

Édito



Section du Caire



Deux membres du Bureau de la section de Niamey



Membres de la section de Ouagadougou

La rentrée de la CFDT-MAE a été riche de rencontres avec les différentes missions organisées depuis septembre 2014.

Tout d'abord Le Caire du 7 au 10 septembre, ensuite Niamey du 5 au 8 octobre suivie par Ouagadougou du 8 au 12 octobre. Durant cette même période, une mission était organisée les 9 et 10 octobre à Berlin. Enfin pour finir le Maroc (Casablanca et Rabat) du 13 au 16 octobre.

L'objectif principal de ces missions était l'organisation d'heures mensuelles d'information (HMI) afin d'expliquer aux collègues les nouvelles instances de dialogue social dans les postes. Dans les pays où la CFDT-MAE a des sections importantes (Égypte, Burkina Faso et Niger) un travail a été fait avec les sections (fonctionnement, organisation ...).

Un nouveau calendrier de missions syndicales sera proposé pour l'année 2015.

De nouvelles rencontres en perspectives qui nous permettront à la fois d'aller à la rencontre de nos collègues (expatriés ou recrutés locaux) et surtout de mieux appréhender la vie dans les postes et les problèmes qui s'y posent.

Nadine Monchau

EGYPTE

Le Caire

Du 7 au 10
septembreDENISE DARIOSECQ
NADINE MONCHAU*Cette mission a été organisée avec la section du Caire.**Le meilleur accueil et une écoute de grande qualité nous ont été réservés, ce qui a permis que notre mission se déroule dans d'excellentes conditions.***Point de situation des recrutés locaux du Caire**

Le Coût vie : en 2014, le coût vie accordé au poste est de 5,8 % (pour l'année 2013) alors que les rapports officiels égyptiens évoquent une inflation supérieure à 10% : en particulier les prix de l'essence et de l'électricité sont en forte hausse. Si ce taux a été accepté par l'Institut Français d'Égypte (IFE), celui-ci a été contesté par les recrutés locaux de l'Ambassade et du Consulat et a donné lieu à une **pétition de protestation portée par la section CFDT**. Il y a eu échange de TD entre Paris et Le Caire et le chef de poste a annoncé qu'en 2014, Paris serait prêt à revoir, à la hausse, le coût-vie.

Le cadre salarial : Tandis que l'IFE préférerait rester sur la grille salariale, les conditions étant plus avantageuses pour les agents, l'ambassade et le consulat sont passés au cadre salarial.

À cette occasion, les deux premiers échelons ont été fusionnés permettant une hausse des salaires de base, 16 agents étant concernés par cette mesure.

La délégation a conseillé, dans le cadre du dialogue social dans le poste, de demander d'accorder 1% pour tous.

Les heures supplémentaires : un grand nombre d'heures supplémentaires effectuées ne sont ni payées ni récupérées et peuvent atteindre pour certains agents jusqu'à 4 ans de congés !

De plus, le calcul n'est pas homogène entre l'ambassade qui retient 39h comme base de calcul, l'IFE qui retient 40h et le Consulat 48h en référence à la durée légale du travail en Égypte. Ce traitement différencié n'est pas acceptable.

Le paiement des salaires : les salaires des RL sont versés en liquide à la satisfaction de la majorité d'entre eux. Ils craignent qu'une nouvelle offre bancaire de virement sur leurs comptes ne leur soit imposée comme cela avait déjà été le cas il y a quelques années. En effet, l'infrastructure bancaire égyptienne ne permet pas une gestion aisée et sécurisée des mouvements de fonds. Les recrutés locaux demandent donc que cette modification ne s'applique que sur la base du volontariat.

Contrat de travail et fin de contrat : Le code du travail égyptien de 2003 autorise le renouvellement sans limitation dans le temps des CDD et l'employeur n'est pas obligé de donner un préavis en fin de contrat.

La section CFDT a obtenu, pour les nouveaux contrats à l'IFE, que les CDD d'embauche d'un an des recrutés locaux soient ensuite renouvelés en CDD de 3 ans et que les recrutés locaux bénéficient de 3 mois de préavis.

