



« S'EXPATRIER EN FAMILLE » :

ENQUETE SUR LA PERCEPTION DE LA MOBILITE FAMILIALE AU MAEDI

NOTE DE SYNTHÈSE

Nantes, juin 2014

Rédaction : Franck LAVAL

Relecture : Commission exécutive + permanence CFDT-Nantes.

HISTORIQUE

L'idée d'une **enquête sur la perception des questions de mobilité familiale par les agents du Ministère des Affaires étrangères** et du Développement international (MAEDI) est née en début d'année 2014 suite à un [point de situation de la DRH sur sa « Task Force mobilité familiale »](#).

Il nous est apparu précieux d'effectuer, sur un sujet sensible, parfois tabou, souvent chargé de stress et d'affects personnels mais central dans le fonctionnement de notre administration et par trop négligé, un « **retour d'expérience** » solide et documenté.

Un questionnaire sous forme informatique réalisé avec le logiciel libre *J-Quarks* a donc été mis en ligne sur notre [site Web](#) du 10 avril au 26 mai.

METHODOLOGIE

Ce questionnaire a été établi par nos soins, avec l'aide bénévole d'une psychologue clinicienne nantaise qualifiée dans le domaine expatriation / impatriation¹ ; il comportait 30 questions²:

- 24 à choix unique,
- 5 à choix multiples,
- 1 « ouverte » (1.000 caractères)³,

Parmi ces questions :

- 7 déterminaient le profil de l'agent,
- 10 visaient à exprimer son ressenti personnel face à « l'exercice expatriation »,
- 5 concernaient l'aspect « administration des ressources humaines »,
- 7 se concentraient sur les questions financières et logistiques,
- 1 ouvrait à commentaires libres.

L'enquête a été mise en ligne sur notre site web le 10 avril et a fait l'objet de 3 phases de promotion :

- A sa mise en ligne, une information de nos adhérents et interlocuteurs privilégiés via la LDS (*Lettre du Syndicat*, newsletter interne à la CDFT-MAE),
- A mi-parcours (8-9 mai), une diffusion par mail à l'ensemble des agents du MAEDI figurant sur nos listes révisées en début d'année,
- En fin d'exercice (16 mai), une relance à destination de nos seuls adhérents via un *Flash info* spécial par mail.

Le questionnaire a été mis hors ligne le lundi 26 mai et les extractions effectués à cette date.

450 réponses ont été reçues. Si l'on considère que 3.980 personnes ont été destinataires d'au moins l'un de nos messages et si l'on en ôte les 250 réponses d'absences et 90 messages « *mailbox full* » **on peut donc estimer le taux de retour à 12,4 %⁴.**

Les réponses à chaque question ont été extraites séparément et un tableau général *Excel* de synthèse a été produit⁵. Le logiciel ne permettant pas d'analyses croisées automatisées, ces dernières ont été effectuées manuellement sur tableur. Les commentaires libres⁶ ont fait

¹ Mme Nathalie PAILLUSSEAU – nathapaillusseau@yahoo.fr – 06.35.97.18.49 – 1, avenue des Franciscains, 44000 Nantes.

² Ce questionnaire figure en pièce jointe de la présente note.

³ 4 questions étaient en outre accompagnées d'un champ de commentaires limité à 200 caractères.

⁴ L'article lié à l'enquête a, toujours à la même date, reçu 886 visites.

⁵ Documents disponibles sur demande.

⁶ 142 contributions à la date de clôture. Ce document est disponible sur demande.

l'objet d'un traitement spécifique sous *Word* (nettoyage des caractères impropres, remise en page, correcteur d'orthographe)⁷.

L'analyse de ces réponses donnera lieu à la présente note de synthèse et à un « visuel » ciblé de 2 à 4 pages. Dans cette note, on retiendra comme principe de rédaction de distinguer (typographie et mise en page) l'analyse statistique et le *verbatim* qui l'illustre⁸.

