



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°287, octobre 2018 - spéciale enquête « catégorie C »

Edito...

Rédacteurs :

Sihem AIDEL
Anne COLOMB
Thierry FRANQUIN
Marie MAISONNET
Rodolphe PAULIN
Patrick RATSITO

Conception :

Franck LAVAL
Nadine MONCHAU

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides,
75700 Paris.
01 53 69 37 00

- 11, rue de la Maison
Blanche, 44036 Nantes
cedex 01
02 51 77 20 61

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

[www.facebook.com/
cfdt.mae](http://www.facebook.com/cfdt.mae)

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



Catégorie C, Corps sacrifié ?

Le sujet avait été lancé dès la rentrée 2016 par des militants de la section Nantes, puis repris par les élus CFDT-MAE lors de leur discours au ministre au Comité technique ministériel de novembre de la même année ; les projections auxquelles nous nous étions

alors livrés (13% d'ETP « C » supprimés entre 2008 et 2015 et, de fait, plus de 20% à l'horizon 2018) étaient en deçà de la réalité.

C'est clairement le corps des adjoints administratifs de chancellerie qui a pris de plein fouet les différents efforts de réductions des effectifs, fussent-ils dénommés de manière pudique « exercices Grands postes », « GPEEC » ou « MAEDI 21 ».

C'est bel et bien le corps des adjoints administratifs de chancellerie qui est devenu la variable d'ajustement du Département... et la destruction d'emplois n'est pas près de s'arrêter : les instructions tout récemment données aux Chefs de Poste dans le cadre de la préparation de la réduction de la masse salariale de 10%, mesure clef d'« Action publique 2022 » pour le ministère des Affaires étrangères, ciblent principalement les « fonctions support », occupées avant tout par qui vous savez...

C'est tout simplement à la colonne vertébrale du Département que l'on s'attaque.

Afin de cerner précisément ce corps d'un peu moins de 3.000 agents (50% des titulaires ; 20% des effectifs globaux du MEAE), nous avons lancé au printemps de cette année une grande enquête statistique en ligne, portée par la permanence parisienne, qui a reçu plus de 700 réponses. Sur la base des constats effectués, sur les ressentis exprimés et sur les chiffres obtenus, la CFDT-MAE a développé une plateforme de revendication spécifique, rattachée aux problématiques générales de l'avenir du service (au) public à l'étranger.

L'intégrale des retours d'enquête a été publiée en juin sur notre site Web ; la présente « Lettre du syndicat » spéciale les remet en perspective avant les deux « Heures mensuelles d'information » (HMI) que nous organiserons très bientôt à Paris & Nantes.

Une chose est sûre : le timing accéléré suivi par l'administration ne nous permet pas d'atermoiements : IRE, conditions de vie et de travail en poste, missions, responsabilités & positionnement, il faudra se battre pied à pied sur chacun des sujets.

FRANCK LAVAL, COMMISSAIRE EXÉCUTIF

Prêts à partir... à l'étranger, ou ailleurs

Vous avez été très nombreux -plus de 700- à répondre à notre enquête lancée en mars dernier.

Syndiqués ou non, femmes ou hommes (dans une proportion qui reflète celle que l'on observe dans le corps), anciens et nouveaux, en poste ou à l'administration centrale. Le temps que vous avez passé à répondre à nos questions n'aura pas été vain, puisqu'il nous permet aujourd'hui de dresser le portrait, au plus juste, d'une espèce singulière au sein de la biodiversité des fonctionnaires français : le titulaire de catégorie C du ministère de l'Europe et des affaires étrangères.



Avec un premier constat : le titulaire de catégorie C du ministère de l'Europe et des affaires étrangères est plutôt pessimiste. Oh, bien sûr, dans la vie de tous les jours, il n'est pas exclu qu'il soit heureux de vivre et de joyeuse compagnie, mais quand on l'interroge sur son avenir au sein de son ministère, il répond sept fois sur dix qu'il ne l'envisage pas de manière positive.