Retraite

En droit du travail égyptien, un salarié partant à la retraite ne touche qu'environ 10% de son salaire antérieur.

La section CFDT a obtenu la constitution d'un fonds de pension à l'Ambassade et au Consulat en partenariat avec la société Allianz. Chaque employé verse mensuellement 2,5% de son salaire complété par l'employeur. Au moment de son départ à la retraite, un pécule (indemnité de fin de fonction) lui est versé correspondant à un demi-mois de salaire pour les 5 premières années et un mois de salaire au-delà. Pour les recrutés locaux qui partiraient avant l'âge légal, ils peuvent récupérer les sommes versées et les intérêts.



Le service des visas

Le service des visas comprend 12 recrutés locaux et 4 agents expatriés. Ils traitent entre 250 et 300 dossiers par jour, plus une vingtaine de dossiers d'étudiants par jour sur une durée limitée, plus les demandes de passeports diplomatiques.

L'externalisation des visas a entraîné un doublement en 2 ans des dossiers reçus par les agents du service.

Les horaires théoriques de travail : 8h30 – 17h du dimanche au mercredi et 8h30 – 15h 30 le jeudi ne peuvent être appliqués au service des visas notamment le jeudi où la journée ne peut se terminer à 15h30. Se posent donc les questions de la **charge de travail et de la récupération des heures supplémentaires**.

Le travail est particulièrement important entre mai et septembre. En outre, les conditions de travail sont dégradées : espace très restreint, confiné (problème d'aération et de manque de lumière naturelle). Une inspection en 2013 a constaté que des travaux étaient nécessaires pour améliorer les conditions de travail.

EGYPTE

Le Caire

Du 7 au 10 septembre

Le fonctionnement de la section du Caire

Les représentantes CFDT à l'IFE nous ont fait part de difficultés avec les agents qui se traduisent par une remise en cause de leur légitimité. Elles ont exprimé le souhait de ne pas se représenter aux élections de décembre 2014.

Nous avons donc été amenées à préciser lors de la HMI à l'IFE que la **légitimité** découlait du vote des électeurs et que seules de nouvelles élections pouvaient permettre de choisir d'autres représentants du personnel.

Nos élus ont pris la mesure de la situation et se mobilisent pour la campagne électorale aussi bien au Caire qu'à Alexandrie et à Héliopolis. Nous n'avons pas pu, lors de cette mission, nous rendre à Alexandrie mais les informations recueillies font état d'un bon dialogue avec Le Caire et il nous a été indiqué que des personnels méritaient le soutien de la section dans leur demande de promotion.

La section CFDT du Caire se rendra prochainement en mission syndicale à Alexandrie.



Institut français du Caire

Ce que nous avons relayé au chef de poste

L'Ambassadeur nous a reçues à l'issue de notre mission. Cette rencontre s'est déroulée dans un bon climat d'écoute. Nous lui avons relayé les préoccupations des agents, en particulier : fonctionnement du dialogue social, suppression de postes, fiches de postes, évaluation, salaires payés en espèces, déclaration d'impôts, calcul des heures supplémentaires.

L'Ambassadeur s'est déclaré satisfait de cet échange et il nous a d'ores et déjà assurées de la prise en compte positive des demandes des agents concernant l'établissement de fiches de postes, le paiement des salaires en espèces et le respect des délais pour l'attestation fiscale. S'agissant du calcul des heures supplémentaires, il va se rapprocher des services afin d'étudier cette question.



Ambassade de France au Caire

NIGER

Niamey

Du 5 au 8 octobre

FRANCK LAVAL
NADINE MONCHAU*Cette mission a été organisée avec la section de Niamey.**Section récente (créée au printemps 2014 par Annabelle CHAR-TIOT) la section est composée d'une trentaine de membres.***Travail avec la section****Préoccupations principales évoquées :**

