



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°291, février 2019

Edito...

Rédacteurs :

Anne COLOMB
Franck LAVAL
Claire LEFEBVRE
Marie MAISONNET
Laurence SIMONIN

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

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

www.facebook.com/cfdt.mae



Twitter : @CFDT-MAE

Issn 2259-6453

SUPPRESSION DES EFFECTIFS



Chères et chers collègues, chers camarades,

L'année 2019 a commencé dans le trouble et l'incertitude, tant dans la Cité qu'au sein du MEAE, et la crise sociale et politique que notre pays traverse vient résonner avec les (très) sombres perspectives qu'AP 2022 fait peser sur la Fonction publique et, de fait, sur notre communauté de travail.

C'est portée par ses valeurs de dialogue et de propositions que la CFDT a décidé de participer au « grand débat national » en y apportant ses réflexions et ses solutions. C'est soucieuse de se concentrer sur l'efficacité qu'elle n'a pas appelé à la grève le 5 février dernier ; l'expérience prouve selon nous qu'une grève mobilise plus avec un objectif précis et dans un cadre limité, comme par exemple celle des collègues du consulat général de France à Los Angeles dernièrement (cf. la LDS n°289 de décembre 2018).

Il faut cependant établir le constat que des combats nous attendent avec la loi sur la réforme de la Fonction publique qui devrait être présentée au Parlement en juin. Il faudra alors se faire entendre clairement, et faire le poids.

C'est dans cette perspective que notre syndicat recrute des permanents, à Nantes & à Paris (page 7), que nos sections se mobilisent et réfléchissent (page 8) aux moyens d'aborder le rapatriement de l'état civil européen en centrale (page 2) ou la dématérialisation et, plus généralement, la comédie en trois actes qui se met en place (page 3).

C'est avec la même logique, celle des perspectives de carrières, que nous faisons dans cette livraison de notre infolettre, le point sur la Charte des ADL en cours de discussion (page 4) et sur le « compte personnel de formation », mis en place en juin dernier (page 6).

Bonne lecture !

FRANCK LAVAL,
COMMISSAIRE EXÉCUTIF

En bref...

Dans le cadre de la construction de ses actions revendicatives, la CFDT-MAE rencontre régulièrement des élus afin de faire passer ses messages.

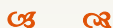
Après la députée Anne GENETET, rapporteure des budgets 105 & 151, en octobre dernier, nous avons échangé avec intérêt en ce début d'année avec les **Sénateurs Damien REGNARD et Jean-Yves LECONTE, représentant les Français établis hors de France**. Les questions consulaires, première cible d'AP 2022 ont été au programme, mais aussi, plus largement l'avenir du service (au) public à l'étranger.

La CFDT a fourni à ses interlocuteurs chiffres et analyses quant à la situation déjà très dégradée de nos postes à l'étranger et sur le point de non-retour en passe d'être franchi.



En matière de dématérialisation, la CFDT-MAE s'interroge sur la place qui sera faite à l'expertise de nos camarades de la DSI dans le cadre du **projet de registre d'état civil électronique (RECE)**, piloté semble-t-il par une équipe issue de... Bercy et faisant la part belle aux prestataires privés.

A suivre...



... à suivre de même l'inscription au cahier des charges Crocus de la possibilité pour les postes de tenir des comptabilités dans toutes les monnaies.

Porte ouverte à tous les projets de regroupement comptable ?

Etat civil consulaire : mauvaise leçon de mathématiques



En marge du Comité technique ministériel (CTM) de novembre dernier, la DFAE avait répondu à l'une de nos interventions qu'il n'était « pas question » pour sa direction **d'accroître le quota annuel de 1000 actes/agent en état civil consulaire**.

Ce quota est communément appliqué par le Département depuis quelques années ; il détermine le nombre d'actes limite que l'on

peut demander à un agent affecté en zone à risque de fraude faible, en respectant la qualité du service rendu et ses conditions de travail.

Ce vendredi 25 janvier, c'est un tout autre tableau que nous avons perçu de la DRH à l'occasion d'une réunion avec les organisations syndicales à Nantes : 5 ETP vont être créés, à l'été 2019, au sein du SCEC, visant à permettre le rapatriement en centrale de l'état civil de Genève, Luxembourg et Monaco.

