

## BILAN DES CCL<sup>1</sup>

**27 réponses, soit un peu moins d'un tiers de réponses** par rapport au nombre de CCL où nous avons des élus : **90**  
**26 réponses exploitables.**

### Tenue de la CCL

#### Demande d'une 2ème CCL :

- **Non** : 77 % (20 réponses)
- **Oui** : 23 % (6 réponses)
- **Accord pour 2<sup>ème</sup> CCL** : 100 %

#### Ordre du jour établi en partenariat avec l'administration :

- **Oui** : 96 % (25 réponses),
- 1 réponse « en partie »

#### Communication de l'ordre du jour dans les temps :

- **Oui** : 92 % (24 réponses)
- **Non** : 8 % (2 réponses)

#### Tous les sujets souhaités ont-ils été portés à l'ordre du jour :

- **Oui** : 85 % (22 réponses)
- **Non** : 15 % (4 réponses)

#### Sujets non inscrits à l'ordre du jour :

- Augmentation salaire, cas de harcèlement, fusion SCAC/EAF et budget RL 2010, conditions de travail.

### Déroulement de la CCL

#### Ajout de points divers en début de séance :

- **oui** : 62 % (16 réponses)
- **Non** : 31 % (8 réponses)
- Sans réponse : 1
- 1 réponse : pas besoin

#### Prévisions d'embauches et de licenciements de RL abordés par l'AD

- **Oui** : 43 % (11 réponses)
- **Non** : 50 % (13 réponses)
- **Embauche seulement** : 1
- **Licenciement seulement** : 1

#### Qualification du climat de la CCL :

- **Ambiance positive** : 70 % (18 réponses)  
très constructif, cordial, excellent, ouvert, correct, très bon, assez détendu, courtois malgré le ton qui monte parfois, assez libre, excellent, confiant, très bon, bon, satisfaisant, bon, correct, correct, détendu
- **Ambiance négative** : 30 % (8 réponses)  
mauvaise, simple consultation car décision déjà prise par AD, culture du pays ne permet expression RL en réunion, tendu, pas de dialogue car simple info de AD, froide et rigide, sans commentaire..., détendu à houleux suivant sujet abordé

<sup>1</sup> RP : représentant du personnel  
AD : administration

## Suite de la CCL

### Prise en compte des avis des représentants du personnel par l'administration

- **Complètement** : 19 % (5 réponses)
- **Prise en compte mais pas de suite**: 11 % (3 réponses)
- **En partie** : 54 % (14 réponses)
- **Pas du tout** : 15 % (4 réponses)

### Qualification de l'attitude de l'administration envers les représentants du personnel :

- **Attitude positive** : 50 % (13 réponses)  
Ouvverte et positive, correcte, satisfaisante, bonne, correcte, bienveillante, plutôt bien, cordiale, attentive et engagée pour les RL, positive, respectueuse, normale, respectueuse
- **Attitude moyennement positive** : 27 % (7 réponses)  
Mitigée car respect de l'Ambassadeur mais mépris du COCAC, peut mieux faire, aimable mais sans prise en compte des remarques des RP, correcte mais pas d'écoute, varie suivant personnalité des chefs, bonne attitude du chef de poste mais pas du SAFU, correcte mais durcissement face aux propositions RP.
- **Attitude négative** : 23 % (6 réponses)  
RP méprisés et discrédités par AD qui divise les RL pour mieux régner ; RP jamais consultés et inexistantes pour AD ; RL pas considérés comme agents du MAE à part entière ; à la limite du mépris, sans commentaire..., méfiante et indifférente.

### Les représentants du personnel sont-ils menacés dans le déroulement de leur carrière ?

- **Oui** : 38 % (10 réponses)
- **Possible** : 35 % (9 réponses)  
dépend de la personnalité de l'Ambassadeur ou du chef de SAFU, non puisque pas de carrière au MAE pour les RL, peut-être, pour l'instant non, pas jusqu'à présent, pas en apparence
- **Non** : 27 % (7 réponses)

## Globalement...

### Avis sur la création de la CCL :

- **Avis positif** : 81 % (21 réponses)
- **Avis réservé** : 11 % (3 réponses) : oui mais...; trop tôt pour répondre ; oui mais résultats décevants.
- **Avis négatif** : 8 % (2 réponses)

### Les rapports RL/hierarchie sont-ils facilités grâce à la CCL

- **Oui** : 65 % (17 réponses)
- **Avis réservé** : 23 % (6 réponses) : il faudra du temps, il faut un vrai dialogue entre partenaires, permet des demandes par voie officielle même si les réponses sont négatives, beaucoup de travail reste à faire, trop tôt pour répondre
- **Non** : 12 % (3 réponses) : non, ne sert que de paravent, alibi pour bonne conscience de l'AD.

