



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°297, janvier-février 2021

## Edito...

### Rédacteurs :

Thierry FRANQUIN  
Franck LAVAL  
Claire LEFEBVRE  
Rodolphe PAULIN  
Patrice SERVANTIE

### Conception :

Franck LAVAL

### 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

### Mail :

[cfdt.mae@diplomatie.  
gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

### Site internet :

[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

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

### Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



*Chères et chers collègues ; chères et chers camarades,*

Au nom de la CFDT-MAE, je vous souhaite, à vous et à vos proches, une excellente année 2021 et surtout une très bonne santé dans ce contexte pandémique si difficile !

Vous le savez, la crise sanitaire nous aura tous fortement impactés : agents dans les services de l'administration centrale comme au sein du réseau, militants, permanents

syndicaux comme élus. Il aura fallu nous protéger, parfois nous isoler et nous soigner, trouver de nouvelles formes d'organisation et travailler souvent à distance, tout en cherchant à maintenir ce point d'équilibre, fragile, entre vie professionnelle et vie privée.

L'unique effet bénéfique de cette crise aura été la démonstration, à travers le monde, de l'indispensable talent et de l'engagement sans faille des agents de ce ministère pour aider nos compatriotes en difficulté et de l'absolue nécessité, pour l'ensemble des catégories de personnel, de pouvoir disposer d'outils de mobilité fiables et performants, en nombre suffisant, lorsque le télétravail s'impose.

Si l'année 2021 a débuté par une bonne nouvelle, la future participation du MEAE à la complémentaire santé des agents publics, l'année précédente s'est achevée par une grosse déception, celle de la Charte des recrutés locaux.

Bien sûr, nous espérons tous, d'ici la fin de l'année, un retour à une vie professionnelle « normale » et sans risques pour la santé, puisque rien ne remplace les échanges en présentiel que cela soit dans le cadre de l'activité des services ou dans celui du fonctionnement des instances de dialogue social.

En attendant, je vous invite à retrouver tous ces sujets et à lire des nouvelles réjouissantes de nos camarades Denise, Nafissatou, Moukhalifa, Geoffrey et Nicolas, en parcourant les 8 pages de cette nouvelle Lettre du syndicat (LDS), relancée après quelques mois d'interruption.

Bonne lecture à tous !

THIERRY FRANQUIN,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

## Congrès : objectif automne 2021 !

La situation sanitaire aura eu raison de notre congrès 2020, prévu les 5, 6 et 7 mai derniers à Nantes.

Le conseil syndical réuni le 12 octobre, en visioconférence, a décidé le **report de l'évènement au second semestre 2021**, en retenant pour l'heure l'hypothèse de la tenue **en présentiel** de ce qui constitue un temps fort de la vie du syndicat.

**La mandature actuelle est donc de facto étendue** et nous dessinerons les nouvelles dates au printemps. Nos textes de congrès (*bilan d'activité, résolution d'orientation essentiellement*) sont prêts mais nous referons bien sûr un tour de table auprès de nos sections et adhérents pour leurs contributions, participation et éventuelles candidatures !



## Dialogue social dans les postes, Qui est le permanent en charge de votre zone ?

Afin de faciliter le travail de nos élus en CPE et CCL et de répondre aux diverses questions de nos adhérents isolés en matière de dialogue social, chaque permanent CFDT-MAE est chef de file sur une zone géographique (il est accompagné d'un binôme en cas d'absence).

