective par rapport à l'ensemble du marché du travail, et présentant les principaux éléments pertinents du point de vue du poste ;

2. une note du COCAC/directeur de l'Institut français et/ou du directeur de l'Institut français de recherche à l'étranger, analysant notamment la soutenabilité financière du projet de revalorisation pour l'EAF ou les EAF ;

3. une note du conseiller économique fournissant ses éléments d'appréciation en fonction de la situation locale ;

4. le tableau de comparaison avec les salaires des autres ambassades sur place dont la liste des pays est fixée par le Département et, le cas échéant, un tableau comparatif complémentaire dit "ouvert" comprenant les salaires d'autres représentations diplomatiques. Les postes sont invités à utiliser les tableaux disponibles sur « Diplonet ».

5. le projet de nouveau Cadre salarial ;

6. le tableau d'incidence financière en année pleine.

***c. L'accord du Département pour la revalorisation du cadre est transmis au poste par note diplomatique.***

Il se traduit par la communication des éléments suivants :

- Le nouveau cadre avec ses niveaux de rémunération et ses fonctions ;
- La date d'entrée en vigueur (de manière générale le 1er janvier de l'année n+1) ;
- L'incidence financière en année pleine ;
- L'ajustement de la dotation du poste.

***d. Le poste établit un avenant au contrat des agents en indiquant leur nouveau salaire et la date d'entrée en vigueur de la mesure ou une décision collective selon la pratique du poste***

#### **4. Modification des fonctions au sein du cadre salarial**

Il est important de conserver une sémantique constante et de préserver une cohérence entre l'intitulé des fonctions et les tâches demandées aux agents tant dans leur contrat que dans leur fiche de poste.

**Les création, suppression ou modification de la dénomination ou du classement d'une fonction au sein d'un Cadre salarial sont soumises à l'autorisation préalable du Département.**

Les demandes de reclassements des agents dans le Cadre salarial s'apparentent à des transformations de postes et sont donc sollicitées dans le cadre de la programmation annuelle des effectifs.

Ces reclassements ne peuvent être effectués sans l'accord préalable du Département./.

## Document 9

### Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères

Direction Générale de l'Administration Direction des Ressources Humaines  
Sous-direction des Personnels contractuels RH3

NDI-2021-9999999

#### NOTE DIPLOMATIQUE

**Objet :** BORDURIE- Réunion Interministérielle sur le coût de la vie pour 2020.

##### *Résumé*

...

Suite à la concertation interministérielle « coût-vie », la Direction des Ressources Humaines du MEAE vous confirme la prise en compte du coût-vie dans les conditions suivantes.

Le taux de référence pris en compte correspond au pourcentage intégral d'inflation publié par le FMI pour 2020.

Votre poste peut donc appliquer une augmentation des salaires de vos agents de droit local au titre de l'inflation de **2,00%**.

L'augmentation est appliquée avec effet rétroactif au 1er janvier 2021 ou, pour les agents recrutés postérieurement, à la date de prise d'effet du contrat. Pour les vacataires, elle s'applique aux agents déjà sous contrat le 1er juin 2021.

**S'agissant de l'EAF ou des EAF du pays de résidence, l'éventuelle application de la mesure coût-vie sera décidée en fonction des capacités financières de l'établissement (des établissements), dans le cadre du dialogue de gestion entretenu avec la sous-direction DGM/DCERR/RES. Le Département invite la (les) direction(s) de l'EAF (des EAF) à se mettre en contact avec celle-ci./.**

## Document 10

### Décret n° 2010-1695 du 30 décembre 2010 relatif à l'Institut français (Extraits)

NOR : MAEA1026456D - JORF n°0303 du 31 décembre 2010

#### **TITRE 1<sup>er</sup> : Dispositions générales**

##### Article 1

L'Institut français, créé par l'article 9 de la loi du 27 juillet 2010 susvisée, est un établissement public industriel et commercial placé sous la tutelle du ministre des affaires étrangères. Son siège est à Paris. L'Institut français concourt, en faisant appel au réseau culturel français à l'étranger, à la politique culturelle extérieure de la France.

