

Sommaire

Edito	page 1	Dégradation du pouvoir d'achat	page 3-4
La question de la revalorisation des recrutés locaux	page 2	Opération « tract »	page 4-5
		Billet d'humeur	page 5

Edito

La colère gronde ...

Recrutés locaux de tous niveaux et toutes nationalités mais aussi titulaires et contractuels ... partout dans le monde, la colère gronde.

La colère gronde parce que nous en avons assez de n'être pas considérés à notre pleine valeur,

La colère gronde parce que l'administration tente de revenir sur des droits acquis, pourtant obtenus après d'âpres négociations,

La colère gronde parce que les salaires stagnent et que leur revalorisation n'est presque jamais envisagée, même « lorsqu'un décrochage est constaté par rapport aux pratiques salariales des autres emprises diplomatiques et consulaires du pays »,

La colère gronde parce que les agents sont souvent maltraités par leur hiérarchie et que la violence devient une forme de management trop répandue dans le réseau,

La colère gronde, parce que l'administration supprime des postes d'agents titulaires (notamment dans le réseau consulaire) et fait porter la pression sur les recrutés locaux,

La colère gronde encore quand l'inflation est si forte et les salaires si bas que cela force à prendre localement un second emploi pour survivre,

La colère gronde encore et toujours quand le coût-vie défini pour un pays ne correspond pas à la réalité vécue,

Elle gronde aussi lorsque le coût-vie n'est pas le même selon le lieu de travail, ambassade, consulat et institut français...

C'est toute cette colère accumulée qui a fait le succès de l'opération « tract pour le coût-vie » lancée suite au CSAM du 4 juillet.

Nombreux sont les collègues titulaires ou contractuels qui ont joué la carte de la solidarité, tout comme ceux qui travaillent en zone euro.

Ce succès, nous le devons à l'esprit de solidarité des agents du ministère, tous statuts confondus, qui a conduit de nombreux collègues fonctionnaires et des collègues des postes recrutés locaux de pays en zone euro à s'associer à la mobilisation mondiale.

Merci ! à toutes et à tous pour votre action, c'est ensemble et unis que nous ferons entendre votre voix auprès d'une administration qui ne pourra pas continuer de rester sourde à la colère.

Nous sommes déterminés à nous faire entendre et sommes prêts, s'il le faut, à poursuivre le mouvement sous d'autres formes d'action.

Rédaction et conception :

Carole Barbier, Nadine Monchau, Emmanuel Mouriez, les RP d'Egypte



Le dossier du mois

La question de la revalorisation des recrutés locaux

La revalorisation du cadre salarial

La revalorisation du cadre salarial n'intervient que lorsque l'administration constate un décrochage par rapport aux pratiques salariales des autres missions diplomatiques et consulaires représentées dans le pays d'accueil, c'est ce qu'écrit l'administration dans une note présentée lors du dernier CSAM. La CFDT-MAE a rappelé son opposition totale à cette gestion par le MEAE des recrutés locaux et demande une **gestion par anticipation** sans attendre que les autres pays ne fassent évoluer leur propres conditions de rémunération. Cette gestion ne permet pas à notre ministère, et donc à nos postes, de conserver certains profils d'agent car les conditions salariales proposées par notre administration sont souvent inférieures au marché local.

L'administration nous répond que les budgets sont restreints... mais le sont-ils réellement ? Ou plutôt ne le sont-ils que pour une certaine catégorie d'agents ? Comme la soulignée la CFDT-MAE lors du dernier CSAM le budget dédié pour la réforme de la haute fonction publique est de 1,7 million d'euros pour 800 agents et 2 millions d'euros pour les 8 000 agents de droit local et la revalorisation des cadres salariaux, soit un rapport de 1 sur 10 !