ECHANTILLONNAGE - PROFILS DES REPONSES

Sur les 450 contributions reçues :

- 52% émanent de collègues de catégorie C, 24% de collègues cadres B et autant de cadres A.

> **L'échantillon est donc très proche de la structure générale d'emploi du MAEDI :**
respectivement 51%, 17% et 32% des effectifs⁹.

- 68% viennent d'agents en poste à l'étranger pour 31% en « centrale ».

> **L'échantillon est assez proche de la structure générale d'emploi du MAEDI :**
respectivement, 76% et 24% des effectifs¹⁰.

- **45% des participants ont entre 40 et 50 ans** ; les 30/40 ans représentent 27% et les « plus de 50 ans » 25,5 %.

> **L'échantillon diffère ici substantiellement la structure générale d'emploi du MAEDI :**
respectivement, 31%, 20% et 43% des effectifs¹¹.

- **Ce sont les personnes ayant entre 5 et 15 ans d'ancienneté qui sont les plus nombreuses à répondre (42%)**, puis celles en ayant entre 15 et 25 (32%)¹².

- Logiquement, près de **64% de l'échantillon déclare poursuivre une carrière « centrée sur une alternance normale expatriations / retours »** (pour 26% qui « essaient autant que de possible de ne tourner qu'à l'étranger »).

- **Près d'un tiers des réponses émanent de couples** « mariés, pacsés, concubins ou en union libre avec enfants », 13 % de « parents isolés » et 24% de couples « mariés, pacsés, concubins ou en union libre sans enfants »¹³.

⁷ Le taux d'erreur est donc voisin de 0 pour les questions analysées à plat et de l'ordre de 5% pour les analyses croisées (pertes liées à des mauvaises récupérations des données au format CSV > Excel).

⁸ Les citations sont en *italique bleu*.

⁹ *Source* : Bilan social 2013.

¹⁰ *Source* : Brochure « les métiers du MAE », décembre 2013.

¹¹ *Source* : Bilan social 2013.

¹² Données comparatives sur l'ensemble des agents MAEDI non trouvées.

¹³ Données comparatives sur l'ensemble des agents MAEDI non trouvées.

- Le nombre moyen d'enfants par foyer ayant répondu est de 1,54¹⁴ ; la médiane est à 1,75 et **les agents ayant deux enfants sont la majorité (36 %)**, suivis par les « sans enfants » (24%) et les « un enfant » (22%).

LE VECU DE « L'EXERCICE EXPATRIATION »

Une très forte majorité des agents ayant répondu à l'enquête (près de 90%) font donc de l'expatriation le cœur de leurs fonctions au MAEDI. **Pourtant, plus des 3/4 d'entr'eux estiment que leurs choix professionnels ont « pesé » sur leur conjoint et 70% sur leurs enfants**¹⁵. Ce sont les cadres A qui expriment la plus forte proportion de préoccupation au sujet de l'impact sur le conjoint (92% de « oui ») ou les enfants (78%).

Près d'1/3 des agents interrogés affirment que la situation de leurs enfants a été au moins une fois la cause d'un retour anticipé de la famille ou d'une non prolongation en poste ; 1/5 d'entr'eux les ont fait rentrer au moins une fois avant leur fin d'affectation. **Dans 23% des cas, c'est le conjoint qui est revenu en métropole.**

Les **questions de sécurité** sont avant tout mises en avant parmi les raisons de retour des enfants (25% des agents ayant répondu), suivies de la mauvaise qualité des établissements d'enseignement français (14%), des difficultés d'adaptation au pays de résidence et des questions sanitaires (12% chacune). En ce qui concerne le **conjoint, l'absence de perspective d'emploi** est de loin le facteur n° 1 (36% des cas de retour), suivi des questions de sécurité et des difficultés d'adaptation (12 et 10%).

