

LA LETTRE

du syndicat C F D T - M A E

Cfdt
des choix, des actes.
Affaires Étrangères

AVRIL 2002 N° 146



SOMMAIRE

Edito

Pages 1 et 2

**Compte-rendu du
second comité
technique paritaire**

Pages 3 à 6

**Comité central
hygiène et sécurité**

Pages 7 et 8

Réforme des catégories

-B-

Pages 9 et 10

Brèves

Page 11

Élections en mai

Page 12

édito

Par
Sylvie CHAVENTRE
Secrétaire Générale

DE VRAIES QUESTIONS DE DEMOCRATIE

Les dernières semaines écoulées viennent de nous démontrer que les questions de démocratie, de représentation des personnels dans les instances paritaires n'étaient pas des choses aussi évidentes que certains pourraient le penser, que tout cela "ne coulait pas de source" et qu'il fallait renforcer notre vigilance afin que la voix des personnels puisse être entendue!

En effet, dès les premiers jours de février, les représentants Cfdt-MAE et SGEN-Cfdt de l'Étranger se sont mobilisés pour que le second Comité Technique Paritaire Ministériel soit convoqué et que l'on ne se contente pas de la simple "réunion de concertation élargie" proposée par l'administration. Cette mobilisation a payé puisque tous les représentants des organisations syndicales siégeantes nous ont suivis pour exiger cette réunion. La session de ce second CTPM a eu lieu le 20 mars ; à la lecture du compte-rendu qui figure dans cette lettre vous comprendrez que notre exigence n'était pas du luxe tant il y avait de sujets à traiter.

Les élections au premier comme au second comité technique paritaire des 12 et 27 mars ont également démontré de graves dysfonctionnements : au delà des 300 enveloppes blanches non signées donc annulées du premier scrutin, un certain nombre d'électeurs n'ont pas été inscrits sur les listes, de nombreux votes sont parvenus hors délai, l'information de nombreux agents

a été insuffisante ou même erronée. Une nouvelle fois nos collègues recrutés locaux ont été les plus pénalisés par toutes ces difficultés !

Rappelons que ces deux scrutins concernent TOUS les agents du Ministère des Affaires étrangères et qu'il s'agit bien d'une question de démocratie : un agent, une voix!

Enfin, l'organisation des élections à la commission consultative paritaire des agents contractuels régis par le décret du 2 Juin 1969 aura amené son dernier lot de péripéties puisque, jusqu'à la dernière minute, il aura fallu se mobiliser pour qu'une trentaine d'agents ne soient pas exclus de ce futur scrutin de mai (agents régis par ce décret mais affectés en poste à l'étranger sur avenant à leur contrat initial).

Tous ces évènements renforcent la CFDT dans ses convictions :

- l'information des agents est de la responsabilité directe de la DRH qui doit former et informer ses relais à tous les niveaux de la hiérarchie (directeurs, chefs de service, sous-directeurs, chefs de poste...) et s'assurer qu'ils sont compétents et efficaces.
- Les élections professionnelles ne sont pas "une parenthèse" tous les trois ans mais nécessitent de véritables moyens, tant humains que matériels.
- Le dialogue social, dans les instances centrales comme dans les postes ou les services, n'est pas "un plus éventuel" mais UN DROIT issu de nos revendications et de la négociation, inscrit dans le statut de la Fonction Publique et dans les règles de fonctionnement de notre ministère. Pour tout militant, ou tout agent soucieux de ses conditions de travail et de la qualité du service public le dialogue social FAIT PARTIE de son activité professionnelle tout simplement.. Cette question relève certes d'un problème de moyens mais c'est malheureusement souvent d'abord la volonté qui manque : alors à nous, syndiqués, militants CFDT, de rappeler chaque fois que les personnels sont bien présents, qu'ils ne sont pas indifférents et qu'ils demandent à être entendus !!!

LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 146 - AVRIL 2002

Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

11, Rue de La Maison Blanche
44036 - NANTES cedex 1
☎ 02.51.77.26.20
FAX : 02 51 77 26 21



bureau 642
23, rue La Pérouse
75775 PARIS CEDEX 16
☎ 01 43 17 60 44
FAX : 01 43 17 60 96

Email : cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr et cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr

tirage : 8 000 exemplaires

SECOND COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Réunion du 20 mars 2002

Un second comité technique paritaire extraordinaire puisqu'il a été organisé à la demande des organisations syndicales, l'administration ayant estimé que la réunion de novembre 2001, principalement consacrée au dossier ARTT, était suffisante au titre de "l'année scolaire" 2001/2002. Dès la fin du mois de janvier, constatant que ce CTPM2 ne serait pas réuni avant l'automne 2002, la CFDT/MAE et le SGEN-CFDT de l'étranger décident d'interpeller l'ensemble des représentants du personnel de cette instance : la réglementation prévoit en effet que les comités techniques paritaires doivent être réunis si la moitié au moins des représentants des agents le demandent.

Chose dite, chose faite et cette réunion du 20 mars n'a pas été "du luxe" puisque l'ordre du jour était bien rempli et que les débats se sont prolongés jusqu'en fin de journée.

