

Au revoir Patrick



Patrick Devautour nous a quitté le 11 mars 2023

Que c'est difficile, Patrick*, d'avoir à parler de toi au passé !

Tu restes tellement présent parmi nous, qui te connaissons comme camarade CFDT de longue date, comme collègue de confiance et comme inoubliable ami.

Avec toi la CFDT-MAE perd un militant dont l'engagement n'a jamais faibli.

Alors que tu étais affecté à des milliers de kilomètres de Paris, jamais tu n'as manqué aux obligations de tes mandats.

Tu t'es investi dans la conquête de nouveaux droits en faveur des contractuels et as fait progresser leur carrière. Tu as défendu et accompagné les collègues lorsque cela était nécessaire. Tu te préparais déjà à la prochaine CCP.

Élu et réélu à la commission consultative paritaire des contractuels, tu étais un interlocuteur apprécié et reconnu de tous.

Tu as fait plus encore, en portant haut une vision de la politique culturelle de ce ministère.

Représentant de notre syndicat au comité ministériel où sont débattues les orientations stratégiques du ministère, la qualité de tes analyses et de tes interventions était remarquable.

Par-dessus tout, tu étais notre ami, une personne qui faisait l'unanimité par ses qualités humaines, son courage, son équilibre, sa sérénité, son humour et, dans les moments de tension que peut connaître un syndicat, son tact, sa délicatesse et son intelligence.

Ta brutale disparition nous touche de plein fouet et crée un vide difficile à combler.

Quand j'ai rencontré Patrick pour la première fois, c'était aussi la première fois que je participais à une instance ministérielle, la première fois également que j'y faisais une intervention ; c'est dire dans quel état je devais me trouver...

Sauf que j'étais assise à côté de Patrick et que tout s'est bien passé. Je me souviendrai toujours de sa calme sollicitude : il avait compris mon appréhension et y répondait avec une décontraction formidablement contagieuse. Patrick était là, et tout allait bien.

J'ai compris plus tard que c'était souvent comme ça avec Patrick. Quand il était là, la situation s'apaisait ou s'éclaircissait. Je l'ai vu ainsi, au milieu de discussions houleuses, apporter par sa simple intervention une vraie détente. Comme si sa qualité d'écoute migrait chez ses interlocuteurs et ouvrait soudain un vrai débat.



Patrick au Congrès de Bierville en 2016.

A ses côtés, Jean-Pierre et sur la photo ci-dessous avec Patrice



Mon cher Patrick, camarade, ami,

Tu as entamé ton voyage sans retour, nous laissant sans voix, car si brusque, alors même que tu disais te sentir mieux. Je t'ai peu connu, mais j'ai eu l'impression de te connaître depuis longtemps. Il est des Hommes avec lesquels on sent un lien fort d'amitié dès la première rencontre, tu en fais partie. Pas besoin de passer 10 ans et plus pour le ressentir.

Merci d'avoir été Toi, bon et sociable en tout.

Puisses-tu reposer en paix dans ta dernière demeure.



Inspiré d'un texte de Simone Veil

Il restera de toi tout ce que tu as donné
Il restera de toi tout ce que tu as semé
Nous veillerons à ce qu'il en soit ainsi
Rares et précieux sont les hommes de foi
Ton exemple te survivra
Nous te le devons.

Patrick Devautour, engagement et savoir être

C'est en 1999 que nous nous sommes rencontrés pour la première fois avec Patrick. Il était alors attaché audiovisuel régional Afrique de L'Ouest basé au Service de Coopération et d'action culturelle à Dakar. Patrick avait un réel intérêt pour découvrir et comprendre la complexité et les spécificités des pays où il servait. Sa fine analyse de la diversité des médias écrits et audiovisuels, publics et privés et sa connaissance approfondie des acteurs de ce secteur ont permis au Département de mieux orienter ses appuis. Il a découvert et encouragé de nombreux réalisateurs africains, métier qu'il connaissait bien pour l'avoir exercé lui-même.

Par choix, Patrick servit essentiellement en Afrique et y exerça des fonctions extrêmement variées. Ce choix de l'Afrique était cohérent avec sa formation initiale, sa vie personnelle et familiale et sa spiritualité. Il était devenu un grand connaisseur de l'Afrique dans toute sa diversité.

Mais au-delà de ses qualités professionnelles, c'est sa bienveillance et son subtil humour qui caractérisaient Patrick.