LE CONJOINT, ENJEU MAJEUR

Si les chiffres qui précèdent parlent d'eux-mêmes, c'est en écoutant les 44 collègues ayant précisé leurs préoccupations que l'on mesure la responsabilité qu'un exercice d'expatriation peut comporter à l'égard des conjoints d'agents.

Verbatim : « *Question centrale* », qui « *crée une frustration (et) culpabilise énormément* », l'emploi du conjoint est évoqué dans l'ensemble des contributions écrites. Plus largement, « *le rôle et le positionnement du conjoint* » sont également cruciaux.

¹⁴ A majorer de quelques dixièmes si l'on considère qu'une trentaine d'agents en poste double ont répondu.

¹⁵ Avec, dans les deux cas, une très forte proportion des « oui, sûrement » par rapport aux « oui, peut-être » : respectivement 68 / 10 et 50 / 20.

Les termes de « *sacrifice professionnel du conjoint* » ou de « *renonciation de carrière* » sont suffisamment forts pour que l'on s'y arrête. Le « *manque total d'aide et de soutien à la recherche d'emploi du conjoint à l'étranger* » est pointé, tout comme le fait qu'une « *politique de promotion de l'emploi du conjoint (serait) à encourager, tant l'expatriation en famille se passe beaucoup mieux quand le conjoint a la possibilité de travailler* ».

« *Avant toute expatriation* », précise un collègue, « *la DRH devrait recevoir les agents avec leurs conjoints pour un « entretien d'expatriation » (surtout pour la première expatriation ou un départ vers un pays difficile). Cela se fait en entreprise, et c'est souvent efficace pour éviter les malentendus et permettre à l'employeur d'identifier d'éventuelles difficultés à venir et y apporter des solutions* ».

A cinq reprises au moins, la non-application de la règle de la préférence donnée (à compétences égales) aux conjoints d'agents sur certains postes d'ADL est mise en avant ; de même, les « *projets d'accord bilatéraux permettant l'emploi des conjoints, soi-disant en cours de négociation mais ne bougeant pas depuis des années* » sont rappelés.

Enfin, **l'inégalité créée par l'indexation du supplément familial de traitement¹⁶ sur l'I.R.** (et donc sur le grade) interpelle plusieurs intervenants.

RESSOURCES HUMAINES

L'exercice d'affectation est identifié comme une « source de stress importante » par près du quart des participants. Si 44% d'entre eux font de leurs « préoccupations familiales » un « élément déterminant de l'acceptation d'un poste » et donc « n'hésitent pas à les faire valoir », **51% ne franchissent pas ce dernier pas¹⁷**. Il est à relever que la capacité à argumenter face à la DRH s'accroît avec le grade : 50% des cadres A les revendiquent contre 42% seulement des agents C¹⁸. Assez logiquement aussi, cette capacité se renforce avec l'ancienneté : de 20% seulement pour les « moins de 5 ans » à plus de 56% pour les « 15-25 ans ».

Un tiers de nos collègues estiment que « les règles d'affectation varient selon le moment et/ou l'affectataire et/ou l'agent » ; près de 20% pensent que le nom même de « Transparence » est usurpé et 15% évoquent un « sentiment d'arbitraire ». Seuls 8% considèrent « être écoutés » et à peine plus de 2% que « l'accompagnement est personnalisé et efficace ». Le questionnement est donc réel : interrogés sur leur « sentiment global » par rapport à « l'attention portée par la DRH à la dimension famille d'une expatriation », **une majorité des sondés (52%) estiment qu'il n'y a « aucune prise en**

¹⁶ Pour conjoint sans activité ou en activité au-dessous d'un seuil de l'ordre du SMIC.

¹⁷ 39% « les évoquent » mais « n'en font pas un argument déterminant » et 12% « n'osent pas les faire valoir ».

¹⁸ ...et 45% des B.

compte » ou « **une écoute qui n'est que pour l'affichage** », 30% pensent que les Ressources humaines « font ce qu'elles peuvent » et 18% seulement pointent qu'il y a « un progrès sensible » ou une « réelle prise en compte »¹⁹.