Si l'on pose les chiffres à côté des lettres, le compte est loin d'être bon : Genève 2018 = 6250 actes, Luxembourg = 1604 et Monaco = 1152, soit un total de 9006. Si l'on ajoute à cela le fait que Zurich, dont les dossiers ont été rapatriés à titre anticipé dès l'été dernier, aura délivré 1310 actes pour l'année, avec un seul « ETP centrale pionnier »... l'on en arrive au chiffre de 10316 actes pour 6 ETP, soit un quota de... 1720 actes par agent !

Cette augmentation de... 72% n'est même pas « inacceptable », elle est juste intenable. Devant une charge de travail déjà à son maximum, avec des postes et des services qui sont à l'os (*), la CFDT-MAE s'inquiète de la contradiction entre les deux termes de l'équation :

- Si l'on s'en tient aux chiffres du programme employeur, c'est 5 ETP qu'il manquera au futur « bureau des transcriptions européennes » à la rentrée prochaine, soit près de la moitié de son effectif.
- Si l'on suit les chiffres de la DRH, le service sera impossible à rendre, méprisera les usagers et mettra clairement les agents en danger.

Sur ces sujets sensibles des conditions de travail et du service public à l'étranger, nous attendons avec hâte des clarifications de l'administration.

(*) Lors de l'audition du secrétaire général du MEAE devant la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées du Sénat le 3 octobre 2018, le président de la commission, le Sénateur Cambon, estimait même « que la moelle était atteinte ».

« Donne-moi ta montre et je te donnerai l'heure » : Une comédie en trois actes...

Au moment où nos autorités semblent très temporairement temporiser sur le rythme et le calendrier de la réforme de l'État à laquelle nous sommes manifestement promis, il est peut-être utile de rappeler quelques vérités. L'histoire récente de notre ministère regorge en effet d'exemples très concrets de réformes où les logiques budgétaires et technocratiques à très court terme l'ont très largement emporté sur les missions diplomatiques, consulaires, et de coopération. Et donc sur l'intérêt même de notre pays.

- Une comédie bien rodée

Cette verticalité jacobine n'est pas nouvelle, notre ministère en sait quelque chose, mais elle s'est affinée depuis quelques années, selon une scénographie qui s'apparente à une comédie bien rodée :

– **Acte I** : on enlève les moyens en affirmant que les missions seront mécaniquement réduites à due proportion ;

– **Acte II** : les missions demeurent pour la plupart, bien évidemment ;

– **Acte III** : on officialise graduellement et subrepticement le rétablissement de ces missions mais pas les moyens, tout en alléguant de façon pavlovienne les miracles garantis du numérique et du pilotage en mode start-up.

Baisser de rideau. Applaudissements.

- Les faux-semblants de cette comédie

Seulement voilà, les faux-semblants de cette comédie n'ont strictement rien de divertissant. On l'a déjà vu dans un passé récent avec l'avènement des fameux Consuls d'influence (PGS), précisément dépourvus de moyens d'influence. On le voit aujourd'hui avec les postes de présence diplomatique (PPD), qui en réalité se sont vu retirer les moyens de présence. On le verra demain avec le réseau DGM,

dont le tour de variable d'ajustement est apparemment venu.

- Notre réseau va-t-il devenir un club diplomatique mondain ?

Il faut le dire et le redire : décimé par les coups de rabot en ETP et masse salariale, réduit à mendier du sponsoring, mité par l'externalisation et le numérique consulaire, notre réseau court désormais le risque de devenir au mieux une tour de contrôle sans fenêtres, au pire un club diplomatique mondain aussi aimable qu'impuissant. A l'affût, le monde

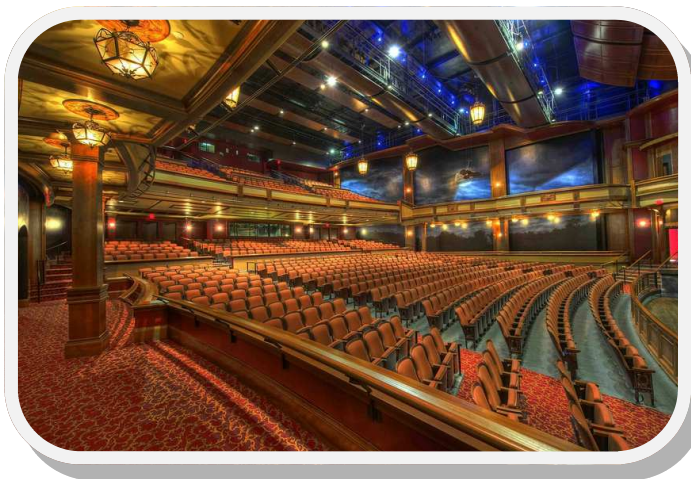
des start-up attend son heure, de moins en moins discrètement (« 72 start-up développent, au sein des ministères, des services publics selon des principes inédits », Le Monde, 24 janvier 2019).