Allons bon. D'où vient donc cette morosité ? Peut-être de la gestion des affectations à l'étranger, qui ne satisfait qu'à peine un tiers d'entre vous ? Et pourtant vous déclarez à près de 90% avoir obtenu un de vos vœux en Transparence initiale ou complémentaire. Ce critère, pourtant régulièrement mis en avant par la DRH pour juger de votre satisfaction, apparaît du coup peu pertinent et, pour le moins, insuffisant. Il est vrai que la plupart sont partis au moins une fois à l'étranger, et à part les 10 % qui n'y ont jamais mis les pieds et

ne rêvent même pas de tenter l'expérience, les autres sont rompus à l'exercice : c'est le cœur de votre carrière pour les 4/5 d'entre vous, dont un noyau dur (30 %) qui essaie de rester le plus possible à l'étranger. Il faut dire que 20 % d'entre vous étaient recrutés locaux avant de passer le concours et avaient donc déjà fait le choix de l'expatriation à temps complet...

Non seulement la gestion des affectations à l'étranger ne fait pas l'unanimité, mais vous reprochez à l'administration son manque de transparence : plus de 60 % des personnes interrogées disent ne pas être correctement informées des règles de gestion concernant les affectations. La satisfaction en matière d'affectations en administration centrale pose, semble-t-il, moins de problème avec seulement une grosse moitié d'insatisfaits, mais il est vrai que les enjeux ne sont pas les mêmes quant à la diversité des destinations géographiques et aux difficultés d'adaptation en milieu difficile...

Une gestion plus fluide et transparente des affectations suffirait-elle à rendre le sourire aux « catégorie C » ? Pas sûr, car on distingue d'autres nuages dans votre ciel : vous pointez par exemple le manque de reconnaissance professionnelle. La faute à FANEV ? « Scolaire », « archaïque », « inutile et injuste », « laxiste »... l'outil ne remporte pas l'adhésion. Il vous semble plutôt mal adapté, ne rend pas bien compte, dites-vous, de votre travail et de votre investissement.

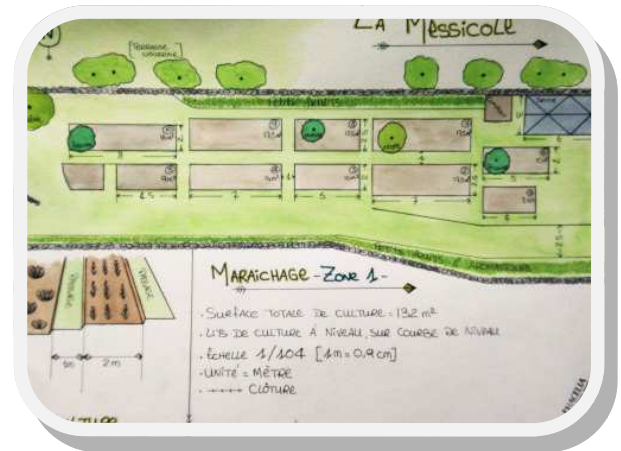
Un manque de reconnaissance donc, et surtout, des perspectives de promotion difficiles. Alors que vous êtes plus de la moitié à espérer occuper un jour des fonctions supérieures (B ou A), la porte vous paraît bien difficile à franchir : le ratio de promotion interne ne semble pas adapté à près de 90 % d'entre vous. Vous êtes pourtant prêts à passer les concours (plus de la moitié d'entre vous), ou un examen professionnel qui vous permettrait d'évoluer soit vers le principalat de 1^{ère} ou 2^{ème} classe, soit vers la catégorie B. A bon entendeur, salut !