Verbatim : Les commentaires libres soulignent ces éléments chiffrés.

Les visions exprimées peuvent être soit relatives : « *J'ai eu plusieurs expériences d'expatriation, chacune très différentes et chacune d'entre elles avec une écoute très variée de la part de la DRH : de la pire (aucune prise en compte de la dimension familiale, j'ai dû chercher moi-même une autre affectation en appelant les autres affectataires pour voir ce qu'ils avaient à me proposer) à la meilleure (sur des transparences complémentaires). Il me semble évident que les règles engagent plus les agents que la DRH, qui fait ce qu'elle veut en fonction des besoins. Je comprends que l'exercice est difficile mais un peu plus de souplesse dans l'application des principes pour les agents devrait malgré tout être possible* », soit amères : « *l'affectataire m'a dit une fois, avec une franchise qui l'honore à défaut d'honorer l'administration, qu'il était là pour mettre des noms sur des cases. Effectivement, il ne faisait pas autre chose* » soit clairement désabusées : « *quant à la dimension "famille" pour les affectataires - qui eux aussi ne sont pas maîtres du jeu -, il est difficile de savoir s'il vaut mieux en parler ou si en parler ne fera pas au contraire se braquer l'administration (...)* », « *mes préoccupations familiales sont un élément déterminant, mais quand la DRH vous fait comprendre que vous n'aurez pas de poste, vous ne devez en faire un élément NON déterminant, ce qui m'a valu beaucoup de stress et de tension familiale (...)*. »

« *Les brochures et guides de la DRH insistent beaucoup sur l'importance de la famille. Cependant, j'ai l'impression que ce sont de beaux principes non appliqués sur le terrain. Il n'est pas rare qu'il y ait un double discours entre DRH (« Oui, oui ne vous inquiétez pas nous en prenons compte ») et poste (« la DRH n'engage que la DRH, débrouillez-vous ! »)* ».

Le verdict est net : les agents du MAEDI ne lui attribuent qu'une note moyenne de 4,85 / 10 sur sa capacité à gérer l'expatriation en famille.

Verbatim : Parmi les pistes suggérées pour remédier à ce sentiment très moyen, la « professionnalisation » de la DRH revient à plusieurs reprises :

« *Il est temps de professionnaliser la DRH. La gestion des ressources humaines ne s'improvise pas. Il faut créer une (vraie) filière avec des mécanismes efficaces de formation et de contrôle* » voire : « *la Transparence doit être confiée à un organisme indépendant* ». Cette « professionnalisation » permettrait pour certains (certes

¹⁹ Ces pourcentages n'évoluent que peu en fonction du grade : 50% des cadres A ont ainsi une opinion négative quant à la prise en compte de la dimension familiale.

minoritaires) de réduire, voire faire disparaître deux sentiments récurrents : celui d'une impuissance face au système « *les agents de la DRH se sentent investis d'un « droit de vie et de mort » sur la carrière des agents ; ils ne se rendent pas compte de l'impact des décisions qu'ils prennent sur ces derniers mais aussi sur toute leur famille* » et celui d'une opacité, voire d'un clientélisme : « *les décisions de la DRH ne devraient pas être soumises aux pressions ultérieures des cabinets* » (...) « *seules les connaissances servent !* » (...) « *les agents qui officient au sein de la DRH (...) sont à la fois juges et parties puisque, pour leur propre départ en poste, ils se réservent les postes les plus convoités. Il n'est pas plus heureux que ces mêmes agents puissent réintégrer la DRH à leur retour en centrale. Il y a comme un air de mafia dans leur déroulement de carrière* ».

De manière plus synthétique, « *il est paradoxal que le MAEDI, spécialiste de l'étranger, soit insuffisamment préparé, dimensionné et équipé pour gérer ses expatriés* ».