- Demander toujours plus à moins de monde

Dans l'immédiat, l'exigence de mobilisation des effectifs qui ont survécu aux décimations n'a jamais été aussi forte, au nom de ce qu'on appelle généralement « gains de productivité » (lesquels consistent à demander plus à moins de monde à rémunération inchangée). On le constate dans le consulaire de proximité – demeuré, lui, intact, voire en progression – la gestion unifiée sous la houlette des Secrétaires Généraux d'Ambassade (au prix de transferts ridicules d'emplois, les conditions de reprise des missions des Trésoreries ayant donné le la), la mobilisation – toujours plus urgente voire parfois vitale – en matière de démarches, notes et rapports de tout poil, l'organisation des visites ministérielles et présidentielles – là aussi, rien de changé, naturellement – etc.

Est-ce vraiment cela l'avenir des agents et de cette maison ?

Et, surtout, est-ce bien tenable et est-ce bien raisonnable ?



Charte des agents de droit local : La CFDT propose un exercice ambitieux

LORS DE LA RÉUNION DE CONCERTATION DU 4 FÉVRIER 2018, À LAQUELLE PARTICIPAIENT DES REPRÉSENTANTS DE LA DRH ET DE LA DGM, LA CFDT A PROPOSÉ UNE MÉTHODE DE TRAVAIL POUR L'ÉLABORATION DE LA CHARTE DES AGENTS DE DROIT LOCAL DU MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

La CFDT a exprimé ses attentes, à savoir :

1/ que la charte affirme les **principes fondamentaux de la relation de travail** entre le ministère employeur et les agents de droit local, au sujet desquels l'administration indique opportunément en préambule de son projet que pour exercer sa mission de service public à l'étranger, le MEAE fait appel à des agents recrutés localement, rendant

ainsi clair pour tous qu'ils font pleinement **partie de la communauté de travail** et qu'ils ne sont **pas une variable d'ajustement** ;

2/ qu'elle définisse un **socle de garanties** pour ces agents de l'Etat ;

3/ qu'elle énonce clairement les **règles de gestion** applicables à l'ensemble de ces personnels, et les **seuils en-dessous desquels il n'est pas admissible de descendre** même en cas de lacunes de droit local ;

4/ que ce texte, c'est une évidence, **engage l'administration**.

La CFDT attend donc un texte ambitieux. Le document qui nous a été soumis est en retrait par rapport aux attentes. On comprend qu'il a été élaboré dans un délai contraint et que le Ministre a pour objectif de le soumettre au **CTM de printemps**. Pour la CFDT, il n'est pas question de bâcler cet exercice essentiel, bienvenu et attendu, qui viendra combler un vide, quitte à ce que, lors du CTM de printemps, le docu-

ment en cours d'élaboration figure en point d'étape.

La CFDT a proposé une méthode

Le guide de recrutement local est le seul document existant à ce jour et il n'est qu'un document de recommandations de gestion, **dépourvu par nature de force contraignante**. Il s'agit donc de lui donner une effectivité et pour cela, **définir les principes d'une politique durable et inclusive**, principes qui seront ensuite déclinés pour mise en œuvre concrète dans le guide du recrutement local.

Pour cela, il s'agit de :

1/ **délimiter les domaines de la charte et du guide**, et différencier ce qui relève de la **mise en cause** (et

là on se situe au niveau des principes) de ce qui relève de la **mise en œuvre** (et là on se situe au niveau de la gestion) ;

2/ dans cet exercice, la CFDT est consciente qu'on engage l'avenir car c'est là aussi que s'exprime **l'exemplarité de**

l'Etat employeur, qui au demeurant doit être déployée pour toutes les catégories de personnels composant la communauté de travail ;

3/ C'est donc **par analogie, lorsque c'est possible, avec les droits et devoirs des fonctionnaires et agents publics** que l'on peut déployer le présent exercice. A titre d'exemple, la protection fonctionnelle, due aux agents publics, est également due aux recrutés locaux, et cela ne figure expressément nulle part encore dans les documents de l'administration (mais cela figure dans les documents de la CFDT !).