- ◆ Questions de **sécurité des RL** à Niamey / zone sahélienne : « exposition » des RL français (logements); risques inhérents à d'autres jobs (chauffeurs). A ce titre, la section relève que les RL du lycée français ont obtenu la prise en charge d'un gardien à leur domicile et l'attribution d'une prime annuelle équivalente à un 13^e mois.
- ◆ Questions **santé** liées à la mauvaise qualité (et la couverture assez moyenne) de l'assurance médicale prise en charge à 80% par l'Ambassade. Là encore, la section relève que les ADL français du lycée ont obtenu la prise en charge de 60% d'une couverture CFE.
- ◆ Absence d'organisation relative aux **heures supplémentaires** (chauffeurs); c'est la section CFDT qui a acheté et lancé les cahiers de relevés horaire.
- ◆ **Cadre salarial** dramatiquement bas pour les agents en niveau 1 à 4. Un agent de niveau 1 (serveur résidence) avec 8 ans d'ancienneté est à +/- 90.000 CFA soit 140 euros. Un chiffre simple : avec une épouse et 3 enfants, il est en dessous d'un euro / personne / jour, soit au niveau du seuil de pauvreté absolue de la Banque mondiale (\$ 1.25).
- ◆ Besoin d'un « repeignage » général des intitulés et classements des niveaux du cadre salarial (fonctions déclarées incohérentes ou obsolètes).
- ◆ Absence de **visite médicale** annuelle, qu'il s'agisse de l'obligation nigérienne pour chaque agent ou de la pratique du Département au bénéfice des chauffeurs,
- ◆ Absence de **formation des chauffeurs** à la conduite d'un véhicule blindé.

HMI : 22 participants, tous agents de recrutement local.

Séance « classique » : intro sur présentation CFDT et présentation élections

L'Heure mensuelle d'information

- ◆ Quelques questions sur « l'attitude » de certains agents expatriés (langage, ton, etc.); nous rappelons l'absolue inacceptabilité de ces attitudes. Conseil et rappel du recours aux représentants du personnel.
- ◆ Réflexion / échange à bâtons rompus sur un **calendrier de travail revendicatif** : focus sur les salaires ? focus sur les reclassements ? etc. Volonté de la section de mettre à profit la configuration a priori favorable du nouvel ambassadeur / nouveau premier conseiller / nouvelle cheffe de SCG, donc de ne pas forcément « accélérer » le calendrier ni mettre une pression trop rapide. Projet, en tous cas, de demander une CCL avant l'établissement du budget RL (première semaine de novembre). Nous avons insisté sur la nécessité de bien travailler les dossiers et sur l'aspect « syndicalisme de proposition ».



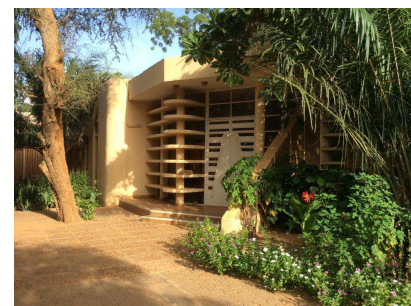
Ce que nous avons relayé à l'Ambassadeur

- ✓ Niveau des salaires des agents des catégories 1 à 4,
- ✓ Cas personnels d'agents nous paraissant sous-classés dans le cadre salarial,
- ✓ Plus généralement, intitulés des niveaux – fonctions du cadre salarial à redéfinir,
- ✓ Contrats de travail ne détaillant pas les fonctions de certains personnels,
- ✓ « Inégalité » entre RL lycée et Ambassade (prise en charge d'un gardien domicile ; prime +/- 13^e mois, couverture CFE à 60% pour les agents RL français du lycée),
- ✓ Irrégularité et inégalité dans la périodicité des évaluations des RL (dernière évaluation il y a 3, voire 4 ans),
- ✓ Heures supplémentaires très importantes; récupérations problématiques; « forfait » insuffisant en désaccord avec le droit local. (le cahier de relevé des horaires est une initiative de la section locale CFDT),
- ✓ Poids des permanences chauffeurs (voir cahier de suivi évoqué plus haut); interrogations sur le non-remplacement d'un chauffeur,
- ✓ Manque de considération de certains personnels expatriés dans les consignes données lors des « attentes » des chauffeurs lors de dîners, etc. Plus largement quelques témoignages d'attitudes « limites » (ton, vocabulaire, manque de considération) de quelques expatriés envers des RL (mise en place d'un « code de bonnes pratiques » ?),
- ✓ Formation du chauffeur Ambassadeur à la conduite d'un véhicule blindé ?
- ✓ La version du « règlement intérieur des personnels recrutés localement au Niger » en possession des délégués du personnel (daté du 7 février 2005) est une version non signée et sans date d'entrée en vigueur; il évoque cependant une « concertation des personnels ». Il serait positif de leur fournir une version portant les signatures et transmises au Département à l'époque,
- ✓ De facto, donc, absence d'informations sur la retraite ou les conditions de fin de contrat,
- ✓ Questions quant à la qualité de l'assurance médicale ?
- ✓ Absence de visite médicale annuelle, qu'il s'agisse de l'obligation légale nigérienne pour chaque agent ou de la pratique (annuelle également) du Département au bénéfice des seuls chauffeurs
- ✓ Réorganisation des tableaux d'affichage avec un « affichage syndical » spécifique et une mise à jour des documents.