Outre, donc, les conditions de réunion de ce CTPM, la CFDT a demandé à ce que les procès-verbaux soient remis plus rapidement pour approbation et a renouvelé sa demande de fusion des deux CTPM (premier et second comités techniques paritaires), l'administration avouant ne pas réussir à faire face aux réunions fréquentes des CTP ! Enfin, malgré nos souhaits d'aborder les questions de formation continue -sujet, semble-t-il, perdu de vue- on nous répond que la question de la formation concerne les débats... du CTPM1 : en clair, la formation continue des agents du réseau culturel et de coopération est une question traitée par d'autres représentants du personnel que ceux qu'ils élisent ! Bigre...

Pour sortir de ce type d'imbroglio, la CFDT plaide de nouveau pour un CTP unique au MAE avec, cependant, l'existence d'un comité spécial pour les personnels culturels où seraient traitées des questions tout à fait particulières à ces agents, ceci afin de ne pas alourdir les réunions du comité technique paritaire.

EXAMEN DES REGLEMENTS INTERIEURS ARTT

La DRH précise que 178 règlements intérieurs ont été reçus à Paris, que les choix faits en matière d'horaires hebdomadaires ont été majoritairement 37H30 ou 38H30, qu'il y a peu de précisions sur la pause méridienne, les permanences et les astreintes.

La CFDT qui, en novembre, avait déjà dénoncé l'exclusion de la majorité des agents culturels et de coopération du dispositif ARTT, s'étonne des 178 règlements intérieurs en question puisqu'ils concernent les services diplomatiques et consulaires. Où

sont ces règlements pour les établissements à autonomie financière ???

D'autre part, en ce qui concerne les agents de recrutement local de ces établissements culturels, la CFDT se fait confirmer que ces personnels sont dans la même situation que les agents recrutés locaux des services diplomatiques et consulaires, à savoir qu'ils travaillent selon les mêmes horaires que les agents expatriés. L'Administration confirme qu'elle souhaite harmoniser les conditions de travail de ces personnels qu'ils exercent à l'Ambassade, au Consulat, au SCAC, dans un centre culturel ou un institut. Elle reconnaît cependant que les établissements culturels ont un fonctionnement différent d'un service administratif classique : spectacles en soirée, travail le samedi, etc...

Les règlements intérieurs ARTT présentés lors de ce CTPM ne concernaient pas les personnels des CCF et Instituts, la CFDT demande à ce que les règlements intérieurs des établissements à autonomie financière soient étudiés par un prochain CTP, règlements portant sur les contrats de travail, la protection sociale, l'avancement, la formation... et l'ARTT !

Le Directeur Général de l'Administration maintient que les agents recrutés locaux sont exclus du dispositif ARTT mais qu'il est néanmoins possible de trouver des solutions satisfaisantes. La CFDT maintient que les agents de recrutement local doivent bénéficier de l'ARTT au même titre que les expatriés. Il est convenu que pour le rapport 2001 sur les recrutés locaux, un chapitre sur le temps de travail serait réalisé avec précision sur la situation dans les Ambassades-Consulats d'une part, et Instituts-CCF d'autre part. La CFDT indique également qu'elle conteste absolument les dispositions contenues dans beaucoup de règlements intérieurs et selon lesquels les indemnités de résidence couvriraient des permanences et des astreintes. Cela s'apparente à du travail au noir. La CFDT fait remarquer que les règles qui s'imposent n'empêchent pas la création de systèmes contractuels sur l'ARTT : le Maroc est un bon exemple à ce sujet qui à la fois démontre que des avancées sont possibles et qu'on peut tout à fait maintenir et même améliorer l'homogénéité des personnels.

AVIS FORMEL PORTANT MODIFICATION DES MODALITES DE CLASSEMENT DANS LES GROUPES D'INDEMNITES DE RESIDENCE (ASSISTANTS TECHNIQUES)

Il s'agit en fait d'ajouter deux groupes à la grille

des indemnités de résidence des assistants techniques : un groupe 16 sera ajouté à la grille des conseillers de directeur, chefs de projet, coordonnateurs de programmes et un groupe 19 sera ajouté à la grille des experts sectoriels et des responsables d'une composante de projet ou de programme. Ces nouvelles cotations concernent actuellement un peu plus d'une dizaine d'agents. La sous-direction PLD indique que désormais les indemnités de résidence sont publiées sur Internet avec chaque poste proposé, sauf pour le secteur santé où cela n'est pas encore réalisé.

La CFDT s'inquiète néanmoins des contrats actuellement à la signature du contrôle financier sans ces grilles supplémentaires : la parution au journal officiel sera nécessaire pour faire bénéficier les agents de ces nouvelles cotations. Enfin, l'administration s'engage dans l'avenir à remettre aux organisations syndicales un état des effectifs dans chaque groupe et chaque classe.

Le projet d'arrêté est soumis au vote :

POUR : 10 voix de l'Administration,
1 voix FPCOM, 2 voix UNSA
4 voix CFDT.

CONTRE : 1 voix CGT.

ABSTENTION : 2 voix FSU.

POINT SUR LA REFORME CONCERNANT LA REMUNERATION DES ASSISTANTS TECHNIQUES

Les textes sont parus au Journal Officiel du 20 février 2002 avec un certain retard dû à l'encombrement au Conseil d'État.