QUESTIONS FINANCIERES ET LOGISTIQUES

La question matérielle est évoquée par une majorité de collègues comme l'un des principaux éléments de préoccupation pesant sur une expatriation en famille.

Les **majorations familiales** sont les premières incriminées : **un tiers des agents ayant donné leur avis à leur sujet²⁰ estiment qu'elles sont « insuffisantes et source de stress financier »**. Singulièrement, alors qu'elles ne lui sont pas liées (contrairement à l'IR et l'ICR – cf. *infra*), la perception de ces majorations familiales varie selon le grade : plus de 40% des agents B et C pointent une insuffisance, pour moins de 30% des cadres A. En revanche, le « niveau de stress » augmente fort logiquement avec la taille de la famille : 31% lorsqu'il n'y a qu'un enfant, 39% lorsqu'il y en a deux, 42% pour trois et plus.

A 36%, nos collègues évoquent « l'insuffisance » de l'**Indemnité de changement de Résidence (ICR)** et les « choix difficiles » qu'elle impose. Tout comme pour les majorations familiales, les cadres A se déclarent moins impactés (21%) que les personnels C (46%).

Le même phénomène et les **mêmes proportions** se lisent au regard des **Indemnités de résidence (IR)** : 35% des participants estiment que leur niveau insuffisant pèse sur la vie de famille, et là encore le grade sert d'amortisseur (à peine 20% chez les fonctionnaires A, près de 40% chez les B et C).

Verbatim : La question du calibrage des différentes indemnités et majorations est, en toute logique, fort débattue. Cinq thèmes en ressortent :

²⁰ 351 réponses sur 450 participants.

La **modulation de l'ICR** en fonction du grade pose problème : « *la différence de traitement entre les catégories A, B et C face à l'ICR est injuste et injustifiée. Un container de 20 ou 40 pieds coûte le même prix, que l'on soit catégorie A, B ou C* ».

La **trop grande largeur de l'éventail des I.R.** est parfois soulignée : « *ne serait-il pas opportun de resserrer véritablement les IR* », notamment « *en haut de l'échelle où la progression logarithmique ne se justifie absolument pas et frise l'indécence entre un C et un A+* ».

La **composition de cette IR également est questionnée** ; certains se demandent si une intégration d'une variable « famille » en son sein ne serait pas nécessaire : « *la rémunération à l'étranger ne fait pas de distinction entre un célibataire/un couple et une famille avec enfants dans la mesure où l'IR est la même, alors que les majorations familiales ne couvrent que les frais de scolarité²¹ quand une famille a un budget logiquement bien plus élevé* ».

De facto, ce sont donc les **majorations familiales** qui concentrent l'attention : « *les majorations familiales tendent désormais à ne prendre en compte que les frais de scolarité et excluent donc les frais de voyages depuis les pays où le temps de séjour s'allonge, les frais liés aux activités extra scolaires, souvent hors de prix comparés aux tarifs français et les frais liés à la sécurité, la santé ou au transport* ». Plusieurs commentaires visent à souligner « *l'explosion des frais de scolarité* » liée au « *désengagement accru de l'état* » et à la « *vague de déconventionnement²² qui touche actuellement les établissements scolaires français à l'étranger* » ; plus d'une vingtaine d'autres soulignent que, « *lors d'un départ en poste en mission pour l'Etat français, la scolarisation en école française (devrait) être gratuite, ou tout au moins bénéficier d'un tarif adapté* » ; le paiement de « *frais de caution²³* » pose également problème dans certains établissements, tout comme les listes d'attente²⁴ ou la récurrence (à chaque mutation) de frais d'inscription pouvant atteindre l'équivalent de deux mois d'écolage²⁵. Quelques autres contributions²⁶ privilégieraient la « *prise en charge directe des frais* » par le Département, « *avec minoration proportionnelle des majorations familiales* ».