D'autant que vous appréciez ce que propose le

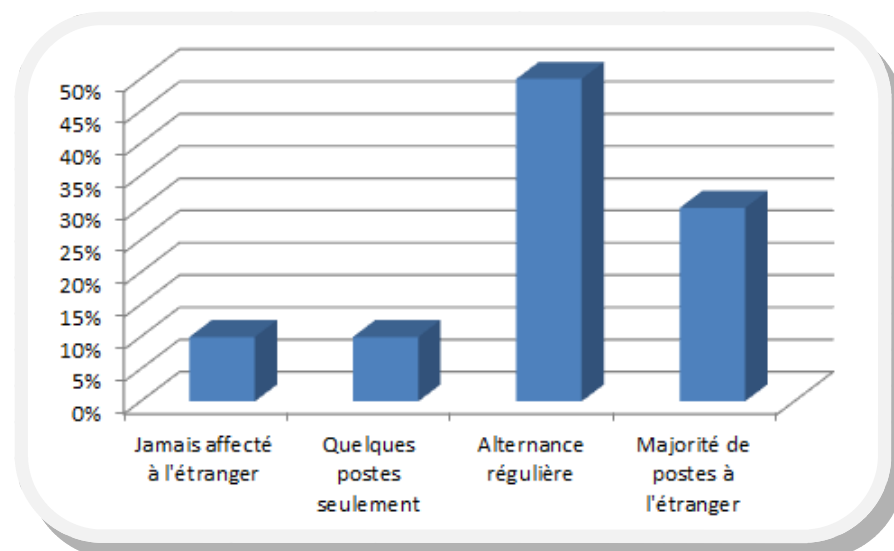
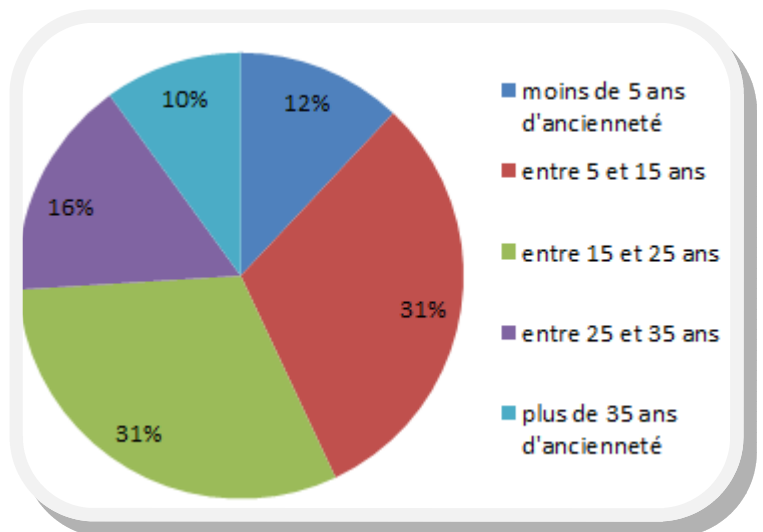
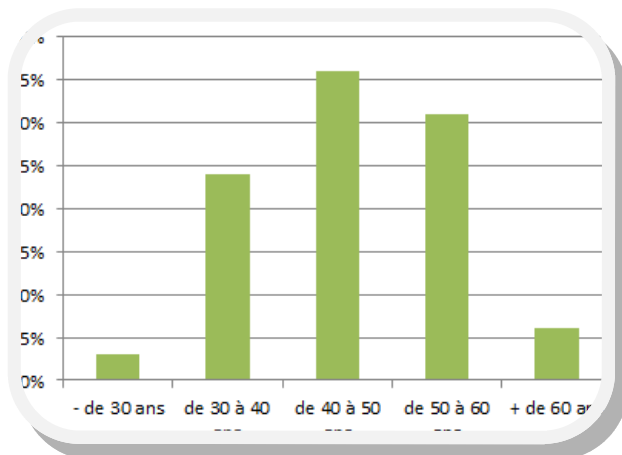
ministère en matière de formation : les trois quarts d'entre vous en reconnaissent la variété. Avec un bémol toutefois, que vous êtes nombreux à apporter : encore faut-il pouvoir les suivre, ces formations ! Plusieurs d'entre vous (plus de 40 %) ont déjà rencontré des difficultés pour s'y inscrire : « nécessités de service », « éloignement », « refus de la hiérarchie », « absence de prise en charge », « horaires incompatibles », « charge de travail », « cours complet »... La liste est longue des entraves que vous rencontrez en France, mais surtout à l'étranger, et évoque jusqu'aux questions de garde d'enfants pour suivre les trois mois d'IFAAC à Nantes quand on réside à Paris...

Pessimiste donc, et pourtant volontaire, résolument tourné vers l'étranger, le « C » sait qu'il sert à quelque chose, mais aimerait bien qu'on le lui recon-

naisse. Et il vaudrait mieux ne pas trop attendre pour lui donner des raisons d'espérer... 45 % de ceux qui nous ont répondu envisagent de quitter le ministère avant leur retraite...



Quelques éléments de profil sur nos 700 réponses...



21 % des agents « C » ayant répondu à l'enquête ont été agent de recrutement local avant de réussir le concours.

68,9 % des participants n'envisagent pas l'avenir du MEAE de manière positive. 45,4 % s'interrogent quant à quitter le ministère avant leur retraite.

A l'étranger, des "C" à toutes les sauces...



Dans le premier article de cette étude, nous avons rencontré des agents moroses, mais décidés, en quête d'une reconnaissance de leur spécificité et de leurs compétences. Zoom cette fois sur ceux qui sont actuellement à

l'étranger. Que pensent-ils de leurs revenus, de leur charge de travail, de leurs conditions de vie ?