**Amérique du nord** : Linda HERBRON (binôme : Carole BARBIER)

**Amérique du sud** : Franck LAVAL (binôme : Jean-Louis DURIS)

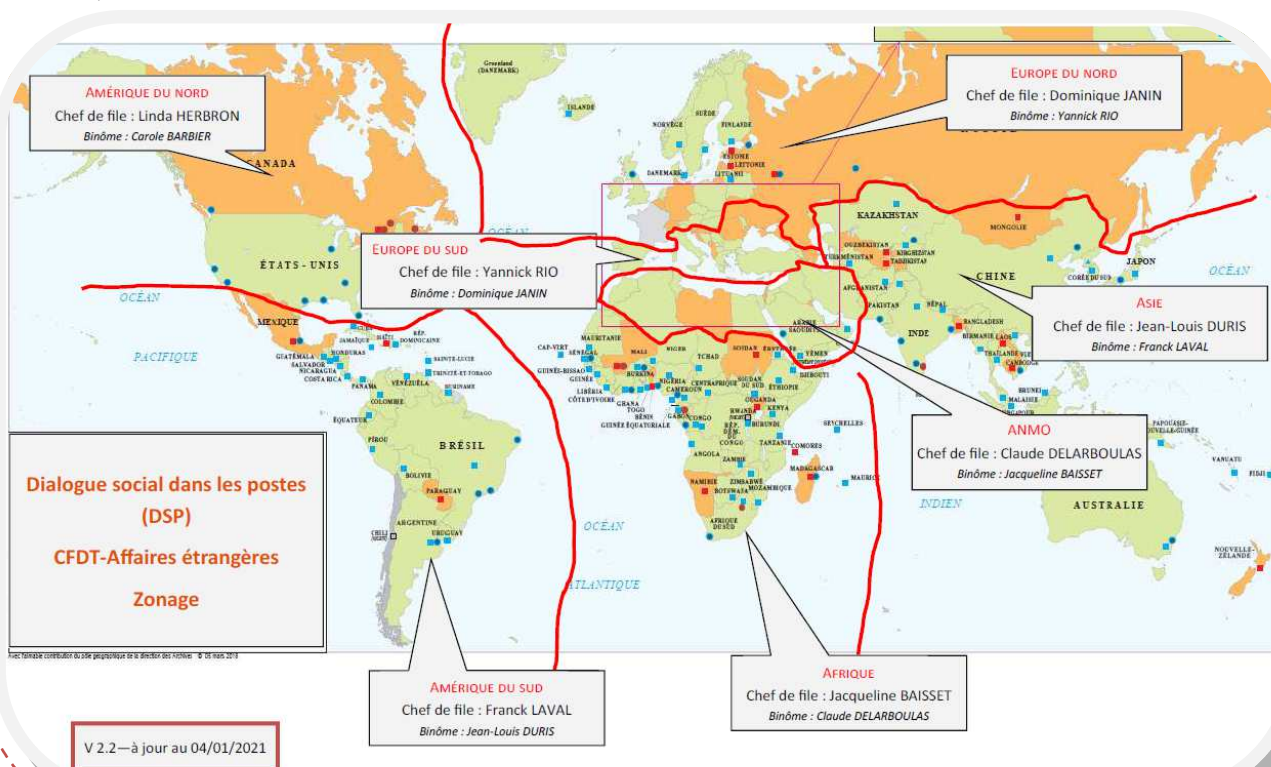
**Europe du nord** : Edwige Dominique JANIN (binôme : Yannick RIO)

**Europe du sud** : Yannick RIO (binôme : Edwige Dominique JANIN)

**ANMO** : Claude DELARBOULAS (binôme : Jacqueline BAISETT)

**Afrique subsaharienne** : Jacqueline BAISETT (binôme : Claude DELARBOULAS)

**Asie** : Jean-Louis DURIS (binôme : Franck LAVAL)



## Dialogue social et « crise sanitaire » : sombres monologues

Nous l'avions annoncé dès la rentrée de septembre, la **vigilance orange** était de mise pour la CFDT-MAE devant les perspectives, déjà rassombrées, qui n'allaient pas manquer d'affecter le dialogue social au sein du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

L'année sociale 2020/2021 commençait mal, avec un très mauvais symbole : celui de la modification des attributions des CAP, dans la foulée de la loi de Transformation de la Fonction publique et notamment de la fin de leur compétence en matière de promotion. La CFDT-MAE a toujours marqué son opposition à cette décision et ne manquera pas de mettre systématiquement l'administration devant ses responsabilités.

Les premières réunions avec la DGA et la DRH ont été l'occasion pour nous de rappeler nos préoccupations relatives à la tenue des différents groupes de travail : le « **contexte sanitaire** » ne devait pas devenir un prétexte à la limitation des formats et à la restriction de la parole des organisations syndicales. Ce fut pourtant le cas, avec des « groupes de travail » tenus parfois la même semaine que l'instance qui devait en traiter et avec des instances elles-mêmes réduites à des échanges de sombres lectures comme lors du CTAC (comité technique d'administration centrale) d'automne tenu en un mix de visioconférence et de présentiel.