Le décret (n° 2002-217 du 18/02/2002) abroge les textes de 1992 et précise la durée des congés administratifs selon les fonctions exercées. Deux arrêtés précisent l'un les conditions d'application du décret de 1967 aux assistants techniques, l'autre les modifications à l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif aux conditions d'application au personnel culturel et de coopération du décret de 1967.

Les questions relatives au déblocage du gel indiciaire pendant la durée du contrat, à la fiscalité, à l'indemnité logement sont ensuite discutées. Sur le premier point, il doit être procédé à une évaluation du coût de la mesure ; sur les questions liées au logement et à la fiscalité, les situations sont disparates selon les pays et l'administration juge nécessaire d'effectuer une remise à plat, pays par pays, compte tenu des conséquences de cette réforme. Le SGEN-CFDT de l'étranger souhaite qu'une attention particulière soit portée quant aux personnels exerçant dans des pays comme la Pologne, la Russie, etc ... où il existe des problèmes en matière de logement, de fiscalité, de titres de séjour.

MISE EN ŒUVRE DE LA CIRCULAIRE 1584/CCF/CCA

Cette circulaire du 26 septembre 2001 qui concerne les agents de recrutement local des instituts et centres culturels est encore récente et la DGCID souhaite qu'un réel bilan soit établi à la rentrée de septembre 2002.

La CFDT s'inquiète cependant des moyens dont dispose la DGCID pour gérer cet important chantier. Elle souhaite rappeler les points les plus lourds ; moyens en matière de formation des agents, mise en place de contrats pour tous afin d'en finir avec les vacances, établissement d'une véritable protection sociale, tant pour les agents recrutés locaux de nationalité française que pour les agents étrangers, incitation à créer des instances de concertation avec communication au CTPM des comptes-rendus des réunions. Enfin, la question des grilles salariales n'est pas encore transparente.

L'administration indique « qu'elle a pris le dossier à bras le corps » et a obtenu des crédits supplémentaires auprès du budget afin de consolider le réseau. Le budget 2002 prévoit 1,37 M€ supplémentaire pour la rémunération de ces personnels locaux mais il faudra obtenir trois fois cette somme pour 2003 à 2006 afin d'harmoniser l'ensemble des rémunérations.

Fin 2002, 98 établissements culturels devraient avoir réalisé l'harmonisation de la grille salariale. En matière de protection sociale, 129 établissements auront pris en charge la part patronale concernant les cotisations sociales.

Une charte a été établie comme texte d'orientation afin que les établissements culturels bénéficient d'un texte d'appui au réseau dans ses structures et ses idées, avec une meilleure harmonisation des procédures de programmation. Les personnels ainsi que les organisations syndicales seront destinataires de ce document.

La CFDT-MAE et le SGEN-CFDT-Etranger redemandent des engagements fermes de l'administration sur l'exécution effective en trois ans de ce plan d'action pour les personnels locaux (grilles de salaire harmonisées, protection sociale et dialogue social systématique avant prise de décision).

ORIENTATIONS BUDGETAIRES

L'administration indique que pour la fin de gestion 2001, des abondements en loi de finances rectificative ont eu lieu afin de faire face à une forte augmentation de la dépense, due notamment à la hausse du dollar. Les abondements très importants depuis 3 ans ont fait l'objet de critiques sévères de la part de la Cour des Comptes.

Pour l'avenir, il paraît difficile de s'avancer

compte tenu des élections politiques du printemps ; une régulation aura lieu demandant le respect des règles signifiées jusqu'à fin juillet 2002. Les crédits engagés ou délégués ne devront pas dépasser 60 % des crédits disponibles sur le titre III hors rémunération, 50 % sur le titre IV. Pour les titres V et VI, il ne sera pas possible d'aller au delà de 40 % du montant la loi de finances initiale.

PRE-RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DU CICID SUR L'ASSISTANCE TECHNIQUE

La CFDT, attentive aux questions touchant à l'avenir de l'assistance technique, avait souhaité que ce pré-rapport puisse être discuté en CTP puisque le Comité Interministériel de la Coopération Internationale et du Développement proposait la création d'un GIP pour la gestion de l'assistance technique.

La DGCID confirme la création de ce GIP « France Coopération International » destiné à la gestion de l'assistance technique de courte et moyenne durée, car il existe des difficultés pour trouver des experts pour des périodes de 2 à 10 mois. Il s'agirait donc d'un GIP assez resserré afin d'être un instrument restreint mais réactif. Sa mise en place devrait avoir lieu dans quelques semaines.

Les organisations syndicales demandent à faire le point exact des postes réellement occupés en assistance technique et du nombre de postes vacants (la CFDT ayant comparé les effectifs entre novembre 2000 et novembre 2001 indique que le nombre d'assistants techniques était à l'automne de 1614. La DRH précise qu'en 2002, 113 postes vont être supprimés mais qu'il est prévu 200 créations de postes). Des précisions sont également demandées quant aux offres réelles en assistance technique de courte et moyenne durée. Bref, après tant de difficultés et de désillusions dans ce secteur, les représentants des personnels demandent à y voir plus clair. Il est néanmoins indiqué que les assistants techniques ayant déjà travaillé plus de 8 ans hors de France pourraient faire partie du vivier et postuler.

MOUVEMENTS 2002 DES PERSONNELS CULTURELS ET DE COOPERATION

Le mouvement porte sur plus de 900 postes et un grand nombre de prolongations ont été accordées sur le titre IV.