NIGER

Niamey

Du 5 au 8 octobre



Ambassade de France à Niamey

SITUATION SÉCURITAIRE CONDITIONS DE VIE

- Sécurité renforcée à Niamey (interdiction aux agents de sortir des « ficelles » -limites de la ville-);
- Sécurité passive de l'Ambassade renforcée. Sensation d'enfermement possible, compensée par le temps de séjour à 6 mois.
- Pas de sentiment anti-français, au contraire, mais situation potentiellement volatile (implication française accrue avec l'opération Barkhane (Fusion des ex-opérations Serval et Épervier), vulnérabilité de la ville, analphabétisme et croissance démographique explosive (Dernier pays classé au monde en terme d'IDH ; 80% d'analphabétisme ; taux de fécondité le plus élevé au monde (7,8) : doublement de la population d'ici à 2030 (17 millions actuellement) terreau des mouvements d'obédience salafiste etc.). Montée indéniable d'un « islamisme » non politique mais sociétal réel (multiplication des femmes voilées).

Deux rencontres avec l'Ambassadeur : le soir de notre arrivée (présentation du pays, tableau de situation en matière RH et budget) et debriefing avant notre départ plus un déjeuner avec les chefs de service. Entretien avec le premier Conseiller essentiellement centré sur les questions de sécurité.

Contact avec un ambassadeur dynamique, ouvert au dialogue social et très au fait de ses dossiers (Il est arrivé il y a 7 mois le n° 2 et la cheffe de SCG ont quant à eux pris leurs fonctions cet été seulement).

BURKINA FASO

Ouagadougou

Du 8 au 11 octobre

FRANCK LAVAL
NADINE MONCHAU

Cette mission a été organisée avec la section de Ouaga.

Section ancienne (années 80) avec une cinquantaine de membres deux membres actives : Safiata NABA et Sophie CIRE-BA.

Travail avec la section

Préoccupations principales évoquées :

- ◆ Quelques questions « d'ambiance » dans certains services; à notre sens, et en l'absence d'éléments concrets, cela semble relever plus de questions d'ordre personnel (adaptation, ressenti, etc.),
- ◆ Quelques points (non-majeurs) d'inadaptation des contrats à la législation locale ont été signalés :
 - Le non-respect d'une règle spécifique offrant des jours de congés en plus aux agents ayant une grande ancienneté (mais un régime général de congés plus favorable que le droit local...).
 - Le non-respect d'une règle permettant, lors de grands événements, de faire la journée continue (comme le Fespaco, par exemple)
 - Le non-respect de l'introduction dans le droit local voici quelques années d'une indemnité de logement à verser par l'employeur.

Sur ces 3 points, nous avons conseillé à nos camarades de 1. Réfléchir à leurs pistes revendicatives, 2. Constituer un dossier ad hoc et 3. Nous informer dès lors qu'ils saisiront la CCL ou le CTPE (qui sera compétent à partir du 5 décembre).