A l'approche du "CTM en deux temps" (26 novembre puis 16 décembre), réalisé pour sa part en audio seulement, nous avons effectué des propositions concrètes : tenir plusieurs réunions en mode CTM, mais par thématiques, d'une durée maximum de deux ou trois heures et suffisamment

espacées pour que les différents intervenants puissent travailler leurs dossiers sans stress inutile. Plusieurs organisations syndicales avaient soutenu cette idée.

Nous n'avons hélas ! pas été suivis

C'est donc la raison pour laquelle nous avons refusé d'intervenir sur l'étude du *Bilan social 2020*, synthèse essentielle pour avoir un instantané de ce que vivent les agents, considérant que dans

« *dialogue social* » il y a le mot dialogue, c'est-à-dire la possibilité de pouvoir se répondre et échanger. Soyons réalistes : comment pouvait-on espérer un réel échange en format audioconférence ?



Nous l'avions pourtant dit au Ministre : « Le dialogue social au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a souffert de la crise. Si, dans la pratique quoti-

dienne, le fil n'est pas rompu avec l'administration notamment grâce à l'efficacité de nos collègues du bureau de dialogue social, dans les instances formelles les débats ressemblent parfois à de simples monologues. »

**Face à un avenir encore incertain, et dont l'incertitude fait le jeu de l'administration, la CFDT-MAE réaffirme son vœu d'un dialogue social volontariste et sans faux semblant. Elle assumera cette position avec vigueur à l'approche des réunions de ce début d'année.**

## « Crise sanitaire » : où sont les perspectives ? La CFDT-MAE fait le point au CTM du 16 décembre

**A l'occasion du comité technique ministériel de ce 16 décembre, la CFDT a réagi au « bilan de la gestion de la crise sanitaire et perspectives dans le réseau et en administration centrale » présenté par la DGA.**

**Voici le compte-rendu de notre intervention :**

La CFDT-MAE a bien conscience de la difficulté de dresser un premier bilan dans la mesure où la crise se poursuit et, selon les endroits, connaît même de nouvelles flambées.

### **Des agents fatigués, un lien social distendu**

Les impacts sur notre réseau sont énormes ; les conséquences pour les agents, pour l'ensemble des collègues en administration centrale et à l'étranger dans nos différentes structures sont extrêmement préoccupants : les organismes sont fatigués et usés.

Le document qui nous est proposé aujourd'hui est très riche d'informations, très factuel, mais il s'agit en fait plus d'un catalogue que d'un véritable bilan et on aurait souhaité y trouver une analyse plus qualitative et plus structurée, qui permettrait de déboucher sur des perspectives pour la suite quant à la gestion de cette crise.

Bien qu'annoncées dans le titre du point en discussion, ces perspectives font en effet défaut.

Le syndicat CFDT-MAE a déjà alerté le ministre et son administration sur les difficultés pesantes que vivent les agents, tant à titre personnel et familial que dans l'exercice de leurs missions. Plusieurs ont déjà « craqué » ; de nombreux autres sont en souffrance.

**Il est temps de réagir face au drame humain qui s'annonce.**

La distanciation physique s'est avérée indispensable pour affronter la pandémie, certes ; mais elle se traduit également par une véritable déstructuration sociale.

Le télétravail et l'organisation en brigades ont permis de maintenir l'accomplissement de nos missions, mais ces mesures ont aussi accentué la perte de lien social (et syndical) que ressentent de nombreux collègues.

### **T.I.C : Aucune leçon tirée de la "première vague"**

Alors que nous devons affronter une « deuxième vague », la CFDT-MAE s'étonne que les moyens adaptés pour permettre le télétravail ne soient pas suffisamment mobilisés, notamment parce que l'on continue de refuser ou de limiter drastiquement la dotation en outils de mobilité fiables et sécurisés à nos collègues recrutés locaux, qui représentent pourtant 60% des agents du Département à l'étranger.

Nous pouvons comprendre qu'en mars dernier nous ayons été collectivement pris de court. Il ne nous semble par contre pas acceptable que nous revivions, quelques mois plus tard, les mêmes scènes ou presque, dans l'urgence, d'achats d'ordinateurs, de tablettes et de téléphones portables pour le déploiement de Smartéos, de lignes dédiées et de Portaléo.