[...]

##### Article 3

Les objectifs opérationnels et les moyens nécessaires à la mise en œuvre des missions font l'objet d'une convention triennale d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

Cette convention est établie, conformément aux orientations assignées à l'établissement dans les conditions prévues au II de l'article 2 du présent décret, conjointement par le ministre des affaires étrangères, le ministre chargé de la culture et le ministre chargé du budget.

Elle définit des indicateurs de performance à l'établissement au regard des objectifs assignés et des moyens dont il dispose et fixe un calendrier d'exécution et les modalités permettant d'assurer le suivi et l'évaluation des actions menées par l'établissement.

Elle précise également les relations entre l'Institut français et le réseau diplomatique à l'étranger, et notamment les conditions dans lesquelles l'établissement est associé à la politique de recrutement, d'affectation et de gestion des carrières des personnels du réseau culturel français à l'étranger.

[...]

#### **TITRE IV : Expérimentation**

##### Article 20

I. — Un arrêté du ministre des affaires étrangères désigne les missions diplomatiques dans lesquelles est menée l'expérimentation mentionnée par l'article 11 de la loi du 27 juillet 2010 susvisée, qui doivent être représentatives de la diversité du réseau culturel en termes d'effectifs, de moyens et d'implantation géographique.

Le ministre des affaires étrangères élabore un rapport annuel d'évaluation des résultats de cette expérimentation. Le premier de ces rapports est établi avant le 31 mars 2011, le second, au titre de 2012, avant le 31 mars 2013 et le dernier, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 juillet 2013, est établi avant le 31 octobre 2013. Ce rapport est remis, chaque année, aux commissions permanentes compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat.

II. — Les établissements du réseau culturel français et les services culturels relevant des missions diplomatiques mentionnées au I sont rattachés à l'Institut français pendant la durée de l'expérimentation, dont ils constituent un bureau de représentation à l'étranger, ci-après dénommé « bureau local ». L'Institut français assure la programmation de leurs activités, leur suivi et leur gestion administrative et financière.

Le bureau local est dirigé par un directeur qui conseille également l'ambassadeur en matière de coopération et d'action culturelle.

Le réseau de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, les services de coopération technique des missions diplomatiques et les instituts français de recherche à l'étranger (IFRE) ne sont pas rattachés à l'Institut français dans le cadre de l'expérimentation.

Le statut juridique du bureau local, les modalités de la programmation des crédits des missions diplomatiques désignées au I et la liste des services de ces missions qui sont rattachés à l'Institut français durant l'expérimentation sont précisés par le cahier des charges mentionné à l'article 11 de la loi du 27 juillet 2010.

L'Institut français et l'établissement public Campus France signent, en tant que de besoin, une convention relative aux activités des bureaux locaux qui entrent dans le champ des missions de Campus France.

III. — Les bureaux locaux contribuent à l'accomplissement des missions de l'Institut français à l'étranger, dans le cadre des orientations qu'il définit.

Ils exercent leur action sous l'autorité du chef de mission diplomatique, dans le cadre de la mission de coordination qu'il assure en application du dernier alinéa de l'article 1er de la loi du 27 juillet 2010 susvisée. A ce titre, l'ambassadeur, chef de la mission diplomatique :

1° Donne son avis sur la désignation du directeur du bureau local de l'Institut français et celle de ses principaux collaborateurs ; il adresse chaque année au président de l'Institut français son évaluation générale sur la manière de servir du directeur du bureau local de l'Institut français de son pays de résidence ;

2° Donne son avis sur les créations et les suppressions de postes ;

3° Valide la programmation annuelle du bureau local de son pays de résidence ;

4° Valide le projet de budget ;