- ◆ La question de la faiblesse des revalorisations « coût-vie » est évoquée (non réellement documentée).
- ◆ Nous relevons qu'afin d'intégrer la formation qualifiante de deux agents administratifs cf. infra), l'ambassade a effectué une redéfinition des niveaux de rémunération en leur faveur.
- ◆ La question du lien « diplômes / fonctions déclarées dans le cadre » est posée. De même, il semble que depuis la mise en place du cadre (2010 ?), aucun repolissage des fonctions n'ait été effectué. Il pourrait être opportun de regarder si certains agents (accueil consulat par exemple) n'ont pas vu leurs fonctions suffisamment évoluer pour affiner les intitulés.
- ◆ Les RL apprécient qu'un vrai plan de formation existe depuis +/- 5 ans à Ouagadougou : chaque année entre deux et cinq agents peuvent suivre des formations professionnelles ou linguistiques. Certaines de ces formations sont qualifiantes (CAP ou BEP).
- ◆ Les RL français se félicitent également que l'action du SCG et de l'Ambassadeur ait mis fin au prélèvement de 1% « FDS – fonds de solidarité ».



HMI à l'Institut



HMI à l'Ambassade

BURKINA FASO

Ouagadougou

Du 8 au 11 octobre

Matinée de formation avec la section

Salle de réunion prêtée par l'IRD (Institut de Recherche et de Développement) (quelques centaines de mètres de l'Ambassade) avec 7 participants

Axes de formation :

- ◆ Organisation / fonctionnement de la section : nécessaire renouvellement du bureau.
- ◆ Confusion de certains membres du bureau entre bureau de la section et délégués du personnel. Entre rôle de l'administration et initiatives internes.
- ◆ Différence entre réunions et assemblée générale.
- ◆ Organisation / utilité d'une AG de section.
- ◆ La « formalisation » de certaines réunions.
- ◆ La constitution des listes CCL & CTPE. Rôle et positions titulaires / suppléants. Choix et positionnement des candidats. Prise en compte indispensable de l'antenne de l'Institut français à Bobo Dioulasso (rappel de la prise en charge des frais de déplacement ; du temps de préparation etc.).
- ◆ Rôle, attitudes, positionnement des délégués du personnel par rapport à la hiérarchie.
- ◆ Le fonctionnement d'une réunion CCL ou CTPE : délais d'information, dossiers remis, ordre du jour, manière d'échanger avec les différents intervenants, définition de « bonnes pratiques » avec l'administration, comptes rendus.
- ◆ La préparation des interventions : rédaction, prise de parole...
- ◆ La question du partenariat avec des syndicats locaux.

Gilles THIBAUT, Ambassadeur de France au Burkina Faso reconnaît que Ouagadougou est un poste « *faussement facile* » : Si la situation y est clairement moins « sous pression » qu'à Niamey, il insiste sur la position de « *cible molle* » du Burkina Faso sur l'échiquier sahélien. Il souligne également l'impact chaleur / conditions de vies sur la santé des agents.

Le chef de poste estime que le cadre salarial (plus élevé que celui de Niamey, pour un coût de la vie plus bas) est satisfaisant, voire « avantageux ». Lors des entretiens avec les adhérents, le niveau des salaires n'a effectivement pas été pointé parmi les problèmes.

A plusieurs reprises, M. THIBAUT évoque son souci de « considération » envers les RL ; il nous est apparu que ce n'était pas qu'un élément de discours mais une réalité : il attache du prix à ce que des décorations soient délivrées à l'occasion, notamment, des départs en retraite.

ALLEMAGNE

Berlin

Du 9 au 10 octobre

BRIGITTE AVRIL
JEAN-PIERRE FARJON

Cette mission a été accueillie par une adhérente, qui s'assura de la bonne diffusion de l'annonce auprès des agents de la tenue de l'heure mensuelle d'information (HMI).

La mission anima une HMI le 9 octobre à l'ambassade et une autre le 10 octobre à l'Institut français

Mission syndicale à Berlin : comment remonter la pente après des pratiques managériales d'un autre âge ?

Les différentes rencontres ont été l'occasion de :

- ◆ Constater que les premières informations que les agents recevaient sur les élections du 4 décembre proviennent de la CFDT-MAE et que peu de panneaux d'affichage sont réservés aux syndicats, dans cette grande ambassade.
- ◆ Rappeler que la nouvelle architecture du dialogue social fait l'objet de la loi du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social, issue des accords de Bercy du 2 juin 2008, signés par la majorité des organisations syndicales, dont la CFDT. L'objectif de ces accords et de la loi est d'instaurer un dialogue social plus efficace avec des acteurs plus légitimes et plus responsables.
- ◆ Présenter le nouveau dispositif des instances du dialogue social dans les postes (DSP) comme à la centrale, de préciser leur champ de compétence et les enjeux, le rôle des élus et l'engagement du syndicat CFDT-MAE auprès de ses élus : information, écoute, conseil, formation et accompagnement.