Pour le titre III, on compte 470 postes au mouvement dont 17 prolongations.

La CFDT pose la question des postes non pourvus, tant à l'étranger qu'à la DGCID où des difficultés sont apparues en décembre, notamment à la DCT.

L'administration reconnaît qu'il existe des difficultés de recrutement pour certains postes à l'étranger

et communiquera la liste des postes non pourvus depuis au moins 3 mois. Quant à la question de l'administration centrale (DGCID), un travail en commun est effectué entre la DGA et la DGCID pour trouver à la fois des emplois budgétaires de contractuels et des candidats. Il nous est confirmé qu'en décembre, il manquait 10 à 12 emplois non pourvus à la DGCID.

CELLULE DE REINSERTION ET SITUATION STATISTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La DRH indique que les contrats avec les sociétés privées commencent à donner des résultats et devraient permettre de trouver des solutions de réemploi pour les agents contractuels au chômage.

Les tableaux statistiques font apparaître que 475 demandeurs d'emploi ont été indemnisés au titre de l'assurance chômage au cours de l'année 2001 et début 2002 ; 184 d'entre eux ont pu retrouver un emploi, et 110 ont bénéficié d'une formation. On relève cependant qu'il y a 36 personnes en fin de droits. L'administration indique qu'il s'agit d'agents qui ont cotisé peu de mois et dont le temps d'indemnisation est également, de ce fait, réduit. Les organisations syndicales souhaitent néanmoins qu'une attention particulière soit portée à ces personnes.

Si chacune se réjouit de la mise en place de la convention entre le MAE et l'Association pour l'Emploi des Cadres depuis début mars, il est précisé qu'elle concernera les cadres contractuels du Département à la recherche d'un nouvel emploi après accord préalable du ministère. (agents bientôt en fin de mission ou qui bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi). Il sera mis à disposition des bénéficiaires des "outils" de recherche d'emploi avec la définition d'un projet professionnel, la validation de ce projet, la construction d'une stratégie de prospection.

Le bilan des compétences n'est pas prévu dans ce dispositif mais l'APEC pourra orienter les agents intéressés vers des prestataires reconnus dans ce domaine.

La CFDT-MAE souhaite que les agents des services culturels, ayant un contrat avec un établissement à autonomie financière puissent également bénéficier de ce dispositif ainsi que les volontaires internationaux. Elle souhaite également que l'information soit largement diffusée aux agents concernés encore en mission à l'étranger afin qu'ils puissent prendre les contacts nécessaires avant la fin de leur contrat. Enfin, sur sa demande, le groupe de travail sur la précarité des contractuels devrait être "réactivé" et une ré-

union sera prochainement fixée sur ce dossier.

Une nouvelle brochure établie par la cellule de ré-insertion devrait être terminée d'ici quelques jours et largement distribuée.

PROJET FLAM

Les programmes FLAM (Français langue maternelle) ont été mis en place en 2001 et sont sous la responsabilité de la Direction de la Coopération Culturelle et du Français. L'objectif est de permettre, à travers ces programmes, à des enfants français expatriés de conserver la pratique de la langue française, alors qu'ils sont scolarisés dans un établissement local d'enseignement.

Pour la mise en place d'un tel projet, il convient d'avoir un effectif minimum de 10 élèves français et les cours ne peuvent avoir lieu que dans le cadre d'une association officiellement constituée et pouvant être subventionnée.

Les alliances françaises ainsi que les établissements culturels français à l'étranger peuvent être les établissements d'accueil ou les appuis à de tels projets. En 2001, 33 projets ont ainsi été mis en place dans 19 pays.

MODIFICATION DES COEFFICIENTS APPLICABLES AU CALCUL DES MAJORATIONS FAMILIALES

Cette réforme, qui sera mise en œuvre sous réserve de l'accord de la Direction du Budget, est menée pour faire face aux questions touchant aux droits d'écolage dans un certain nombre de pays. Il a, en effet, été noté que les frais de scolarité étaient en forte augmentation dans certains pays en partie à cause des évolutions du taux de chancellerie.

Le montant des majorations familiales est calculé par l'affectation d'un coefficient à la rémunération afférente à l'indice 585 de la Fonction Publique et donc indexé sur la valeur du point Fonction Publique. Des majorations sont ensuite accordées pour les enfants de plus de 10 ans (+25%) et de plus de 15 ans (+50%).

Il est prévu de relever les taux pour un certain nombre de pays où les frais de scolarité sont élevés : la plupart des villes américaines, le Japon, Shanghai, Hong Kong, Bombay, Toronto, Singapour, Taiwan et le Koweït.

Cette mise à niveau concernera 255 enfants ; cette réforme sera financée par une baisse de tous les autres coefficients de 3,04%, représentant environ 200 F par enfant et par mois. Des ajustements réguliers seront faits car toutes ces situations évoluent.

REMUNERATIONS DES CONGES MALADIE A L'ETRANGER

Il s'agit d'une question qui avait été maintes fois posée, puisque la réglementation en matière de congés de maladie pour les agents dépendant du décret du 28 mars 1967 était très défavorable.