5° Peut cosigner avec le représentant habilité de l'Institut français, toute convention ou tout accord de coopération conclu entre l'Institut français et un organisme de son pays de résidence. L'ambassadeur instruit, le cas échéant, les demandes d'accréditation des personnels du bureau local de son pays de résidence. Lorsque les circonstances l'exigent, il peut demander au président de l'Institut français le rappel de tout agent affecté dans le bureau local de son pays de résidence et, en cas d'urgence, donner l'ordre à celui-ci de partir immédiatement. Un conseil d'orientation stratégique local, présidé par l'ambassadeur, donne un avis sur les objectifs ainsi que les priorités sectorielles et géographiques de la programmation de l'Institut français dans les pays dans lesquels l'expérimentation est menée. Le cahier des charges mentionné à l'article 11 de la loi du 27 juillet 2010 précise, en tant que de besoin, les relations entre l'Institut français et les ambassadeurs ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement du conseil d'orientation stratégique local.

IV. — Dans le cadre de cette expérimentation, les dispositions du III de l'article 2 ainsi que celles du [décret du 24 août 1976 susvisé](#) ne sont pas applicables. Les bureaux locaux sont soumis au régime financier et comptable défini par [le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique](#). L'organisation, les conditions de la gestion administrative et financière des bureaux locaux sont précisées par le cahier des charges mentionné par l'article 11 de la loi du 27 juillet 2010. Le cahier des charges désigne et précise les conditions dans lesquelles les bâtiments du domaine public précédemment affectés aux établissements à autonomie financière, les locaux occupés dans le périmètre de la mission diplomatique par les services dont les activités sont rattachées à l'Institut français et le mobilier nécessaire à l'accomplissement des missions des bureaux locaux sont mis à disposition de l'Institut français.

V. — Pendant l'expérimentation, les contrats de droit public des agents affectés dans les établissements et services rattachés à l'Institut français en application du II sont transférés à l'Institut français jusqu'au terme de l'expérimentation ou, si le contrat arrive à échéance avant la fin de l'expérimentation, jusqu'au terme du contrat. Les contrats de travail soumis au droit du pays de résidence sont transférés à l'Institut français dans les conditions prévues par leur contrat. Les fonctionnaires mentionnés à [l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#) en service dans les établissements et services rattachés à l'Institut français en application du II sont placés, soit en position normale d'activité, soit en position de détachement, soit mis à disposition de l'Institut français dans les conditions définies à l'article 21. Les agents non titulaires régis par les décrets du [17 janvier 1986](#) et du [18 juin 1969](#) susvisés peuvent, selon que leur contrat est à durée indéterminée ou déterminée, soit être mis à disposition, soit solliciter un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986, dans la



limite de la durée de leur contrat et au plus pour la durée de l'expérimentation. Le cahier des charges mentionné à l'article 11 de la loi du 27 juillet 2010 précise les modalités de ce transfert.

VI. — Les agents de l'Etat qui participent à l'expérimentation peuvent se présenter à un concours réservé aux fonctionnaires et agents de l'Etat dans les conditions prévues par le 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. En ce cas, les agents dont les contrats ont été transférés à l'Institut français peuvent être rétablis dans leur statut initial à leur demande, avant la fin de la période de l'expérimentation. Par dérogation aux statuts particuliers qui les régissent, la période passée à l'Institut français est prise en compte pour le calcul de la durée des services que l'intéressé doit avoir accomplis pour se présenter à un concours interne de la fonction publique.

VII. — Si, au terme de l'expérimentation, il n'y est pas donné suite, les agents dont les contrats ont été transférés à l'Institut français pendant l'expérimentation en application du V et sont en cours, sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure où l'organisation du service le permet, ou, à défaut, sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour rétablir les agents dans leur situation d'origine, l'administration attribue aux agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics les avantages qu'ils auraient eus s'ils n'avaient pas été affectés à l'Institut français ainsi que les droits sociaux y afférents. Si, au terme de l'expérimentation, il n'y est pas donné suite, les agents recrutés sur des contrats de travail soumis au droit du pays de résidence, dont le contrat de travail a été transféré à l'Institut français en application du V, sont rétablis dans leur situation d'origine, la période d'expérimentation étant prise en compte pour l'avancement sur la grille de rémunération applicable et l'attribution, le cas échéant, des droits sociaux y afférents. VIII. — Les fonctionnaires, les agents régis par les décrets du 17 janvier 1986 et du 18 juin 1969 susvisés et les agents recrutés sur des contrats de travail soumis au droit du pays de résidence qui participent à l'expérimentation, conservent la qualité d'électeur dans leur administration d'origine pendant sa durée. [...]