La **prise en compte de la question « scolarisation » par la DRH** laisse dubitatifs plusieurs intervenants : un collègue relève ainsi « *qu'une quatrième année en poste devrait être accordée quand elle conditionne la scolarité d'un enfant* » et notamment une fin de cycle ; un autre insiste sur la problématique spécifique des familles envoyées dans des postes sans établissement français : « *Y a-t'il beaucoup d'agents avec enfants en âge*

²¹ Les majorations familiales sont nominalement inférieures aux frais d'écolages dans une dizaine de postes « seulement ». La proportion augmente cependant de manière significative si l'on déduit de ces M.F. la CSG payée par l'agent sur leur montant.

²² Un commentaire pose spécifiquement, en parallèle de l'impact budgétaire, la question du niveau académique des établissements déconventionnés.

²³ Singapour

²⁴ New York, plus d'un an sur certaines classes de lycée comme la 1^{ère} S.

²⁵ Brasilia.

²⁶ 4 occurrences.

scolaire maintenus cinq ans dans une ville sans lycée français » en dépit de plusieurs demandes auprès de la DRH ?

En résumé, il semble clair que pour une majorité d'agents, **les soucis liés à la scolarité ont « assurément pour effet de réduire encore plus la liste des pays où l'expatriation en famille est envisageable ».**

QUAND UN ELEMENT BASCULE ET BOUSCULE TOUS LES AUTRES : LA « GOUTTE D'EAU » DE LA REFORME DES TEMPS DE SEJOUR

Lancée avant la réforme des temps de séjour à l'étranger (menée dans la précipitation et sans concertation au printemps de cette année), la présente enquête n'abordait donc pas le sujet.

L'analyse des 31 commentaires reçus permet cependant de mettre en lumière à quel point « tout est lié » et comment **nos agents les plus exposés**, déjà fragilisés par le raboutage des I.R., les retards à la prise en compte des effets change-prix, le coup de frein sur les ICR et l'accroissement des frais de scolarité, **ont été pris de plein fouet par une décision aux incidences logistiques et financières considérables**²⁷.

Verbatim : « *Le reclassement des temps ouvrant droit à un billet d'avion a subitement remis en cause le budget des ménages en expatriation* » ; « *un billet en moins sur un séjour à 14.000 km de la France et près de 24 heures de vol, c'est en moyenne 1.400 euros par personne à trouver* ». Deux contributeurs ajoutent que « *le coût des voyages de congés dans les postes éloignés (étant) élevé, une situation d'inéquité se crée* » par rapport aux agents en poste « *dans des pays européens* » avec une I.R. parfois voisine.

Au-delà du seul aspect financier, c'est **symboliquement que cette « réforme » est la goutte d'eau qui semble faire déborder le vase** : « *le changement des conditions de droit au voyage payé touche profondément l'équilibre familial et psychologique des agents* » lit-on ; il a été « *un vrai coup de massue (...) cela sabre toute motivation. J'ai l'impression que l'on veut nous ôter toute envie de servir à l'étranger* ». « *Un billet de congé en moins quand on est au bout du monde : partir en poste en vaut-il encore la chandelle ?* ».

Deux contributeurs seulement parlent de la forfaitisation des droits à voyage ; le premier estime « *qu'une enveloppe équivalente au montant d'un trajet poste / France / poste* » devrait être versé, « *l'agent (pouvant) l'utiliser comme il le souhaite* » ; le second

²⁷ Pour mémoire, rappelons que **91 postes ont vu leur « temps de séjour ouvrant droit à prise en charge d'un voyage de congé » s'allonger**, pour 16 seulement qui le voyaient se réduire (et 137 inchangés), et ce à moins de trois mois des vacances d'été.

soutient également l'idée en ajoutant cependant que « *ce pourrait être un piège par lequel le Département et Bercy feraient encore des économies de bout de chandelles sur le dos des agents en appliquant des forfaits irréaliment bas et en créant un mécanisme de révision dissuasif, comme pour les reclassement d'I.R.* ».