Actuellement, en cas de congé maladie à l'étranger, les fonctionnaires titulaires perçoivent leur traitement indiciaire pendant trois mois (pour les agents contractuels, cette durée d'indemnisation varie de 4 à 6 mois). Au delà de trois mois le salaire est réduit de moitié. **L'indemnité de résidence est versée au taux de 50%**, tandis que le supplément familial et les majorations familiales sont maintenus en totalité.

En cas de congé de maladie en France, les émoluments se composent du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence Paris, du supplément familial, des majorations familiales au coefficient le moins élevé.

Compte-tenu de la perte financière à l'étranger et encore plus en France, il est prévu de limiter la dégressivité de l'indemnité de résidence. Cette nouvelle mesure permettrait, quel que soit le lieu du congé de maladie, de fixer l'indemnité de résidence à 80% pendant les trente premiers jours et 50% au delà. (Précisons que les agents en congé de maladie plus de 6 mois sont obligatoirement rapatriés, situation inchangée par rapport au dispositif actuel). Le MAE saisit actuellement la direction du budget et le ministère de la Fonction Publique de cette modification de la réglementation.

SITUATION A MADAGASCAR

A la demande de la CFDT, une discussion s'est engagée en cette fin de CTPM2 sur la situation à Madagascar.

L'administration a confirmé de manière claire que la coopération avec Madagascar n'était pas remise en question et qu'il n'y avait absolument pas lieu de faire rentrer des coopérants. Pour de nouveaux partants, les départs sont retardés de deux mois et si certaines familles (conjoint, enfants) souhaitaient rentrer en France, leur demande serait accueillie favorablement.

La sécurité à Madagascar est suivie de très près par le Département et par l'Ambassade. Aucune évacuation, ni interruption de service ne sont envisagées pour le moment



RAPPORT DES MEDECINS DE PREVENTION

Le rapport des médecins de prévention pour l'année 2001 démontre une augmentation très sensible de l'activité des cabinets médicaux au Département.

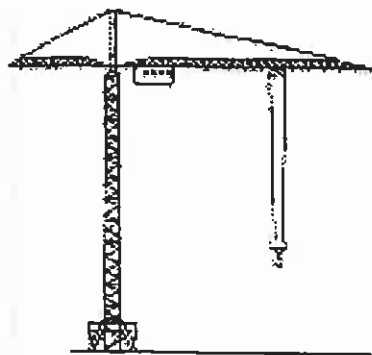
- En 2001, 2538 consultations médicales ont eu lieu à Paris (nombre très supérieur à celui des années précédentes) tandis que 190 agents nantais ont passé une visite médicale avant le départ en poste contre 121 en 2000.
- Pour les coopérants techniques résidant en province, 1595 dossiers ont été étudiés en 2001 contre 1094 en 2000.
- Depuis fin 2001, les agents affectés dans des postes d'altitude voisine ou supérieure à 3000 mètres subissent une épreuve d'hypoxie d'altitude destinée à apprécier une contre-indication éventuelle (Quito et La Paz).
- 414 visites quinquennales au titre du décret du 9 mai 1995 ont été effectuées en 2001, nombre également en augmentation. Par contre, si du côté des conducteurs automobiles, seulement 17 agents ont été vus cette année (sur 80), l'administration reconnaît que l'augmentation générale de l'activité des cabinets médicaux n'a pas permis d'adresser un nombre suffisant de convocations aux intéressés.
- La campagne de dépistage ophtalmologique qui n'avait pu être effectuée en 2000, a repris fin 2001 et 121 visites ont eu lieu entre le 5 novembre et le 21 décembre 2001. Malgré l'affectation d'une secrétaire supplémentaire à

temps partiel au cabinet de la rue La Pérouse, il semble difficile de faire face à l'intégralité des missions qui incombent aux cabinets médicaux.

- A propos du travail statistique concernant l'emploi des personnes handicapées et ce, en application du protocole de l'automne 2001 établi au niveau de la Fonction Publique, la CFDT se propose de participer à cette étude basée sur des directives de la CNIL.
- En matière d'accidents du travail, on note une baisse sensible par rapport à l'année 2000 : 115 accidents du travail contre 141 l'année précédente. C'est surtout à l'étranger que le nombre de ces accidents a le plus diminué.

Enfin, le décret du 9 mai 1995 qui impose une visite médicale au moins une fois tous les cinq ans pour tout agent de la fonction publique permet une prévention médicale des risques cancérogènes, cardio-vasculaires et des risques infectieux. Il permet également d'effectuer d'autres actions comme la prévention du risque routier, traiter les questions liées à l'usage intensif des postes informatiques, les conseils sanitaires avant le départ en poste, le dépistage des problèmes psychopathologiques au travail. Sur ce dernier point, les inadaptations au travail par "surdiplômage" sont fréquentes ; il est conseillé aux surdiplômés de s'inscrire à d'autres concours, correspondant mieux à leur formation, afin d'éviter les frustrations, le "mal-être" au travail.

D'autre part, l'étude démographique des agents du MAE démontre que 42% des agents ont plus de 50 ans. D'ici 5 ans, les départs à la retraite seront massifs et il faudra trouver des candidats, situation totalement inversée par rapport à celle des années 80-90 où des centaines de candidats se présentaient aux concours. Un véritable renversement de tendance !!