## **Document 11**

### **La revalorisation annuelle coût-vie**

Le Département procède chaque année à l'examen de la situation des postes pour la compensation de l'inflation de l'année précédente. Les ministères disposant d'agents de droit local sont également consultés dans le cadre d'une réunion préparatoire.

La référence prise en compte correspond au taux d'inflation moyen annuel retenu par le FMI. Le Département procède à l'examen de la situation de l'ensemble des postes, et ces derniers n'ont pas besoin d'adresser de demande particulière.

Les revalorisations au titre du coût de la vie ne s'appliquent que dans les pays où les salaires sont calculés et payés en monnaie locale, et pas pour les postes dont le cadre salarial est fixé en devise (\$) ou (€) si celle-ci n'est pas la monnaie de paiement locale usuelle. De plus, lorsqu'un poste a vu son cadre salarial révisé, il ne peut prétendre à une augmentation des salaires des agents au titre de l'augmentation du coût de la vie l'année suivante.

Le principe de la revalorisation des salaires au titre du coût de la vie n'a pas, sauf disposition locale contraire, valeur réglementaire. Ainsi, elle ne peut être garantie et le Département apprécie en opportunité la suite à donner.

Lorsque les salaires sont revalorisés au titre du coût de la vie, des avenants aux contrats des agents doivent être établis afin de tenir compte de l'augmentation de leur salaire.

Le poste est informé par Courriel Formel du taux retenu par la DRH. Les augmentations de salaire ne peuvent intervenir localement qu'après notification de cette décision.

Les revalorisations de salaire au titre du coût de la vie concernent tous les agents permanents, en exercice à la date de la commission, les agents n'étant plus en fonction à cette date n'en bénéficient pas.

Les vacataires dont le contrat est en vigueur au moment de la revalorisation au titre du coût de la vie y ont droit.

Toutes les informations sont à retrouver sur le guide du recrutement local disponible sur Diplonet. Le bureau des recrutés locaux se tient à la disposition des postes pour toute question ou information supplémentaire./.

## **Document 12**

### **Projet de loi de finances pour 2021 : Action extérieure de l'État : Diplomatie culturelle et d'influence**

Avis n° 140 (2020-2021) de MM. Ronan LE GLEUT et André VALLINI, fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées, déposé le 19 novembre 2020

Source : [http://www.senat.fr/rap/a20-140-2/a20-140-2\\_mono.html#toc41](http://www.senat.fr/rap/a20-140-2/a20-140-2_mono.html#toc41)

[...]

#### **B. DES RÉSEAUX CULTURELS À L'ARRÊT**

##### **1. Le réseau des Instituts français**

Au cours du premier semestre 2020, 87 % des Instituts français (EAF), soit 83 sur 95, ont fermé leurs portes au public, de même que les 27 IFRE (Instituts français de recherche à l'étranger). La moitié des Instituts ont mis en place des solutions en ligne (cours à distance, offre culturelle en ligne). Le taux d'autofinancement des Instituts devrait passer de 75 % en 2019 à 66 % en 2020.

Dans ce contexte de forte diminution des ressources propres, les Instituts français ont puisé sur leurs fonds de roulement. Au 1<sup>er</sup> octobre 2020, un tiers des Instituts français avait été affecté par une chute de fonds de roulement au niveau du seuil prudentiel de 60 jours, un autre tiers restait fragile et faisait l'objet d'une surveillance renforcée de la part du MEAE.

Des redéploiements internes au programme 185 ont permis de répondre à l'urgence : 5 M€ ont été mobilisés à partir des enveloppes de bourses, missions et invitations. Les ambassades ont été invitées à redéployer des moyens économisés en raison d'actions annulées ou reportées du fait de la crise.

[...]