Evidence à signaler d'emblée : ils ne se trouvent pas tous à la même enseigne. Selon les résultats de notre enquête, sur 10 agents à l'étranger, 2 se risquent dans des zones classées A (c'est-à-dire là où l'indemnité de résidence va tenter de compenser des conditions de vie « particulièrement rigoureuses ») ; 3 se retrouvent dans des postes intermédiaires classés B ; les 5 restants font valoir leurs talents là où la vie est censée se dérouler comme un long fleuve tranquille (et, revers fréquent de la médaille, là où elle coûte plus cher...).

Conséquence logique de cette précision préliminaire : les réponses concernant l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) sont mitigées, notamment quand on évoque son adéquation au lieu d'affectation. On est à 50/50 : 50 % d'agents affectés en zone C, 50% d'agents qui trouvent que l'IRE n'est pas adaptée à leur affectation. De là à penser que les premiers correspondent aux seconds et que ceux qui s'aventurent dans des postes difficiles y trouvent tout de même une bonne raison d'y rester, il n'y a qu'un pas... que nous nous garderons bien de franchir. Tant d'autres paramètres peuvent entrer en jeu dans l'appréciation d'un revenu.

Les majorations familiales par exemple : seule une moitié des agents interrogés les touche. Elles satisfont une partie d'entre eux tandis que les autres trouvent qu'elles ne permettent pas de subvenir convenablement à l'entretien et à l'éducation de leurs enfants. Il est vrai que les frais de scolarité varient considérablement dans le monde, jusqu'à devenir exorbitants à San Francisco ou à Tokyo, pour ne citer que ces deux champions parmi tant d'autres.

Des frais qui gonflent souvent comme ceux des logements. Ah, le logement ! Une difficulté pour 40% d'entre vous, essentiellement pour des raisons financières, dans des

villes où l'on regarde souvent les expatriés « comme des poules aux œufs d'or ». Mais au bout du compte, rares sont ceux qui ne se satisfont pas de ce qu'ils ont trouvé (seulement 8%), à moins de 30 mn du lieu de travail (à 75%), quitte à y passer plus de 30% de leur IRE (pour plus de la moitié), voire plus de 40% (pour 25% d'entre vous), voire plus de 50%...

Le supplément familial ne concerne qu'une grosse moitié d'entre vous mais n'a pas l'air de faire l'unanimité de ceux qui y ont droit : près de 35% ne le trouvent pas adapté. Là encore les situations personnelles divergent. Quelques conjoints ont trouvé un travail, souvent à l'ambassade ou au consulat, mais la recherche d'un emploi reste mission impossible pour les trois-quarts de ceux qui y sont confrontés. Alors quelles solutions à part le non-emploi forcé et le célibat géographique en attendant la retraite ?

Majorations familiales, supplément familial... Au chapitre du porte-monnaie, restent l'indemnité d'établissement et l'indemnité de changement de résidence (ICR) qui satisfont une petite majorité, tout comme le temps de séjour : au bout du compte, un tiers tout de même des agents ne parviennent pas à s'offrir le billet d'avion annuel si l'administration ne le prend pas en charge.



En revanche, un consensus se dessine nettement contre la fonctionnalisation : près de 80% la ressentent comme non adaptée. On lui reproche surtout de ne pas correspondre à la réalité sur le terrain. Rappelons que la mise en place des 3 groupes d'IRE en 2011, à défaut d'une cartographie précise des emplois à l'étranger, devait

justement tenir compte des responsabilités et des sujétions particulières de certaines fonctions assumées par les « catégorie C », indépendamment des charges de travail variables d'un poste à un autre.

Mais la CFDT était dès le départ bien consciente qu'elle permettait surtout à la DRH de rendre plus attractifs des postes qui ne l'ont jamais été (régisseur, responsable visas, secrétaire de chef de poste...). Pas étonnant donc qu'on retrouve dans notre enquête les défaillances d'un système bancal dès le départ : « l'agent en grille 12 qui fait le travail de l'agent en grille 11 ou 10 », « la masse de travail différente selon la taille du poste », des « C qui se retrouvent au four et au moulin »....