Dans un souci de bien faire, les agents de droit local ont d'abord été laissés chez eux

sans possibilité de travail à distance car ils n'avaient plus accès à leur environnement bureau-tique. Puis, rapidement, les instructions aidant, ils ont été rappelés en présentiel. Bien équipés, ils auraient pu travailler à distance en toute quiétude.

Nos camarades recrutés locaux n'ont toujours pas droit, sauf dans les très petits postes, à un *laptop* Itinéo, seul outil qui permet de travailler de chez soi comme si on était au bureau. Ils n'ont pas non plus la possibilité de travailler en mode dégradé avec un Token ou un Smartéao, ceux-ci ne leur étant accordés qu'au compte-goutte et après dérogation.



Quand ils exercent leurs fonctions au sein du poste, ils ont accès aux logiciels et aux fichiers de données sans problème. Pourquoi en irait-il autrement pour leur permettre de travailler à distance ? Comment un comptable local pourrait-il travailler de chez lui sans accès au logiciel permettant de passer les dépenses et de régler les factures ? Comment un secrétariat général d'ambassade pourrait-il fonctionner sans que les gestionnaires administratifs et les intendants techniques et de résidence aient accès à leur boîte aux lettres professionnelle ?

Tout ceci est au mieux illogique, au pire vexant.



### Primes et distinctions honorifiques : des incohérences

Pour entrer plus avant dans le détail de la note qui nous est proposée, la CFDT-MAE regrette que les décorations honorifiques aient été octroyées quasi-exclusivement aux agents ayant participé au rapatriement de nos ressortissants.

Dans de nombreux cas, nos postes et nos services d'administration centrale ont pu faire face à leurs missions essentielles grâce à l'engagement de leurs personnels malgré les difficultés auxquelles ils furent exposés. Au moment d'accorder ces récompenses, la CFDT-MAE demande donc que soient plus largement pris en compte les mérites de l'ensemble des agents, à l'étranger comme à l'administration centrale, qui se sont mobilisés et continuent de se mobiliser pour faire face.

Plus encore que pour les décorations, le syndicat CFDT-MAE regrette que l'attribution des primes COVID ait été elle aussi très, voire trop parcimonieuse. Seuls 10% de l'enveloppe ont été utilisés : c'est très insuffisant.

Nous regrettons de surcroît que la répartition de ces primes ait tendu au catégoriel : plus le grade

s'élève, plus la prime monte !

Enfin, nous déplorons que les agents de droit local des EAF en aient été exclus. Le fait qu'ils ne sont pas sous plafond d'emplois ne peut pas justifier cette discrimination.

### E.A.F. : Une "troisième vague" en plan social ?

Nous lisons également qu'un tiers des EAF restent fragiles et que ces structures sont « sous étroite surveillance ». Que faut-il comprendre par « étroite surveillance » ? Cette situation pourrait-elle conduire à des licenciements ou fermetures d'établissements ?

Si tel est le cas, des pays ont-ils été dès à présent identifiés ? Dans l'affirmative, la CFDT-MAE souhaite obtenir une cartographie des pays et des emplois qui seraient menacés.

### Une attention toute particulière aux congés de fin d'année et à la reprise

Nous terminerons en évoquant les inquiétudes légitimes des agents en fonction à l'étranger à l'approche des fêtes de fin d'année : pour certains, il leur aura été totalement impossible de bénéficier de congés pour rentrer en France et retrouver leurs proches ; pour d'autres, ces congés se seront traduits par des mesures de quarantaine pénalisantes qui, dans certains cas, seront imputées sur leurs droits à congés car ils ne peuvent pas être placés en télétravail.

Lors de notre dernière réunion, le ministre a demandé à l'administration de faire preuve de bienveillance à l'égard des agents se trouvant dans cette situation. **La reprise après les fêtes devra également faire l'objet d'une attention toute particulière.**

Nous répétons que les agents de ce ministère ont besoin de signaux forts de la part de leur administration ; leurs inquiétudes doivent être reconnues et prises en charge.