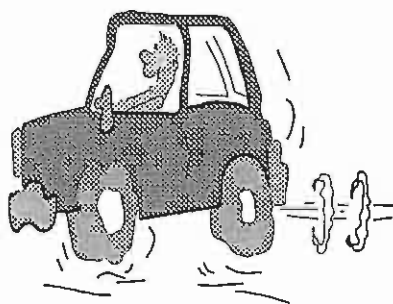
TRAVAUX

A l'administration centrale, le cabinet médical situé au 57 bd des Invalides a été entièrement refait, quant aux locaux de l'AEFE, ils vont faire l'objet d'une réno-

vation. Au Quai d'Orsay, la rénovation du standard est terminée ainsi que celle des ascenseurs. Les travaux concernant l'étanchéité du self-service sont en cours.

Dans l'immeuble du 23, rue La Pérouse, il est prévu la rénovation des sanitaires ; une étude sera d'autre part menée pour la remise en état des façades et des terrasses de ce bâtiment. L'immeuble du 34, rue La Pérouse a été inauguré le 6 mars 2002 après la dernière phase de travaux qui concernait la rénovation du service des légalisations.

A l'étranger, la nouvelle chancellerie de Berlin sera livrée l'été prochain, quant à celle de Beyrouth, l'emménagement est désormais chose faite. En Algérie trois projets sont menés : Alger, Oran et Annaba. A Alger, 40 logements seront livrés au 2^{ème} semestre 2003 remplaçant les habitats Algeco. A Oran, le Consulat Général prévu dans l'ancien lycée Pasteur sera terminé fin 2003 ; il est également prévu des logements pour le personnel.



PREVENTION DU RISQUE ROUTIER

Une circulaire du Premier Ministre du 7 mars 2000 a prévu la mise en place de "plans de prévention

du risque routier", avec un bilan de la "sinistralité" pour 2000/2001. On constate au MAE que sur 12 chauffeurs ayant eu un accident, 8 n'avaient pas suivi de formation. Il est prévu d'étendre la formation à tous les conducteurs automobile et de la compléter par un stage de perfectionnement.

Rappelons que le bilan du contentieux automobile -accidents de la route où sont impliqués des véhicules du MAE et des agents conducteurs professionnels ou agents habilités- est en baisse ré-

elle en 2001. On enregistrait en effet 48 accidents en 1999, 55 en l'an 2000 et 43 en 2001. D'autre part, afin de sensibiliser l'ensemble des agents du MAE à la prévention du risque routier, une campagne de sensibilisation sera effectuée par voie d'affichage.



LUTTE CONTRE LE RISQUE INCENDIE SUR LES SITES PARISIENS

➤ Il est précisé qu'en raison du plan Vigipirate, il n'est pas procédé pour le moment à un exercice d'évacuation sur les sites parisiens.

➤ Le Directeur Général de l'Administration s'inquiète du circuit d'évacuation de la cantine rue La Pérouse. Une visite sur les lieux permet de constater qu'il existe bien des escaliers de secours mais qu'il conviendrait que la signalisation de ces issues soit beaucoup mieux réalisée.

CHS LOCAUX

Les huit comités locaux d'hygiène et de sécurité se sont réunis début 2002 et c'est avec satisfaction que la CFDT/MAE a pris note de la création d'un 9^{ème} comité local, à Bruxelles; la première réunion a permis de lister les points les plus importants à traiter dans l'avenir, sur les quatre sites concernés (Ambassade, RPUE, Consulat Général, Représentation Permanente auprès de l'OTAN).

Les questions touchant à la médecine de prévention sont posées dans la plupart des postes : visite médicale des chauffeurs, des agents de recrutement local, visites d'embauche, surveillance ophtalmologique pour les agents travaillant sur écran, existence de matériel médical de première urgence, présence d'un médecin soit du poste, soit agréé.

Des points forts qui doivent nous inciter à la création de nouveaux comités locaux dans les postes à l'étranger.



REFORME DES CATEGORIES B

(SUITE)

Deux réunions ont eu lieu en février et mars sur la réforme des catégories B-administratifs.

La première réunion du 13 février a porté sur les notions de cadres et de filières, sur le recrutement et le programme de formation pour les nouveaux lauréats ainsi que sur le bilan professionnel.

CADRES ET FILIERES

La discussion sur l'existence de cadres d'emploi re-fait surface afin de créer dans ce corps fusionné deux groupes : un de chancellerie, un de centrale. En bref, une fusion des B mais avec deux groupes différenciés... La majorité des organisations syndicales étant opposée à la création d'un nouveau clivage, cette question est finalement abandonnée.

Par contre, la question des filières fait l'unanimité avec le souhait que les agents puissent au long de leur carrière trouver deux ou trois dominantes. La CFDT pense que la formation de base doit être solide et les filières assez souples afin de pouvoir en changer.

La DRH convient que ce qui est vrai aujourd'hui, sera probablement différent dans 10 ans et que la situation ne doit pas être figée.

RECRUTEMENT

On constate une diversité des "métiers" au MAE : gestion administrative et financière, le domaine consulaire, la presse/documentation, le domaine culturel/développement.

La question de la GRH doit elle constituer une filière à elle seule ? On constate que des connaissances dans ce domaine sont nécessaires dans plusieurs secteurs et qu'il serait préférable que la gestion des ressources humaines soit intégrée dans le programme de formation afin que tous les nouveaux lauréats puissent bénéficier d'un enseignement dans ce domaine sans pour cela constituer une filière en elle même.