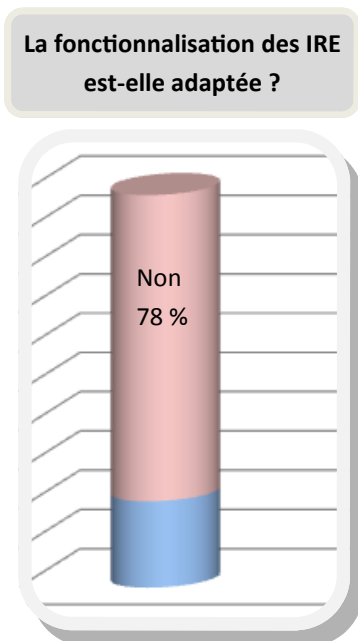
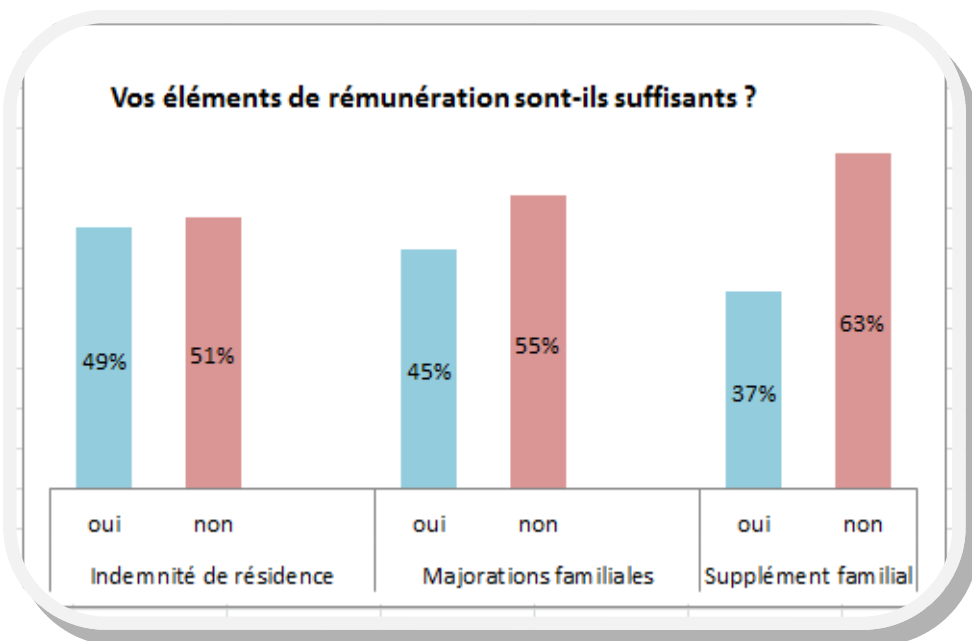
Car dès qu'on aborde les conditions de travail, le tableau vire au sombre. Les permanences en poste, et ce n'est une surprise pour personne, près de 90% d'entre vous y sont confrontés... sans aucune possibilité de récupération ou si peu. Les heures supplémentaires, ce sont 85% qui s'y colent, en général de façon fréquente ou très fréquente, et bien sûr encore, sans guère de possibilités de récupérations.

Lorsqu'on évoque la charge de travail, c'est pour dire qu'elle est « trop importante ». Et si beaucoup pensent

que la situation se dégrade depuis quelques années, c'est pour pointer qu'on demande aux « C » toujours plus de polyvalence et que l'organisation des services laisse à désirer. C'est aussi la faute à la suppression des postes, qui revient comme un leitmotiv dans vos remarques, et à ses corollaires : « manque de personnel », « on nous demande toujours plus », « effectifs critiques », « surcharge », « mauvaise répartition », « difficultés pour prendre des congés »...

Et la Charte de temps, dans tout ça ? Bafouée selon vous plus de la moitié du temps... On connaît encore trop mal les outils qui permettent de poser ces questions sur la table : CPE (comité technique de proximité à l'étranger), obligation de l'administration en matière d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (HSCT), Registre Santé Sécurité Travail (RSST) qu'à peine 3% d'entre vous ont déjà eu l'occasion d'utiliser...

Il faut dire que dans la tempête, vous gardez tout de même bon caractère : près de 60% d'entre vous restent satisfaits de leurs conditions de travail. Elle en a de la chance, l'administration, de compter sur des agents aussi magnanimes !