Il en ressort aussi que :

- ◆ *L'instauration d'un dialogue social constructif n'était pas l'objectif du précédent ambassadeur ni du ministre conseiller qui entendait transformer les instances du DSP en chambre d'enregistrement. Le bilan que font les agents et les élus de la pratique du DSP à Berlin est donc extrêmement négatif et certains sont découragés.*
- ◆ Néanmoins, les premiers contacts du nouvel ambassadeur, arrivé en septembre, avec les agents permettent à beaucoup d'entre eux d'espérer l'instauration d'un climat apaisé et d'un dialogue social de qualité.

Rencontre avec l'Ambassadeur à la fin de la première journée

Les missionnaires ont rencontré l'ambassadeur Philippe Etienne. L'entretien s'est déroulé dans un très bon climat d'écoute et a essentiellement porté sur la façon déplorable dont le dialogue social a été conduit ces dernières années par son prédécesseur et ses proches collaborateurs, dont le ministre conseiller. La mission a recommandé à l'ambassadeur de rappeler à ses collaborateurs que le dialogue social dans les postes est inscrit dans la loi du 5 juillet 2010 et ses décrets d'application, d'en expliquer l'esprit et de les inviter à faire preuve de modernité dans la relation avec les agents et donc à ne pas confondre autorité et autoritarisme, respect et soumission. D'autant qu'en Allemagne, la pratique d'un dialogue social constructif est solidement établie.



Les préoccupations des agents de l'Ambassade

La mission a reçu individuellement les agents qui le souhaitaient. Il ressort de ces entretiens que :

- ✓ **L'absence de dialogue social** engendre un climat de tension très palpable,
- ✓ Plusieurs agents titulaires et RL souffrent de **violence managériale**,
- ✓ Certains membres de la hiérarchie attisent les animosités entre les agents,
- ✓ La **charge de travail** devient trop lourde chaque année à cause de la réduction permanente des effectifs de titulaires et de RL et que la répartition des tâches n'est plus équitable.
- ✓ Les RL souhaitent pouvoir bénéficier d'une **retraite complémentaire**.
- ✓ Le **manque de reconnaissance** des efforts accomplis pour faire face à la diversité et à la multiplicité des tâches.

ALLEMAGNE

Berlin

Du 9 au 10 octobre

Cette mission a probablement permis de remotiver des adhérents et des élus parfois découragés par des pratiques managériales d'un autre âge.

HMI à l'Institut Français d'Allemagne Antenne Berlin

La seconde journée de la mission a été consacrée à la rencontre des agents de l'Institut Français. Des entretiens indivi-



duels avant et après la HMI ont été conduits avec des élus CCP et des agents RL.

Il en ressort que si nombre d'agents s'interrogent sur le sens que les représentants de l'administration donnent au « dialogue social », tous ont vécu en 2013/2014 une grande angoisse en apprenant la décision de l'ambassadeur de vendre la « Maison de France » et d'installer l'Institut français, dans l'ambassade. De nombreuses personnalités allemandes, très attachées à la Maison de France, sont intervenues auprès du ministre, qui a finalement

abandonné ce projet de vente et la « Maison de France » a pignon sur une des avenues les plus attrayantes de la capitale allemande.

Les subventions ne cessant de diminuer de façon drastique, l'équipe a su s'adapter à la nouvelle situation et l'Institut français génère aujourd'hui 70% de ses ressources. La visite des salles de cours en travaux (tout en maintenant le déroulement des cours) a montré une rationalisation des volumes et une modernisation des matériels pédagogiques. Toute l'équipe de l'IF est soudée derrière la volonté de succès de cette institution.