Nous nous sommes retrouvés en 2007 lorsque j'ai rejoint la permanence du syndicat. Au cours de cette période, quel plaisir ce fut pour moi de retrouver Patrick toujours aussi bienveillant et attentif aux autres. Son engagement, sa persévérance et la qualité de ses analyses furent extrêmement utiles à notre syndicat dans l'exercice de ses responsabilités au Conseil syndical comme au sein de la CCP des contractuels. Dans cette dernière instance, sa parfaite connaissance des dossiers et la solidité de son argumentation en firent un interlocuteur crédible pour l'Administration et permirent d'améliorer le déroulement des carrières des contractuels.

Assurément, Patrick fut un militant dont l'engagement, les compétences et le savoir être contribuèrent au rayonnement de la CFDT.

Les défis d'un élu. Témoignage de Patrick Devautour (représentant titulaire à la CCP des contractuels) en 2016

Depuis 2007, j'ai représenté les personnels contractuels CDI et CDD au cours d'une dizaine de commissions consultatives paritaires (CCP), en format ordinaire ou disciplinaire. De cette expérience, des échanges qu'elle a nécessités avec les agents concernés et de mes participations comme représentant du personnel à plusieurs comités techniques ministériels (CTPM puis CTM), j'ai compris que nous devons avancer avec 4 revendications, qui correspondent aux préoccupations de l'ensemble des contractuels du ministère des affaires étrangères :

- × Plus de reconnaissance et de transparence
- × De meilleures progressions et revalorisations
- × Un traitement vigilant des risques psychosociaux et des erreurs de management
- × Moins de précarité et des titularisations mieux adaptées

Ces revendications trouvent progressivement leurs réponses, plus ou moins dans cet ordre chronologique. En effet, si la reconnaissance et la transparence ont largement progressé, grâce à la construction depuis 2007 de CCP de plus en plus cohérentes permettant un dialogue constructif et si les agents en CDI comprennent de mieux en mieux leur progression de carrière, en terme d'affectations et de revalorisations, la lutte contre les dérives managériales, dont sont responsables ou victimes des contractuels, demande encore et demandera toujours toute l'attention des représentants du personnel et de l'administration. Quant aux moyens de résorber la précarité, ils restent à construire, tant l'application de la loi Sauvadet s'est avérée décevante dans un MAE qui semble négliger l'intérêt de titulariser sur leurs métiers les agents en charge de la diplomatie d'influence et du développement, des métiers qui sont pourtant désormais considérés comme indispensables et pérennes.

1/ Plus de reconnaissance pour les contractuels au sein du MAE et plus de transparence dans leur gestion.

Si je ne devais retenir qu'une seule demande de mes collègues contractuels au cours de mes derniers mandats d'élu de la CFDT, ce serait celle-ci : « Nous travaillons, nous nous démenons, dans des conditions salariales et psychologiques parfois difficiles, alors nous voulons qu'au moins notre travail et notre engagement soient reconnus, que les règles du jeu nous soient expliquées et qu'elles nous soient appliquées, à nous comme aux agents titulaires avec qui nous partageons notre vie professionnelle ».

C'est dans cet esprit, qu'à la suite de nombreuses réunions du « groupe de travail sur les contractuels », la CFDT-MAE a souhaité, à partir de 2007, construire avec l'administration une CCP dont le fonctionnement (à défaut des prérogatives, limitées ou fort peu explicites dans les textes) serait calqué sur les CAP des agents titulaires. Cette CCP a dû décider de ses propres règles (dont son règlement intérieur) et de ses objectifs (gestion des agents, des mouvements, des revalorisations, etc.). Et bien entendu de l'esprit qui sous-entendait son travail : rapprocher

son mode de fonctionnement des règles de fonctionnement qui régissent les titulaires. En expliquant à l'administration qu'elle ne pouvait qu'y gagner en simplicité à concilier ainsi des gestions des personnels jusqu'alors trop différentes, la CFDT-MAE pouvait marquer un premier point important sur ce sujet. Depuis lors, c'est cette même philosophie, partir du modèle « titulaires », qui permet aux CCP d'améliorer en toute transparence la gestion des « contractuels ». L'intégration des CDI à la sous-direction RH2 (compétente pour les titulaires) répondant alors à cette même logique (PV du 24 juillet 2007 de la CCP).

2/ Des mouvements et des revalorisations encadrés pour les agents contractuels.