A propos du recrutement, les concours de catégorie B sont les plus sélectifs du Département (1 place pour 100 à 200 candidats). La DRH avait songé modifier le contenu du concours, en remplaçant l'épreuve d'histoire contemporaine du concours externe par une épreuve de droit civil ou de droit international privé. En fait, le ministère de la Fonction Publique a rappelé les conditions nationales d'inscription au concours qui est un concours de niveau

bac alors que les matières proposées étaient au programme de licences ou de maîtrises.

Par contre, pour les concours internes, les résultats sont très aléatoires et beaucoup d'agents de catégorie C ont des difficultés pour réussir. Si la formation proposée pour préparer ce concours semble convenir, en revanche, le temps dont disposent les candidats est souvent très insuffisant.

FORMATION

Le programme de formation des nouveaux lauréats a fait l'objet de plusieurs modifications depuis la première ébauche présentée l'an dernier.

Cette formation, prévue sur 16 semaines, correspondra à une formation initiale et s'adressera aux nouveaux lauréats B. Ces agents la suivront dès leur arrivée au Département et seront affectés à la DRH pendant la durée du stage. Cette période sera prise en compte pour la titularisation. La CFDT-MAE a demandé qu'après quelques semaines d'activité, les stagiaires puissent bénéficier d'une session leur permettant de faire le point et d'exprimer leur avis, leurs suggestions entre la formation reçue et la pratique professionnelle.

Malgré notre demande de voir l'Institut Diplomatique ouvert à tous les agents l'administration indique que pour le moment, il reste ouvert aux seuls agents de catégorie A. (titulaires et contractuels)

A propos du bilan des compétences tel que proposé par la DRH, la CFDT-MAE a demandé et obtenu l'élargissement des critères. En effet, cette nouvelle mesure en direction des agents de catégorie B était limitée par des conditions strictes : agents âgés de moins de 40 ans, en fonction à l'administration centrale, ayant 10 à 15 ans de carrière.

Ces conditions faisaient que seulement 12% des B administratifs pourraient prétendre à ce bilan, une dizaine de chiffreurs... et aucune assistante sociale ! La DRH a reconnu qu'il convenait d'élargir les conditions afin qu'un nombre beaucoup plus important d'agents puissent en bénéficier : seront ainsi retenus les agents âgés de moins de 50 ans, comptant 10 à 20 ans d'ancienneté dont 5 au moins dans un corps de catégorie B. Il sera également possible pour des agents en poste à l'étranger de bénéficier de cette évaluation lors de leurs congés en France. (Les contraintes budgétaires.. encore et toujours !). Par contre, il n'a pas été possible d'obtenir, comme le prévoit la réglementation Fonction Publique, que ce bilan professionnel soit réalisé

par un prestataire extérieur. La CFDT-MAE reviendra sur cette question importante.

La seconde réunion du 6 mars a porté sur les hypothèses à retenir en matière de temps de séjour ainsi que sur, de nouveau, le programme de formation initiale. Nous vous présentons ci-dessous le projet détaillé de ce stage de 16 semaines tel qu'il a été modifié et enrichi au fur et à mesure des discussions. Notons que le retour en stage pendant quelques jours après trois mois de pratique est retenu afin de mieux mettre en adéquation la formation et l'affectation.

Temps de séjours : les règles proposées pourraient être de 4 ans à l'administration centrale sur un seul poste et 4 ans à l'étranger sur un seul poste ou deux

fois 3 ans sur deux postes. Par contre, pour les agents restant à l'Administration Centrale, la DRH indique qu'au terme d'une affectation de 4 ans, il leur sera demandé d'envisager une nouvelle affectation en administration centrale.

Ce second point ne manque pas de poser problème car si les organisations syndicales sont favorables à la mobilité, y compris à l'AC, elles s'opposent à un système autoritaire qui obligerait les agents à changer de service à un moment imposé alors que d'autres critères entrent en jeu tels les filières, les postes disponibles à un moment X, les compétences etc. ...

L'étude faite actuellement par la DRH sur l'ensemble des effectifs du nouveau corps de B fusionné identifie 493 agents à l'administration centrale contre 415 à l'étranger.

Voici le projet de stage pour les lauréats du concours de catégorie B élaboré à la suite de diverses réunions (des modifications sont encore possibles... souhaitées !)

Semaine 1 :

- Évaluation concernant les langues et la bureautique.
- Le MAE : missions, organisation, l'administration centrale, les postes, la sécurité.
- Les outils de liaison : le télégramme, la dépêche, la messagerie, la valise diplomatique etc. ...
- La vie en poste : les relations au sein d'une communauté expatriée, le CSFE, le protocole et les immunités diplomatiques et consulaires.

Semaine 2 et 3 :

- Les notions juridiques indispensables, convention de Vienne, le droit local, le droit de la famille, le droit de la Fonction Publique.

Semaine 4 :

- Gestion administrative : frais de voyage, missions, l'immobilier.

Semaine 5, 6 et 7 :

- La gestion budgétaire : principes de la comptabilité publique : le budget du MAE, la réforme comptable, la gestion immobilière, les marchés publics, les crédits globalisés.