La CFDT a énoncé les bases à partir desquelles il conviendra de travailler :



1/ **des droits et protections à la hauteur des légitimes exigences** que l'employeur public est fondé à avoir vis-à-vis des membres de la communauté de travail (1),

2/ une vocation des recrutés locaux à **développer sur la durée un parcours professionnel** : lutte contre la précarité (CDI à privilégier sur les emplois permanents...), évolution fonctionnelle et salariale (formation, rémunération...), protection sociale effective...

3/...et son corollaire qui est la **mise en place d'une véritable GPEEC** (gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences) du recrutement local dans le respect des domaines de compétences (régaliens/non régaliens) ;

4/ le tout étant discuté dans le cadre d'un **dialogue social** de qualité

La CFDT a proposé une trame quant au contenu

Il s'agit de voir comment **les garanties et obligations applicables aux agents publics** peuvent être déclinées pour les agents de droit local. En effet, si des obligations légitimes s'imposent à tout personnel faisant partie de la communauté de travail (dont dignité, impartialité, intégrité, probité, respect du principe de la laïcité, prévention des conflits d'intérêt notamment sur les aspects non patrimoniaux (2), non cumul d'emploi, respect du secret professionnel, obligation de discrétion, devoir de se conformer aux instructions...), **ces obligations ne s'entendent qu'assorties de garanties qu'il s'agit de faire figurer dans la charte** :

- non-discrimination notamment en raison de la méconnaissance de la liberté d'opinion
 - non-discrimination en raison du sexe
 - non-discrimination en raison de la dénonciation d'un délit constitutif d'un conflit d'intérêts
 - protection contre le harcèlement sexuel
 - protection contre le harcèlement moral
 - non-discrimination en raison du handicap
 - droit syndical
 - droit de grève
 - protection fonctionnelle,
- ...cette liste n'étant pas forcément exhaustive.

Il s'agira également de traiter les principes de l'économie générale des contrats.

Outre ces droits fondamentaux ci-dessus énumérés, la charte doit également rendre compte de

règles transversales de gestion des recrutés locaux qui ont vocation à développer un parcours professionnel, et notamment des items tels que :

- le droit à l'évaluation,
- les garanties en cas de procédure disciplinaire,
- le dialogue social effectif,
- la protection sociale,
- la protection du pouvoir d'achat,
- l'évolution professionnelle,
- la formation,
- la lutte contre la précarité,
- le règlement intérieur et contrats (notamment temps de travail/congés et organisation du travail),
- les mesures d'accompagnement en cas de cessation de fonction (reclassement, mutation interne notamment)
- la pratique d'une gestion prévisionnelle des emplois adaptée au recrutement local.

Les principes fondamentaux seront déclinés dans le guide du recrutement local, dont les fiches devront être mises à jour, complétées, voire créées.

L'administration a souscrit à cette manière d'envisager l'exercice.

A suivre donc...

(1) Il va de soi que cela implique a minima le respect des conventions internationales ratifiées par la France notamment celles de l'OIT (plus éventuellement d'autres conventions qui seraient applicables).

(2) On pense notamment à l'agent qui serait au guichet de visas dans un pays à risque migratoire, ce qui d'ailleurs renvoie à la nécessité d'une typologie d'emplois titulaires/RL.



La section CFDT-MAE de Lomé

CPF (compte personnel de formation), késaco ?



Le CPF c'est le *Compte Personnel de Formation* qui remplace, depuis juin 2018, le DIF (*Droit Individuel à la Formation*). Ce compte est alimenté automatiquement par les déclarations annuelles de l'administration.

Il reprend le solde du DIF et est consultable via le site « moncompteactivite.gouv.fr ».

Le site permet de **consulter nos droits** en **nombre d'heures** de formation et d'utiliser les autres rubriques en tant qu'**outil de réflexion** de projet professionnel. Un article complet dans le n°237 d'Interco est dédié à cet outil.

Le CPF, pour quoi faire ?

- Pour suivre des formations en lien avec un projet d'évolution professionnelle et qui sont en dehors du plan de formation de l'employeur ;
- Pour faire un bilan de compétences ;
- Pour transformer ses compétences en diplôme (CléA : <https://www.certificat-clea.fr>) grâce à validation des acquis de l'expérience (VAE).