Avec l'appui du syndicat allemand VERDI (partenaire de la CFDT), les agents de l'institut français ont obtenu la création d'un comité d'entreprise, instance de concertation où les questions individuelles sont traitées. La question de la participation des agents de l'IF à la CCL est donc posée, mais celle de la participation au CTPE et à l'élection des représentants au CTM ne se pose pas



MAROC

Casablanca

Rabat

Du 13 au 16
octobreMICHAEL DE-
SLAIMES
THIERRY DUBOC

De l'appréhension du contexte et de la qualité du dialogue social

Il ressort des rencontres et entretiens entre les missionnaires et nos collègues sur place que le dialogue social fonctionne assez bien au Maroc et qu'il est effectivement conduit par un ambassadeur connaissant bien ses dossiers en la matière. Toutefois, si l'ambassadeur semble conscient des difficultés, notamment matérielles, vécues par les agents, tout particulièrement par les recrutés locaux (qu'ils soient Français ou Marocains), et s'il semble désireux d'en résoudre une partie, il n'en a pas moins caché les contraintes budgétaires qui pesaient sur le poste et qui en limitaient forcément les marges de manœuvre.

Notre représentant local, a confirmé que des efforts avaient été consentis par l'administration, tout en soulignant que beaucoup restait à faire, notamment pour permettre aux agents de supporter l'augmentation significative et continue du niveau de vie dans un pays qui se développe rapidement et où, par comparaison, les services de l'État français ne représentaient plus l'employeur attractif qu'ils avaient pu être naguère... Ainsi, que ce soit en ce qui concerne les rémunérations, les primes et indemnités, la protection sociale ou encore les cotisations retraites, les différents services de l'ambassade seraient désormais nettement en deçà des conditions proposées par les autres ambassades européennes, les services de l'ambassade des États unis, les organisations internationales, sans parler de la Délégation de l'Union européenne (jugée « hors concours – sic – par notre camarade...).

Plus marquant encore, le fait que ces conditions soient désormais très inférieures à celles proposées par les entreprises solidement établies du secteur privé. A titre d'exemple, on notera que notre représentant se bat depuis des années pour que soit alloué un treizième mois aux agents du réseau diplomatique et consulaire français au Maroc, alors que, selon ses dires, les grandes entreprises marocaines octroient toutes désormais un... quinzième mois, voire un seizième pour certaines !



De la couverture maladie

La couverture maladie est également un sujet de revendications pendant, tant pour les RL marocains que pour les RL français.

Pour les recrutés locaux marocains, le problème réside dans le faible niveau de prestations de la CNSS, qui oblige la plupart des salariés marocains à cotiser, quand ils en ont les moyens et/ou quand leur employeur y est disposé, à une protection sociale complémentaire. Leur principale revendication porte donc sur la participation de l'administration à une mutuelle de santé, si l'agent estime pouvoir y souscrire.

Pour les recrutés locaux français, au Maroc comme en Tunisie et ailleurs, se pose la question du relèvement significatif de leurs cotisations à la Mutuelle des Affaires étrangères, intervenu le 1^{er} juillet 2013. N'ayant pas pris en compte la spécificité des ADL, la mutuelle a, dans le meilleur des cas, doublé les cotisations de ces adhérents, suite à la modification opérée par la mutuelle sur les « planchers de cotisation ».

Des revendications spécifiques aux RL français

A un niveau de salaires jugé trop bas par les agents recrutés locaux (mais qui a néanmoins déjà fait l'objet de reclassifications et d'ajustements depuis la mise en place de la grille salariale, en janvier 2011), vient s'ajouter une préoccupation majeure pour les recrutés locaux français : celle de **l'inadéquation entre le cadre légal des retraites**, tel que défini par le code du travail marocain, dont ils relèvent, notamment pour ce qui concerne l'âge de départ et la limite d'activité, **et les évolutions récentes, et à venir, du cadre légal français** (puisque'ils cotisent tous à des caisses de retraites françaises).