Semaine 8 :

- Gestion des Ressources Humaines : fonctionnement de la DRH, la gestion du MAE, le dia-

logue social, conduite de réunion et techniques d'encadrement.

Semaine 9 :

- La DGCID : missions et organisation, les personnels, la ZSP et le FSP, les SCAC, la programmation.

Semaine 10, 11, 12 :

- Le domaine consulaire : missions de la DFAE, le droit consulaire, les visas, les communautés françaises et leur sécurité.

Semaine 13 :

- La Presse : présentation de la DCI, les attachés de presse, les sites Internet presse, formation au centre de formation et de perfectionnement des journalistes.

Semaine 14 :

- La communication : le CAD, le télégramme, les moyens de communication, la bureautique

Semaine 15 :

- L'environnement international de la France : politique étrangère, diplomatie française et dimension européenne, le travail d'une direction géographique.

Semaine 16 :

Évaluation individuelle et bilan de stage.

A L'INSTITUT FRANÇAIS D'AMERIQUE LATINE

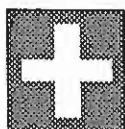
Malgré la distance qui sépare Paris de Mexico, la seconde quinzaine du mois de mars aura été riche d'échanges entre les agents recrutés locaux de l'IFAL et la permanence CFDT-Paris.

En effet, malgré plusieurs "SOS" lancés par notre correspondante de Mexico, les personnels de recrutement local de l'IFAL ne reçoivent pas le matériel électoral afin de participer au scrutin du second CTPM. On semble, sur place, s'étonner : « Ah bon, les agents recrutés locaux votent ??? »

Oui, oui, c'est même à la suite d'un recours déposé par la CFDT devant le Conseil d'État que les personnels de recrutement local peuvent depuis 1999 participer à ce scrutin.

Le second épisode du feuilleton concerne cette fois l'intégralité du matériel électoral, car il manque les fameuses petites enveloppes beiges où les électeurs doivent glisser leur bulletin de vote. Nouvelle péripétie, nouveaux délais... Quand enfin chacun est bien en possession de l'ensemble des documents et peut voter, la date du 27 mars est très proche...

Les précieuses enveloppes sont expédiées par courrier express : Hélas, elles n'arriveront rue La Pérouse... que le 28 mars !!! Courage, cher(e)s collègues de l'IFAL, un second tour est organisé fin mai et cette fois, le message est bel et bien passé : **LES AGENTS RECRUTES LOCAUX VOTENT !**



UNE GRANDE AVANCEE EN SUISSE

Souvenez-vous que l'an passé, nos collègues de Genève désespéraient de voir leur dossier de retraite régularisé. C'est désormais chose faite et grâce à leur pugnacité, l'ensemble des agents recrutés locaux bénéficient depuis janvier 2002 de la protection sociale suisse dans son intégralité (régime de retraite de base et régime complémentaire). Cette régularisation obtenue par nos collègues de Genève bénéficie également aux agents de l'Ambassade à Berne et au consulat de Zurich.

Les personnels des missions auprès de l'ONU travaillent activement sur cette question afin de prétendre aux mêmes droits en matière de protection sociale !

A PROPOS DE LA FORMATION



La CFDT, à tous les niveaux, a toujours milité pour une politique de formation ambitieuse, ouverte à tous, porteuse d'échanges et de partenariat. Les 7 et 8 février, le SGEN-CFDT-Etranger et la CFDT-MAE accueillent des militants de plusieurs établissements culturels à autonomie financière pour un stage consacré aux droits des personnels des instituts et centres culturels.

La circulaire 1584/CCF/CCA fut largement analysée, ainsi que les questions relatives au projet d'établissement, au budget. La seconde journée fut consacrée à l'action syndicale, aux structures de concertation et aux relations avec les syndicats locaux.

Bravo à nos correspondants de Mexico, Casablanca, Lisbonne, Cracovie etc. ... qui ont participé à cette première session.

L'année 2002/2003 devra être pour nous l'occasion de renouveler ce type de formation syndicale auprès des animateurs des sections CFDT.

ELECTION AU PREMIER COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Lors du vote du 12 mars dernier, le quorum de 50% de votants n'a pas été atteint : sur plus de 6.500 suffrages exprimés, il ne manquait que 21 votes !

Cependant, plus de 300 agents avaient oublié de signer l'enveloppe blanche de vote par correspondance, ce qui a annulé leur suffrage.

Un second tour d'élection est organisé le 21 mai 2002

Sont électeurs pour ce premier CTPM : l'ensemble des agents en fonction à l'administration centrale (Paris, Nantes), l'ensemble agents en fonction dans les postes diplomatiques et consulaires et dans les services de Coopération et d'Action Culturelle (titulaires, détachés, contractuels, recrutés locaux).

ELECTION AU SECOND COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Le scrutin du 27 mars n'ayant pas non plus réuni 50% des votants lors du premier tour, **un second scrutin par correspondance est organisé pour le 28 mai 2002.**

Sont électeurs pour ce second CTPM : les assistants techniques, les agents en fonction dans les centres culturels et instituts français dont les recrutés locaux, les fonctionnaires et agents non titulaires rémunérés par le MAE au sein des alliances françaises.



VOTRE VOIX A LA CFDT :

VOUS GARDEREZ LA PAROLE !