DU ROLE ET DE L'IMPLICATION DES (CHEFS DE) POSTES

Au-delà des simples chiffres, **l'implication et l'écoute des (chefs de) postes sont très variables** et concourent, lorsqu'elles sont minimales, à accroître le sentiment de frustration : moins de 30% de nos collègues évoquent un dialogue social qui fonctionne et prend en compte les questions familiales, 28% parlent d'un dossier annuel *ad minima* et **plus de 42% soulignent « l'absence totale de réunion et/ou de dialogue avec la hiérarchie »**.

La séquence mise en route / voyage / accueil se révèle également essentielle. **Plus de 40% des personnes voyageant en famille** relèvent qu'elles ont dû commencer par « **batailler avec l'Agence de voyage** » pour que soient pris en compte leur départ avec des enfants (16%) ou qu'elles « n'ont pas eu le choix et se sont vu **imposer des contraintes** » d'itinéraires et/ou de temps de vol (24%).

La question de l'information et de l'accueil, enfin, parachève ce sentiment : moins de 15% d'entre nous estiment avoir « reçu du poste une information complète et de qualité », et un peu moins d'un tiers considèrent avoir bénéficié « d'un accueil efficace prenant en compte l'arrivée en famille ». En revanche plus de 20% déclarent « ne pas avoir été accueilli ».

Parmi les domaines sur lesquels l'information est jugée satisfaisante, figurent les conditions de vie en général et les conditions de scolarité²⁸ ; en revanche l'information relative aux possibilités d'emploi du conjoint est plus nettement déficiente²⁹.

Verbatim : La disparité de l'accueil en poste est soulignée par plus d'une trentaine de remarques. Celui-ci « *dépend généralement de la bonne volonté et de l'implication du chef de SCG* » et la réussite d'une prise de fonction est donc hautement « *tributaire de la disponibilité de tel ou tel prêt à consentir à des efforts personnel pour assister les nouveaux arrivants* ». Rares sont les postes à disposer d'un livret d'accueil étoffé, régulièrement mis à jour et dans lesquels « l'arrivée des nouveaux » est devenu une tradition³⁰. Trop souvent encore, les agents ressentent que « *l'accueil des agents en famille n'est que très rarement pris en compte par les Chefs de poste* ».

²⁸ 2/3 des participants estiment avoir reçu assez d'information sur ces deux sujets.

²⁹ 57% pointent le « manque d'information » à ce sujet.

³⁰ La qualité du livret d'accueil de Brasilia et de l'organisation des prises de fonction peut ici être donnée en exemple.

IMMANQUABLES COMPARAISONS...

Les commentaires libres offerts sur plusieurs questions se révèlent riches en comparaisons et/ou suggestions.

Le point essentiel concerne le premier accueil et, surtout, le logement. Il est sans appel, qu'il s'agisse de prendre comme référence d'autres chancelleries ou les entreprises du secteur privé.

Verbatim : Pour plusieurs collègues, *« il y a un fossé, concernant la qualité d'accueil à l'arrivée en poste et plus particulièrement en ce qui concerne le logement, par rapport aux autres ambassades occidentales »*. *« La prise en charge et l'accompagnement effectués par les entreprises françaises ou étrangères est sans comparaison avec le MAE (aide à la recherche de logement, mission d'immersion préalable, tuitage, cours particuliers de langues, bus scolaire...), sans compter la forte fréquence de prise en charge des logements privés par les entreprises et les autres ambassades européennes ou nord-américaines »* ; *« il vaut mieux faire abstraction des comparaisons avec les grandes entreprises françaises (Total/Alstom...) avec lesquelles la différence est énorme (contact avec le pays pendant une semaine, accompagné de l'éventuel conjoint, trois mois avant le départ pour prendre ses marques, et commencer les recherches de logement (...) deux A/R annuels vers la France et des majorations familiales pour conjoint sans activité sont mieux adaptées aux conditions de vie locales »*.