### Si vous avez un avis positif sur la création des CCL, quelles améliorations pourrait-on apporter ?

- **Amélioration du dialogue et de la communication entre AD et RP :**
  - Rappel d'un RP de la définition du mot dialogue « entretien entre **DEUX** partenaires ».
  - Beaucoup d'élus ont le sentiment que la CCL ne sert qu'à communiquer aux RP les décisions de l'administration et de « Paris ».
  - L'attitude et la personnalité de l'Ambassadeur est déterminante dans la qualité du dialogue social dans le poste (proposition d'élaboration par les syndicats d'une grille de critères sur la qualité du dialogue social pour l'évaluation des ambassadeurs).
- **- Réelle écoute des RP** : quand les RP font des propositions pour trouver une solution à un problème (licenciement par ex.), ils souhaitent qu'elles soient prises en considération et transmises à Paris, au lieu de présenter cette mesure comme irréversible
- **Application stricte** de tous les points de l'accord-cadre
- **Communication de la proposition du budget RL** aux RP avant son envoi à Paris et communication de la réponse du Département. Donner les moyens financiers pour améliorer la situation des RL car sans cela les CCL sont inutiles

- **Concertation accrue** :
  - **entre RP et AD** et organisation de réunions préparatoires à la CCL
  - **entre RP et recrutés locaux** : demande de réunion pendant les heures de travail en raison des difficultés pour les tenir en dehors des heures de travail
  - **Tenue obligatoire d'une 2<sup>ème</sup> CCL** dans l'année et d'une 3<sup>ème</sup> si nécessaire
- **Meilleure circulation de l'information** : entre les différents postes, communication systématique des CR du groupe de travail « RL » aux postes ; envoi des CR des CCL aux syndicats
- **Implication plus importante des permanences syndicales** : envoi des CR des CCL au syndicat, élaboration d'une grille de critères sur la qualité du dialogue social pour l'évaluation de l'ambassadeur, formation des élus (pas de culture syndicale dans certains pays et parfois pas de régime démocratique).

**Si vous pensez que le dialogue social est un échec pouvez-vous en donner les raisons et des pistes pour le faire exister ?**

- Signature du PV de la CCL par tous les participants
- Augmenter les moyens financiers : 0,8 % augmentation salariale annuelle insuffisant
- Permettre un dialogue entre RP et AD en dehors des CCL
- Contraindre l'administration à dialoguer : « la CCL n'est pas une caisse d'enregistrement ! »
- Contraindre l'administration à appliquer totalement l'accord-cadre et les instructions du guide de recrutement local
- Empêcher l'administration des postes de remettre en cause l'utilité du dialogue social, voire de le boycotter
- Pas de remise en cause par un nouvel ambassadeur des acquis obtenus avant son arrivée
- Respecter les RL :
  - ne plus leur dire « si vous n'êtes pas content, il faut aller voir ailleurs »
  - faire évoluer les mentalités des expatriés
- Plus de réactivité du syndicat aux questions posées par les RP pour répondre à l'AD
- Mettre en place un comité d'entreprise fonctionnant sur le modèle allemand et ayant pouvoir de décision
- Ce questionnaire devrait être rempli par RP après chaque CCL

**Un statut protecteur des RP est-il utile, voire indispensable ou inutile ?**

- **Utile** : 46% (12 réponses) A noter la solidarité entre RL. Certains ne sont pas menacés mais ont répondu positivement « utile si des RP sont menacés dans d'autres ambassades ».
- **Indispensable** : 42 % (11 réponses)
- **Inutile** : 12 % (3 réponses)

**Avez-vous ressenti des pressions ou subi des réflexions désagréables ?**

- **Oui** : 58 % (15 réponses) : parfois, avertissements, calomnies et discrétisation, mise au placard, traité de « cégétiste », valeur au travail non reconnue, menaces, collègues agressifs.
- **Non** : 38 % : 10 réponses
- Pas de réponse : 1