En effet, l'âge de départ à la retraite est fixé, au Maroc, à 60 ans et ne prévoit de poursuite d'activité dérogatoire que dans le cas où le salarié ne serait pas parvenu à totaliser un minimum de 10 années donnant droit au versement d'une pension. Dans le même temps, les réformes françaises en cours ont déjà fixé l'âge d'ouverture des droits à 62 ans, ce qui est susceptible de créer, pour les agents concernés, un « gap » de deux ans où lesdits agents pourraient être mis à la retraite d'office et ne plus toucher de salaires, tout en étant privé de toute retraite par la Caisse des Français à l'étranger, l'URSAFF et la CNAV... Tous les responsables rencontrés nous ont assuré que ces situations individuelles donnaient et donneraient systématiquement lieu à des dérogations de poursuite d'activité (ce que n'ont pas démenti nos représentants lo-

caux), mais ont assuré que le ministère marocain du Travail n'accepterait pas que soit formalisé un système à deux vitesses, où les Français pourraient travailler jusqu'à 62 ans (et demain jusqu'à 65 ou 67) tandis que les Marocains seraient mis à la retraite à 60 ans. C'est la raison invoquée pour justifier ce paragraphe du règlement intérieur : « L'âge légal de départ à la retraite est celui fixé par la législation locale, et ce indépendamment du régime de sécurité auquel l'employé est affilié. Les possibilités de prolongation au-delà de cette limite sont étudiées au cas par cas. »

La mission CFDT – MAE a préconisé que soit reformulée cette partie du règlement intérieur pour y faire figurer la notion d'ouverture des droits à versement de pension, dans l'optique de sécuriser la position des RL français, sans pour autant donner l'impression que l'État français ferait fi du code du travail marocain. Toutefois, les RL français qui ont discuté du sujet avec la mission semblent prendre pour acquise la bonne foi affichée de l'administration et militent désormais pour une poursuite d'activité jusqu'à l'obtention d'un taux plein... Cette dernière revendication fera assurément l'objet d'un blocage dans la mesure où les services de l'État ne veulent pas se retrouver « coincés » avec des RL jusqu'à 67 ans, bloquant ainsi des postes et risquant pour le coup de générer un vrai clivage entre RL français et RL marocains.

MAROC

Casablanca

Rabat

Du 13 au 16 octobre



Institut français de Rabat

Débutée à Casablanca, le 13 octobre, et terminée à Rabat, le 16 octobre, la mission syndicale a visité successivement le consulat général et l'Institut français de Casablanca, puis le consulat général, l'Institut français, l'Institut français du Maroc et l'ambassade, à Rabat.

Dans chacun de ces établissements, une HMI a été organisée. Elles ont toutes regroupé entre 12 et 15 participants. Partout, les agents qui le souhaitaient ont été reçus individuellement, avant ou après la tenue de la HMI.

Des revendications spécifiques aux RL marocains

Quant aux recrutés locaux marocains, leurs revendications portent essentiellement sur le niveau des

retraites qui leur sont servies. Jusqu'au 31 décembre 2004, l'ambassade ne cotisait à la caisse de retraites locale, la CIMR, qu'à hauteur de 3 % (contre 6 % pour les agents du réseau culturel), ce qui se traduit évidemment par des niveaux de retraite quelque peu « amputés ». L'une des revendications porte sur un rachat d'annuités antérieures par l'administration.

L'autre revendication en la matière, sans doute plus difficile à obtenir sur un plan budgétaire, consiste à mettre en place un dispositif plus avantageux pour l'avenir, avec un relèvement des cotisations de 6 à 10 %, pour la part salariale, et de 7,80 à 13 % pour ce qui concerne la part patronale.



Institut français de Casablanca

retraites qui leur sont servies. Jusqu'au 31 décembre 2004, l'ambassade ne cotisait à la caisse de retraites locale, la CIMR, qu'à hau-

Sommaire

Édito

Mission en Égypte page 2-3

Mission au Niger page 4-5

Mission au Burkina Faso page 6-7

Mission en Allemagne page 8-9

Mission au Maroc page 10-12

Rédacteur : Brigitte Avril, Denise Dariosecq, Michaël Deslaines, Thierry Duboc, Jean-Pierre Farjon, Franck Laval, Nadine Monchau

Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Site internet : www.cfdt-mae.fr

facebook <https://www.facebook.com/cfdt.mae>

(@CFDTMAE) 

Issn 2259-6453