Ce constat ne va pas sans la conscience de concessions financières (*« les collègues allemands rencontrés touchaient moins en indemnités de résidence »*), admises dès lors qu'elles *« génèrent moins de stress à l'arrivée »*.

La comparaison avec l'*Auswärtiges Amt* revient d'ailleurs souvent : *« (...) sortant d'un poste en Allemagne, je peux (...) comparer avec le MAE allemand. Concernant la dimension familiale, les agents (et leur conjoint) ont droit à une semaine (congé spécial + prise en charge des billets) dans les mois/semaines avant le départ en poste pour se rendre sur place (présentation au poste, démarches administratives, visites d'appartement, inscriptions scolaires...). C'est certainement une mesure qui coûte cher à l'administration, mais (elle) leur permet de partir en toute sérénité et d'être immédiatement opérationnels »*.

« ET SI C'ÉTAIT À REFAIRE » ?

« *Si c'était à refaire* », 42% des agents estiment qu'ils « renonceraient à une ou certaines de leurs affectations en raison de l'impact qu'elles ont eu sur leur vie de famille »³¹. Cette tendance s'accroît avec l'ancienneté : 45% chez les « 15-25 ans de maison » et 48% chez les « plus de 25 ans ». Elle est aussi plus marquée chez les cadres B (48%) que dans les autres corps³².

Verbatim : La perplexité par rapport à l'impact des expériences d'expatriation et à son durcissement (cf. *infra*) revient à plusieurs reprises : « *Je me pose désormais très clairement la question de rester ou non dans une perspective de départs et de retours* », « *la situation des agents du Département s'est dégradée par rapport aux générations précédentes et tout semble fait pour démotiver ceux qui s'accrochent encore* ». En d'autres termes : « *l'expatriation a des avantages mais, au fil des années, cela devient de plus en plus difficile de trouver un équilibre entre vie personnelle et épanouissement professionnel. Je me pose la question de savoir si je ne devrais pas rentrer en France et de ne plus repartir en poste* ».

« *Pendant longtemps, le niveau correct des IR a compensé le traitement humain ad minima de l'expatriation. Les évolutions positives de ces dernières années en matière de gestion (situation des conjoints, rendez-vous avec l'affectataire, formations qui se perfectionnent) ne compensent pas des rémunérations qui sont devenues moins intéressantes et les durcissements sur tout ce qui a un impact financier (voyages statutaires, fiscalité etc.), sans compter l'augmentation importante des responsabilités et charges de travail* ».

Une dizaine de commentaires portent en outre sur la **dégradation globale des conditions d'expatriation** sous l'effet combinés du volume de travail³³ et de l'évolution défavorable des I.R., des M.F., et du temps de séjour. **Un réel stress lié à ce cocktail est lisible** et suffisamment cité pour tirer la sonnette d'alarme : **en matière de ressenti et de vécu, nos agents partis en famille sont désormais à l'étiage.**

Verbatim : La conclusion peut être tirée *in extenso* des textes reçus : « *Les modifications de temps de séjour et les frais d'écologie à peine couverts par les majorations familiales dénotent une volonté de pénaliser l'expatriation en famille. De plus en plus, et notamment dans les pays où la situation immobilière est tendue, il existe des destinations "interdites" aux agents en famille. Si l'on rajoute les critères de sécurité, composante essentiel du choix du départ à plusieurs, le nombre de postes potentiels est finalement relativement très réduit* »./.

³¹ Pour 35% de « non » et 23% de « ne sait pas ».

³² 44% en « C » et 40% en « A ».

³³ Verbatim : « *Commandes incessantes de la centrale entre autres / nombre d'agents / outils de travail multiples, inadaptés et qui ne font pas gagner du temps / législations, instructions et normes comptables en perpétuel changement à un rythme effréné* » ; ce point est particulièrement soulevé par les cadres B.