Pourcentage d'agents C effectuant des permanences ou astreintes à l'étranger : 89 %
 Pourcentage d'agents C pouvant récupérer leurs astreintes ou permanences à l'étranger : 7%

Pourcentage d'agents C effectuant des heures supplémentaires à l'étranger : 85 %...
 ... occasionnellement : 40 % - souvent : 25% - très souvent : 35%

Un peu à l'étroit en Centrale...

Le retour à l'administration centrale, c'est souvent un retour en arrière : en région parisienne (près de 7 sur 10) ou à Nantes, vous retrouvez des fonctions souvent sans relation avec celles que vous aviez exercées en poste, et un niveau de responsabilité un cran au-dessous. En majorité, vous avez le sentiment de rentrer à nouveau dans le cadre de ce que l'on attend d'un « catégorie C » de la fonction publique et de faire ce que vous pensiez qu'on vous confierait quand vous avez passé le concours d'adjoint administratif.

Parmi ceux qui nous ont répondu, près de la moitié sont gestionnaires, contre 20% qui assument des fonctions de secrétariat, tout juste 8% celles de rédacteur et à peu près autant d'agents de CAD. Sans compter ceux qui se retrouvent à la formation, dans un service technique, à la valise, à l'état civil, à la communication et à la presse ou encore à la DSI... Et comme vous n'êtes décidément pas contrariants (ou simplement soulagés ?), vous trouvez vos fonctions globalement satisfaisantes, pour une grande majorité du moins.

Mais pour ce qui est des émoluments, c'est plus qu'un retour en arrière, c'est le grand reflux... Votre nouveau traitement, primes incluses, ne vous satisfait pas. Peut-on s'en étonner ? Une majorité (60%) dit recevoir entre 1 500 et 2 000 euros mensuels primes incluses, 25% vont jusqu'à 2 200 euros, 10% seulement au-delà. La NBI (nouvelle bonification indiciaire) est donc très recherchée, mais moins de la moitié en touche une, tandis que 65 % de ceux qui n'en reçoivent pas estiment que leurs fonctions la mériteraient pourtant. Quant à la question du dégel du point d'indice, plus de 86% des personnes interrogées souhaiteraient la voir porter comme une priorité par les syndicats. Il faut dire, et c'est un point commun avec vos collègues de l'étranger, que nombreux sont ceux qui font des heures supplémentaires (plus de 80%), même si ce n'est qu'occasionnellement pour 45 % d'entre vous. Mais là, contrairement à l'étranger, vous ne rencontrez pas trop de difficultés pour les récupérer (les prodiges de Sagha ?). La charge de travail demeure inadaptée pour 30 % d'entre vous,

mais est-ce parce qu'elle est trop (60%)... ou pas assez importante (40%) ?

En gros, les conditions de travail vous satisfont (plus de 70%) et vous n'êtes pas trop nombreux à trouver qu'elles se détériorent au fil du temps. Vous pointez, comme à l'étranger, la mauvaise organisation des services et cette polyvalence que l'on exige toujours plus des « C » ; vous regrettez le manque d'effectifs et les suppressions de postes, le défaut d'anticipation, le peu de respect rendu à la charte du temps; vous dénoncez aussi l'absence de considération ou le peu d'implication de la hiérarchie. Et même parfois, vous déplorez que la charge de travail de certains collègues défaillants se reporte sur vous. Et puis apparaissent des doléances « spécial centrale » : les temps partiels qui se transforment subrepticement en

temps plein, les moments interminables passés dans les transports, les « quelques anciens qui manipulent la hiérarchie » ou les open-space décidément trop bruyants et pas si conviviaux.

Heureusement, vous connaissez mieux les obligations de l'administration en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité compétent en la matière : le CHSCT et ses missions.

Peut-être avez-vous déjà reçu une de ses visites de site ? Le registre santé, sécurité au travail (RSST) est moins célèbre mais plus de 8% l'ont déjà utilisé. Enfin le logement ne pose pas vraiment de problème en France pour un peu moins de 70% d'entre vous (est-ce vraiment un hasard si l'on retrouve la même proportion d'agents logés dans le parc privé ?). 20% d'entre vous ont pu profiter d'un logement-social (ministériel ou interministériel), mais la grande majorité loue un logement privé ou est propriétaire de sa résidence principale. Et s'il n'y a pas plus d'agents logés dans le parc social, c'est peut-être que vous trouvez l'offre de logement du ministère plutôt insuffisante, contrairement à celle qui vous est faite en matière de restauration collective qui, elle, remporte l'adhésion de 75 % d'entre vous. Ah, en France, rien ne va, mais il y a assiette à son appétit !