## Charte des recrutés locaux : la montagne accouche d'une souris - la CFDT vote contre au CTM !



Au Comité technique ministériel de ce 16 décembre, était présenté le projet de « Charte des agents de recrutement local », soumis pour avis formel. **La CFDT-MAE, comme d'autres organisations syndicales, a voté contre et vous explique pourquoi.**

Si nous avons été « moteur » pour la mise en place d'une telle Charte, en l'absence de texte normatif, revendication encore exprimée récemment devant le Ministre, l'exercice ambitieux que nous appelions de nos vœux ne s'est pas réalisé : l'administration ne l'a tout simplement pas souhaité.

Dès février 2018, nous avons alerté sur le fait que le texte proposé était très en retrait par rapport aux attentes. Nous avons suggéré une méthode de travail, des bases et une trame.

Nous souhaitons que cette Charte affirme les principes fondamentaux de la relation de travail, qu'elle définisse un socle de garanties, des seuils en-dessous desquels il n'était pas admissible de descendre.

Il nous paraissait prépondérant que des droits et

des protections, à la hauteur des légitimes exigences de l'employeur public, devaient y figurer. Que la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) devait y trouver toute sa place. Et il nous semblait fondamental que nos collègues recrutés locaux soient associés à l'exercice.

Nous n'avons pas été entendus. Les groupes de travail qui ont amené à ce texte n'ont pas suivi le chemin tant espéré ; le Département en porte, à notre sens, toute la responsabilité.

**Clairement, cette Charte manque d'ambition. Elle n'apporte pas d'avancée sociale, elle n'est pas assez contraignante et continue de faire la part belle à des droits locaux qui, dans certains pays, restent en-deçà des recommandations de l'Organisation internationale du Travail.**

Enfin, elle prend soin d'omettre les principes élémentaires de consultation, **pour avis**, des représentants du personnel tels qu'ils sont définis par l'accord-cadre sur la commission consultative locale, ce qui est à l'opposé de notre vision du dialogue social.

De toute évidence, « la montagne a accouché d'une souris » dont nous ne voulons pas et ce n'est donc pas un hasard si l'avis formel a été négatif.

**La CFDT-MAE continuera à porter haut et avec détermination les préoccupations de nos camarades de recrutement local : dans un ministère qui se veut exemplaire, la justice sociale commence aussi par eux.**

## Complémentaire santé & prévoyance : vers une participation de l'employeur public

La mesure sera inscrite dans le projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics, prise en application de la loi de transformation de la fonction publique et prévue en janvier 2021.

**La participation financière obligatoire des employeurs publics, à hauteur au moins de la moitié du coût de la complémentaire santé, devra être atteinte**

**d'ici 2024 dans la fonction publique d'Etat** Les premiers effets de ces engagements arriveront dès 2021 sur la prévoyance (révision à la hausse du capital-décès) puis, sur les feuilles de paie, à partir de 2022 pour une participation forfaitaire à la complémentaire santé.

Ce sont maintenant de longs mois de travaux qui s'ouvrent, sur la base d'un dialogue social riche qui mettra en avant l'intérêt renforcé de la négociation.

## Vacataires : un recours accru, une précarité qui s'installe



Lors du CTAC d'automne, la CFDT-MAE a interpellé l'administration sur la multiplication du recours aux « contrats occasionnels ».

Les vacations « classiques » (renfort, remplacement, etc.) sont rémunérées au SMIC, soit 1521€ bruts, tandis que les vacations « de longue durée » (dans l'attente du recrutement d'un titulaire / lors d'un départ à la retraite) sont rémunérées quant à elles 1870€ bruts. Toutefois, les fonctions réellement exercées par l'agent ainsi que

les responsabilités de ce dernier ne sont jamais prises en compte à l'embauche : elles n'apparaissent donc pas dans son contrat où seule figure la mention « agent de bureau ».

En conséquence, à la précarité inhérente à ce type de contrat s'ajoute une disparité des missions exercées par les vacataires, qui peuvent tout aussi bien venir en appui dans un service, exercer exactement les mêmes fonctions qu'un agent durant son absence (ex : gestionnaire d'un portefeuille d'agents au sein du CSRH), voire dispenser des formations aux agents titulaires sur une thématique donnée !