L'opacité supposée du mouvement, la méthode pour l'attribution des fonctions (en centrale comme à l'étranger), l'influence démesurée présumée des cabinets ou de personnalités sur les affectations est un autre questionnement récurrent pour les agents contractuels. S'y ajoute pour ces agents le constat de carrières à plusieurs vitesses selon qu'on serait appuyé ou pas, certains agents se sentant même oubliés depuis plus de dix ans, leur indice ne progressant pas. Or la CFDT-MAE ne pouvait pas siéger majoritairement (trois titulaires sur cinq) à une CCP et laisser faire ou perdurer des injustices. Elle a réclamé et obtenu les tableaux de préparation et de décision des affectations, constatant que les nouvelles commissions d'affectation jouaient bien leur rôle et qu'il n'y avait pas de « fils d'archevêque » sur les listes. Et au besoin les critères des choix sont réclamés et explicités.

S'agissant des revalorisations, la CFDT-MAE peut se flatter d'avoir fortement contribué à la mise en place d'une revalorisation forfaitaire triennale (30 points pour les A, 15 pour les B et 10 pour les C), à une progression indiciaire accélérée sur la base de la FANEV, au changement de catégorie d'assimilation des agents au sommet de leur catégorie (quelques passages de C en B et de B en A), à une remise à niveau des agents détenant un indice faible ou n'ayant plus progressé depuis plus de trois ans et au relèvement du plafond indiciaire à l'indice 821 (par analogie avec le dernier indice précédant la hors échelle des agents titulaires) pour les agents parvenus au sommet de la catégorie A. Depuis 2008 les mêmes règles sont appliquées à tous et peuvent s'affiner (comme la prise en compte de la FANEV pour les réductions d'ancienneté depuis 2013 – ou encore la convocation d'une seconde CCP compétente sur les revalorisations).

3/ Une attention soutenue en CCP aux questions des risques psychosociaux et de la violence managériale.

Ces dernières années, plusieurs CCP ont été réunies au format disciplinaire ou pour juger d'insuffisance professionnelle ou de contestations d'évaluation. Sans pouvoir décrire des séances le plus souvent douloureuses (les membres de ces commissions sont tenus à une totale confidentialité), je peux témoigner que la question de la souffrance au travail a bien été au cœur des préoccupations des représentants du personnel et de l'administration, dans une entente du meilleur niveau, moral et professionnel. Du contractuel chef de service licencié, parce qu'il faisait souffrir autour de lui, au contractuel souffrant d'addiction parce qu'il n'avait pu trouver sa place dans un dispositif peu accueillant, les cas sont bien différents, certains plus graves encore pouvant même être confiés à la justice. Mais là encore l'esprit reste le même, traiter les agents sans distinction, et je me souviens d'une question posée à la présidente de la commission : « Pouvez-vous nous garantir, Madame la Présidente, que vous demanderiez la même sanction pour un conseiller des affaires étrangères qui aurait agi ainsi ? » Et de sa réponse : « Oui, absolument. Sans hésitation. »

4/ Une lutte à mener sans relâche contre la précarité au sein du MAE.

Certes la loi Sauvadet a permis quelques cdisations et l'organisation de concours réservés, pour quelques dizaines d'agents sur plus d'un millier sous un statut très précaire (hors CDI et CDD fonctionnaires d'autres ministères). Mais le souhait politique, exprimé par la loi, de résorber la précarité n'est pas respecté par le mode d'application choisi par l'administration, alors même que cette précarité coûte cher (en licenciements sans fin puisque le ministère continue à recruter des CDD) et ne convient à personne. La CFDT-MAE répète à chaque CTM, à chaque CCP, que l'administration se trompe en refusant de titulariser ses agents dans les métiers qu'ils exercent. Un agent du réseau culturel ou de la DGM, qui remplace sur son poste un autre agent du réseau ou de la DGM, parfois depuis plus de trente ans pour les CDI, ou parfois en alternant les postes d'ETI et en centrale pour les CDD, aurait vocation à pouvoir être titularisé sur la base de ses compétences et de son expérience, suite à un examen professionnel ou après un concours. Au lieu de quoi l'administration obtient l'ouverture d'une dizaine de postes de SAE généralistes nécessitant d'autres formations, universitaires et linguistiques. Ces recrutements n'ont comme conséquence que de contrarier les jeunes CDD issus de Sciences Po qui s'inquiètent de voir leurs aînés siphonner les rares places « ouvertes » au concours interne... La CFDT-MAE continuera donc à demander que la loi soit appliquée dans l'esprit (résorber la précarité) et soit adaptée à la réalité : les contractuels ont vocation à être titularisés sur leurs métiers, qui sont principalement les métiers de la diplomatie culturelle et du développement.

Cette bataille-là reste à gagner. Rendez-vous aux prochains CTM et aux CCP à venir.

Rédaction et conception :

Nadine Monchau

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