Ce que vous attendez de nous...



Eh oui, nous avons osé vous la poser, cette innocente question : « **trouvez-vous que les actions des syndicats sont efficaces ?** » Avec en réponse, la bonne claquette d'un « Non » majoritaire, en centrale (plus de 70 %) mais aussi à l'étranger (plus de 60 %). Qui a parlé de masochisme ?

Certes, cette cinglante réponse se trouve quelque peu tempérée : lorsque l'on vous demande si la CFDT-MAE défend correctement l'intérêt des agents, c'est « oui » pour près de 60% des agents en centrale, et près de 70 % à l'étranger. Ouf ! Cela nous met un peu de baume au cœur... même si nous sommes bien conscients que sur les 700 agents qui ont répondu à notre sondage, il y a sûrement pas mal d'adhérents, ou au moins des sympathisants, ou au moins des gens qui ont envie que ça bouge...

Pourtant l'image des syndicats, toutes étiquettes confondues, reste plutôt positive, là encore un peu plus parmi les agents à l'étranger (près de 60 %) qu'à la centrale (à peine 50%) : loin des yeux près du cœur ? Toujours est-il que c'est dans les deux cas bien mieux que ce que donnent les sondages nationaux, où deux Français sur trois n'ont pas une bonne image des organisations syndicales...

Cela dit, lorsque vous vous exprimez, nous ne sommes pas à la fête. Vous nous parlez de « *syndicats impuissants face aux dégradations constantes des conditions de travail et aux suppressions de postes* », dont « *l'efficacité laisse à désirer...* » Certains d'entre vous nous reprochent encore la fusion des corps... d'autres, plus nombreux, déplorent notre soutien aux agents de droit local (ADL). Ils « se sentent oubliés » ou « relégués au second plan » face à des recrutés locaux « *dont la sélection échappe à toute transparence, sélectionnés le plus souvent par cooptation ou selon des critères opaques* », « *de plus en plus nombreux et craints par la hiérarchie* ». Au lieu de les défendre « *becs et ongles* », la

CFDT ferait mieux « *d'écouter les revendications et les craintes légitimes des agents de catégorie C* », qui n'ont « *comme seul son de cloche* » que la réplique : « *de toutes façons, vous, vous avez l'indemnité de résidence* ».

Autre reproche récurrent dans cette enquête, les catégories A et B seraient « *souvent favorisées par rapport aux catégories C* » : « *la CFDT défend très bien les agents de catégorie A, un peu moins les B, et pas vraiment bien les C* ». D'autres trouvent que nous allons trop loin : « *arrêter de donner le sentiment de ne souligner que le négatif* », ou de « *tirer à boulets rouges sur d'administration* ». Il faudrait que nous ayons « *des positions plus constructives* », que nous reconnaissons « *les avantages dont on bénéficie* ». Et puis cette remarque incisive : « *certaines revendications sont utopiques et ne permettent que de couper la branche sur laquelle les agents de catégorie C se trouvent* ».

On en fait trop ? Pas sûr, car d'aucuns trouvent au contraire qu'on pourrait en faire plus : « *pas de vague* » serait notre mot d'ordre. Nous oscillerions entre la « *politique d'arrondissement d'angle* » et « *le syndicalisme à la diplo* », ménagerions « *la chèvre et le chou* », serions en constant « *marchandage avec l'administration* ». Le tout mâtiné de « *lobbying* », de « *copinage* », de « *clientélisme évident* ». Les commissions administratives paritaires (CAP) seraient l'occasion de défendre « *des agents qui sont pourtant indéfendables* », « *de promouvoir les petits camarades* » au détriment de « *l'investissement et de la qualité du travail* ». Les couloirs du ministère bruisseraient de la phrase : « *si tu veux une promotion syndique-toi* », l'objectivité cèderait la place aux « *réseaux d'amis* ».

On nous accuse de « *compromission avec l'administration* », que nous devancerions même : « *de la RGPP à CAP22, de la PFR au RIFSEEP en passant par la fonctionnalisation des IRE ou l'acceptation du cadre* ».

salarial pour les ADL, la CFDT n'a pas défendu les intérêts du personnel ». « Complice de l'administration pour ce qui concerne la situation des agents C », « responsable au même titre de la situation dégradée des catégories C », « trop réformatrice et accompagnatrice des projets de destruction du ministère », la CFDT « ne fait qu'entériner les décisions de la DRH ».