Une collègue a même écrit cette phrase terrible : « *La revalorisation reçue ne couvre même pas l'inflation, à vrai dire nous n'avons pas eu une revalorisation du cadre salarial mais une dévaluation salariale* »

Coût-vie ou l'histoire d'une discrimination annoncée

Dans certains postes, principalement dans les instituts français, le coût-vie n'est pas appliqué. Cela s'explique par le fait, que les EAF doivent prendre sur leurs ressources propres pour payer ce coût-vie et que certains, soient ne l'ont pas prévu dans leur budget, soient au vu de leurs résultats ne sont pas en capacité de le faire.

Cependant, il faut rappeler à l'administration un élément essentiel qu'elle a tendance à oublier... c'est **que même si les EAF sont à autonomie financière cela signifie qu'ils ne sont pas, contrairement aux établissements publics, dotés**

de la personnalité morale. Donc leur employeur est bien l'Etat.

Les recrutés locaux des EAF sont, comme leurs collègues des réseaux diplomatiques et consulaires, des agents de l'Etat qui exercent leurs fonctions dans un établissement soumis au décret de 1976.

La question des pays de la zone euro

A une question posée par la CFDT-MAE à l'administration concernant le coût-vie dans un pays où les collègues sont rémunérés en euros, celle-ci répond que les pays où les RL sont payés en euros n'ont pas droit au coût-vie ... Or, les pays de la zone euro bénéficient de cette mesure de revalorisation annuelle basée sur l'inflation constatée par le FMI. L'idée n'est bien sûr pas de retirer cette possibilité aux pays qui en bénéficient mais de comprendre quelle est la règle ?

La question du non cumul de la revalorisation salariale et du coût-vie

Pour la CFDT-MAE la question du non-cumul entre revalorisation salariale et coût-vie **n'est pas une règle administrative mais une habitude des temps anciens** lorsque l'inflation était contenue. Il convient de faire évoluer cette habitude pour que les situations particulières, comme à Londres comme en Turquie, comme au Kazakhstan, au Brésil en Egypte et dans tous les pays où cette question se pose, soit prise en compte.

Un peu de reconnaissance ça ne coûte pas cher ...

Non seulement l'administration rémunère mal ses agents, qui sont pourtant là tous les jours pour faire fonctionner la machine... mais en plus dans de nombreux postes, des retours nous sont faits de mauvais traitement de la part de la hiérarchie du poste. Que dire à un agent qui va être licencié, mais qui travaille depuis plus de 30 ans dans une résidence et où entre 1993 et 2010, il n'était couvert par aucun contrat de travail et donc une absence de cotisations sociales et qui se retrouve à plus de 50 ans « jeté » dans le monde du travail de son pays ? Cette situation est-elle acceptable ?



Dégradation du pouvoir d'achat

Pétition à l'attention de Madame la Ministre sous le couvert
de Monsieur l'Ambassadeur de France en Egypte,
le 26 juillet 2023

Le Caire

Madame la Ministre,

Nous vous écrivons aujourd'hui en dernier recours, en tant qu'agents concernés et dévoués pour exprimer notre profonde inquiétude concernant la perte significative de notre pouvoir d'achat du fait de l'inflation croissante en Égypte, de salaires qui n'évoluent pas suffisamment vite pour les agents sous contrat de droit local, et de l'I.R.E pour les expatriés qui accumule un nombre indécent de baisses consécutives. Tous les agents de cette ambassade, du Consulat Général, et de ses services, souhaitent donc attirer votre attention sur les difficiles conditions de vie auxquelles nous sommes désormais confrontés au Caire.

Tout d'abord, vous devez savoir que les personnels, toute catégorie confondue, expatriés ou de droit local ont perdu environ 30% de leur pouvoir d'achat sur les trois dernières années ce qui a grandement affecté notre capacité à subvenir aux besoins essentiels de nos familles. Les dépenses courantes, telles que l'alimentation, le logement et l'éducation, deviennent de plus en plus difficiles à couvrir avec ces baisses répétées de notre pouvoir d'achat.