Un vacataire qui signerait un nouveau contrat dans un même service pourrait ainsi voir sa rémunération baisser de 300€/mois, non pas au regard des fonctions exercées, mais uniquement au gré de la nature de l'intérim effectué : remplacement départ à la retraite = SMIC + 300€, puis remplacement de congé maternité = baisse de salaire de 300€.

**Ces inégalités de traitement inacceptables fragilisent ainsi davantage la situation des agents exerçant des vacations au MEAE. Elles interrogent également sur le recours accru de vacataires au sein des services (état civil entre autres), au détriment de la création d'ETP, recours auquel nous sommes fermement opposés.**

### POINT F.A.Q.



Sur son site, [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr), notre syndicat nourrit régulièrement une « foire aux questions » sur divers points de réglementation ou de pratique administrative, RH etc. Retrouvez-les toutes en vous connectant dans l'espace adhérent (\*)... et découvrez-en une chaque mois dans ces colonnes.

La question du mois : Quelle est la règle concernant le choix des admis en liste complémentaire des concours internes & externes ?

R. : Le recours aux listes complémentaires s'effectue conformément au décret n°2005-789 du 13 juillet 2005 . En cas de désistement sur les listes principales, l'administration a recours aux listes complémentaires respectives. Ensuite l'administration a parfois recours aux listes complémentaires afin « de pourvoir des vacances d'emploi survenant dans l'intervalle de deux concours » (art. 20 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984). A noter que le décret précité prévoit des seuils minimum de répartition entre le concours interne et le concours externe (par exemple 40 % pour les secrétaires de chancellerie).

(\*) Login adhérent oublié ? Demandez-le nous par mail : [cfdt.mae@diplo.matie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplo.matie.gouv.fr)

## Toute nos félicitations à la CFDT-Retraités !



Notre ancienne collègue et militante de longue date, Denise Dariosecq, que beaucoup d'entre vous connaissent, retraitée depuis l'année dernière, nous a permis de mettre à l'honneur le prix que vient de recevoir la CFDT-Retraités, le 1er décembre dernier.

### Un prix qui récompense un autre visage du syndicalisme.

L'union confédérale CFDT des retraités (UCR) s'est vu décerner par l'association Réseau francophone des Villes amies des aînés, le prix « coup de cœur du jury » pour l'accompagnement de ses adhérents durant la crise sanitaire.

Au-delà du prix, toujours apprécié, c'est la solidarité et l'engagement de cette communauté d'hommes et de femmes au service des autres qui ont été récompensés.

**Un grand bravo à tous nos camarades retraités qui continuent à porter et à défendre les valeurs de la CFDT !**

## Paris, Nantes, New-Delhi, la vie des sections...

Notre **section parisienne** a tenu son AG de rentrée le 2 octobre et le renouvellement militant a fait son

œuvre

puisque Nafissatou BA (à gauche) et Moukhalifa AMARA (à droite) ont été élues secrétaire et secrétaire-adjointe !



**A Nantes**, l'AG a quant à elle été rattrapée par le second confinement et reportée à la fin janvier, en fonction du protocole sanitaire.

Enfin, notons avec plaisir la création de la « petite dernière », à savoir notre section de **New-Delhi**, autour de Geoffrey CHAUVIN (secrétaire, à gauche) et Nicolas LAVEDER (secrétaire-adjoint, à droite).



## Calendrier

À LA DATE DE DIFFUSION, LES INCERTITUDES SUR LE FUTUR PROTOCOLE SANITAIRE NE NOUS OFFRENT QU'UN CALENDRIER TRÈS PARTIEL.

**23 mars** : Comité technique d'administration centrale, Nantes.

**8 avril** : CHSCT ministériel, Paris.

**8 avril** : CHSCT Ile de France, Paris.

## Au sommaire ce mois-ci...

|  |        |
|--|--------|
| Edito  | page 1 |
| Congrès : objectif 2021                        | page 2 |
| Permanents et zones DSP                        | page 2 |
| Dialogue social et crise sanitaire             | page 3 |
| Crise sanitaire : manque de perspectives       | page 4 |
| Charte des recrutés locaux : trop insuffisante | page 6 |
| Complémentaire santé & prévoyance              | page 6 |
| Vacataires : une précarité qui s'installe      | page 7 |
| Vie des sections, calendrier                   | page 8 |