Et puis, nous serions trop centrés sur la défense des adhérents « au détriment du collectif », « trop loin des réelles préoccupations des agents », préférant « les belles paroles aux actions concrètes ». Certains nous le disent crûment : ils ne sentent « absolument pas défendus, ni reconnus, ni par le ministère, ni par les syndicats ». « Nous sommes des sous-agents, méprisés et ignorés, sans aucune possibilité de sortir de notre condition dans un ministère fait par les A et pour les A », alors que « l'énorme machine malade repose sur notre dévouement et notre sens du service public ». D'ailleurs, le ministère n'applique pas les mêmes règles pour tout le monde et laisse passer l'idée que « les agents ne sont pas égaux, avec des indemnités de déménagement différentes selon la catégorie », une mesure qui « inscrit dans le marbre le mépris des agents C ». Résultat : « nous sommes devenus des employés de passage, moins nombreux donc moins représentés dans les instances de concertation du poste, corvéables à merci à toutes tâches ».



Ouf, quel tir de barrage ! Mais ce n'est pas notre genre que de battre en retraite. Cette enquête, si nous l'avons lancée, c'est justement pour entendre ce que vous aviez

à nous dire. Alors quels enseignements tirer de ce travail, qui, à vous lire, serait tout de même « une bonne initiative pour prendre la mesure réelle de nos conditions de vie » et « une avancée majeure » ?

Laissez-nous d'abord répondre aux accusations en deux mots. La CFDT défend ses adhérents en CAP ? Oui, et elle n'est pas la seule à le faire. Mais elle défend aussi les dossiers des agents non adhérents qui lui semblent méritants. Elle négocie avec l'administration ? Oui, comme toutes les organisations syndicales, et n'allez pas croire que ça se

passé toujours à l'amiable. La CFDT défend les recrutés locaux ? Oui, et elle y tient. Elle défend aussi les A et les B, et elle défend aussi les C. Nous appartenons tous au même collectif de travail, nous travaillons tous pour le même employeur, nous n'allons pas jouer une catégorie contre l'autre. Ne nous trompons d'ennemi, et, à l'heure où de nouvelles turbulences paraissent à l'horizon, seul aura de force un projet commun.

Ce projet commun, il ne nous tombe pas du ciel tout cuit tout chaud. C'est aussi grâce à des enquêtes comme celle-là que nous le construisons. Vous êtes nombreux à nous avoir demandé « d'être plus à l'écoute », de « répondre aux questions » que vous nous posez par courrier électronique (ce que nous nous efforçons de faire, et si certains n'ont pas de retour, qu'ils n'hésitent pas à nous relancer); mais aussi « d'aller à la rencontre des agents » et de « prendre en compte les propositions d'amélioration ». Vous proposez « plus de présence en poste », « des visioconférences pour que les agents se sentent moins isolés », « des missions pour vérifier les conditions de travail ».

Vous demandez « plus d'information » sur vos droits, « une meilleure explication de notre rôle au sein du MEAE, notamment les mesures de protection ou les avantages obtenus » grâce à notre intervention, « une meilleure visibilité » de nos actions « dont on ne voit pas forcément la portée » : notre site internet tente d'y répondre, au plus près de l'actualité.

Autre souhait qui revient souvent : que nous soyons « moins dans l'intellectualité et plus dans le concret, surtout si vous voulez défendre les C ». Vous relayez aussi cette idée, qui ne nous laisse vraiment pas indifférents, d'élargir le champ de notre intervention : « cerner les problèmes c'est bien, les porter à la connaissance de nos hiérarchies jusqu'au ministre, c'est bien aussi. Mais arriver à toucher ceux qui agissent sur nos carrières, ce serait encore mieux. Les députés, les associations, les médias sont les acteurs majeurs actuels qu'il faut convaincre de notre cause ».

Plus généralement, il semble que vous attendiez de nous « plus de mordant et de combativité », de « construire de vrais contre-pouvoirs », « d'être plus offensif », de « retrouver le goût des combats collectifs »... D'accord ! Mais cela ne peut se faire sans vous, et vous le reconnaissez aussi : « l'action de tous les syndicats est importante, mais le fait que les agents ne se syndiquent pas rend leur influence moindre ».

Eh oui, c'est aussi simple que cela. Nous ne pouvons rien sans vous...