Alors que les expatriés observent une baisse de 33,8% de l'I.R.E depuis 2020, les agents sous contrat de droit local se voient accordés une augmentation dérisoire de 4,749% au titre du coût de la vie, alors même que le rapport annuel du FMI indique une inflation de près de 14% pour l'année 2022.

Cette inflation en Égypte, qui a atteint un chiffre record de 40.3% en février 2023, exerce une pression écrasante sur notre pouvoir d'achat déjà fragilisé. Les prix des produits de première nécessité augmentent de façon exponentielle, ce qui rend l'achat de produits de base inabordable pour de nombreux collègues ADL. Les familles à faible revenu sont particulièrement touchées par cette situation, se retrouvant dans une lutte quotidienne pour satisfaire les besoins les plus fondamentaux, et devant faire face à trois dévaluations successives de la monnaie locale, ce qui se traduit par non seulement par augmentation mécanique des prix à la consommation, mais aussi du prix de l'énergie.

En outre, les conditions de vie en Égypte sont devenues extrêmement difficiles pour une grande partie de la population. Les conditions de transport sont également désastreuses, avec un réseau routier défaillant, dangereux, et des embouteillages permanents, qui aggravent par ailleurs la qualité de l'air avec des indices de pollution parmi les plus élevés au monde.

En tant qu'agents du MEAE, nous ressentons un profond sentiment d'injustice face à ces difficultés croissantes. Nous travaillons dur pour, à la fois subvenir à nos besoins, et contribuer au réseau d'influence de la France en Égypte dans le cadre du plan d'action de cette ambassade, mais nous sommes confrontés à des obstacles de plus en plus nombreux qui entravent notre bien-être, nos conditions de vie et finalement notre état de santé. Il est essentiel que nos préoccupations soient entendues et que des mesures adéquates soient prises pour remédier à ces problèmes.

Nous vous demandons donc instamment, de prendre des mesures appropriées pour remédier à la situation actuelle. Il est crucial, Madame la Ministre, de prendre en considération les besoins de vos agents et de mettre en place une politiques de rémunération équilibrée, de nature à améliorer rapidement le pouvoir d'achat des agents en Égypte. En



Le Caire
Alexandrie
Héliopolis

Dégradation du pouvoir d'achat (suite)

200 agents

effet, les méthodes de calcul pour évaluer le coût de la vie ou l'inflation nous semblent absolument déconnectées de la réalité. A titre d'exemple et afin de démontrer l'absurdité des méthodes de calcul, sachez que les agents en poste à Beyrouth perçoivent pratiquement le double de l'I.R.E des agents au Caire, alors que ces derniers, compte tenu de l'effet conjoint de la dévaluation de la livre égyptienne et de l'inflation, subissent tout autant les effets de la « dollarisation » de la société. En effet un grand nombre de dépenses supportées par les agents expatriés sont exprimées en dollar ou en euro. C'est le cas notamment des loyers, des frais de scolarité, des billets d'avion et de tous les produits importés.

Nous espérons sincèrement que vous prendrez en compte nos préoccupations et que des mesures urgentes seront mises en place pour améliorer notre pouvoir d'achat, et apaiser le climat social, car de toutes évidence les signaux d'alerte exprimés lors des dernières réunions de dialogue social n'ont pas été entendus.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette lettre et nous restons dans l'attente d'une action favorable de votre part.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre plus haute considération.

Pour le personnel de l'ambassade de France et du consulat général au Caire

Sameh El-Yamany

Représentant CFDT et membre titulaire au CSAPE

Opération « Tract » près de 900 envoyés !

Beaucoup de collègues ont été déçus et n'acceptent pas ces mesures coût-vie qui ne sont pas à la hauteur des attentes dans le contexte actuel d'une inflation record dans de nombreux pays.

A la CFDT-MEAE, nous estimons qu'il faut savoir passer de l'indignation à l'action. C'est pourquoi, nous appelons à vous mobiliser massivement pour soutenir nos collègues recrutés locaux.

Nous avons proposé donc d'adresser le TRACT à la Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi qu'au DGA (Directeur général de l'administration) par la valise diplomatique.

Egypte Russie Madagascar Canada Irak
Cuba Mozambique Azerbaïdjan Congo
Argentine Roumanie
Gabon Cameroun Royaume Uni Espagne

Billet d'humeur

Niger

LA CRISE AU NIGER a conduit le Département à procéder à l'évacuation de nos compatriotes qui le souhaitaient.

Il paraissait en effet nécessaire d'empêcher que les membres de la communauté française, y compris bien sûr nos collègues, ne puissent être des victimes collatérales de cette crise, au prix parfois de leur vie.

Les agents expatriés qui continueront à travailler sur place au sein de l'ambassade se verront protégés, et leur indemnité de résidence devrait augmenter, ce qui est légitime dans des cas de ce genre.

Nous avons eu confirmation auprès de la DRH que certains de nos collègues recrutés locaux, français ou nigériens, sont demeurés au Niger, reclus à leur domicile dans l'attente de voir si des tâches peuvent leur être proposées.

Pour ces collègues, qui semblent au moins autant à risque que les autres, si ce n'est plus, le syndicat CFDT-MAE a demandé au Département quelles étaient les mesures prises pour leur protection, tant dans le cadre de leurs trajets professionnels que dans le cadre de leur résidence.

Le Syndicat CFDT-MAE souhaite aussi que des augmentations de salaire soient prévues en leur faveur, dans la mesure où tout comme nos collègues expatriés, ils ont besoin de davantage de moyens pour se protéger et tout simplement pour vivre.

Il serait pour le moins injuste et méprisant que des agents particulièrement exposés de par les fonctions qu'ils ont exercées durant toute leur carrière au service de notre pays se retrouvent abandonnés à leur sort alors que la situation est dangereuse et instable.

Souhaitons que la DRH nous entende !!!

**28
agents**



Burkina Faso Thaïlande Mauritanie
Dubai Colombie
Togo Niger Inde
Etats-Unis Brésil Sénégal
Singapour Malaisie Algérie

Les missions syndicales

Ankara, 25 au 28 septembre

La CFDT reprend ses missions syndicales à l'étranger avec pour objectifs la formation de nos élus en CSAPE et en CCL. Un compte-rendu de cette mission sera faite dans la LDS d'octobre ou de novembre.

En préparation, le Togo (en novembre) et l'Egypte (en décembre).

Les décharges syndicales...

...à l'étranger

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, la CFDT-MAE bénéficie d'un très grand nombre d'heures de décharges syndicales.

Pour rappel, une décharge syndicale permet à un agent selon un pourcentage d'heure par semaine/mois de se consacrer à son activité syndicale.

Aujourd'hui, **7 collègues recrutés locaux** bénéficie entre 5 et 10% de temps de décharge syndicale : l'Egypte, la Tunisie, le Maroc, la Mauritanie, la Jordanie, Madagascar et jusqu'aux événements de Niamey, le Niger.

A découvrir

« 100 ans de syndicalisme engagé et solidaire »

Allez découvrir l'expo sur les 100 ans de la CFDT-Ile de France au 78 rue de Crimée dans le 19^{ème} arrondissement. Cette exposition retrace le parcours, les valeurs et les combats de l'interprofessionnel par le biais de seize dates symboliques et rend ainsi hommage à ses militants et militantes d'hier et d'aujourd'hui.



CFDT-MAE :

- ♦ 57, bd des Invalides, 75700 Paris ☎ 01 53 69 35 12
- ♦ 11, rue de la Maison Blanche, 44036 Nantes cedex 01 ☎ 02 51 77 26 19

Mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Site : www.cfdt-mae.fr

Twitter : @CFDT-MAE

Issn 2259-6453