A qui s'adresse le CPF ?

Il concerne l'ensemble des agents publics, aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels à contrat à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit la durée de leur contrat.

Comment en bénéficier ?

En effectuant, au moins **un mois** avant la date d'inscription, une demande de mobilisation du CPF auprès de la DRH (**RH4**) sous la forme d'un dossier comprenant :

- Une lettre d'intention
- Une présentation du projet professionnel
- Un CV
- Une présentation du programme de formation, et son coût sous forme de devis.

Un premier examen informel permet de déterminer la recevabilité du dossier.

Les sessions d'instruction formelles des demandes ont lieu deux fois l'an en **mars** et en **septembre**

Attention, le service référent pour les agents contractuels en dernière année de mission est **RH3B**.

Qu'est-ce qui est pris en charge ?

Les frais d'inscription pédagogique uniquement, dans la limite d'un plafond horaire applicable aux formations suivies dans le cadre du CPF.

Pour aller un peu plus loin :

Article « Tu as combien d'heures sur ton compte personnel de formation ? » Journal Interco n°237 (pages 12 à 17)

La formation professionnelle tout au long de la vie : <https://intranet.diplomatie.gouv.fr/spip.php?article28813>

Consultation des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) <https://intranet.diplomatie.gouv.fr/spip.php?article88776>

Rentrée 2019 : la CFDT-MAE recrute !

A Paris et à Nantes, sur des profils administratifs, revendicatifs, communication (webmestre notamment).

Nos bureaux sont au sein du ministère, aux Invalides et à Convention (Paris) ou à Breil IV (Nantes).

Si vous souhaitez découvrir le MEAE sous un autre angle, défendre vos valeurs et le service (au) public, si vous aimez travailler en autonomie tout en participant à un projet collectif, si vous aimez le contact, n'hésitez pas, **rejoignez-nous !**

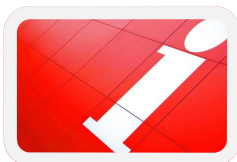
Les permanents syndicaux sont des agents du Département (titulaires ou contractuels CDI), en position d'activité et bénéficiant d'une décharge d'activité de service (DAS) : ils conservent leur avancement, leur statut et leur salaire. Pour les agents qui rentrent de poste, les primes mensuelles et le complément indemnitaire sont ceux du niveau moyen du grade ; pour les agents déjà en centrale, les primes mensuelles sont celles du dernier poste occupé et le complément indemnitaire est celui du niveau moyen du grade.



Les candidatures doivent nous être présentées directement (et non via l'application Transparence) ; elles donnent lieu à un entretien avec des permanents et/ou des membres de la commission exécutive, puis doivent ensuite être approuvées par notre conseil syndical. C'est ensuite le syndicat qui effectue la demande de décharge auprès de la DRH.

N'hésitez pas à nous écrire pour tout renseignement, ou pour présenter votre candidature, à cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr !

POINT F.A.Q.



Sur son site, 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 les plus récentes chaque mois dans ces colonnes.

La question du mois : Y-a-t-il un règlement ou un texte au sujet de la mise à disposition d'une salle de repas dans les postes à l'étranger pour des personnels expatriés et recrutés locaux qui souhaitent déjeuner sur place ? J'ai connu des ambassades qui avaient prévu une cuisine et une salle de repas prenant ainsi en compte le fait que certains personnels préféreraient rester dans l'enceinte de l'ambassade pour la pause déjeuner ou ne pouvaient repartir chez eux, leur domicile étant trop éloigné.

R. : Il n'existe pas, à notre connaissance, de texte réglementaire français prévoyant explicitement la mise à disposition, pour les agents en poste, d'un local pour faire réchauffer et consommer leur repas de midi, en l'absence d'un restaurant administratif. Mais il existe souvent une législation locale sur les facilités de ce type que l'employeur doit mettre à disposition, ou alors sur les tickets-restaurants. Il est essentiel, en termes de pouvoir d'achat et de qualité de vie au travail, que nos collègues dans les postes, quel que soit leur statut, puissent prendre leur repas de midi dans l'enceinte des locaux administratif. Nous vous recommandons de prendre l'attache de vos élus en comité technique de proximité à l'étranger (CTPE) afin qu'ils fassent inscrire cette question à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du comité. N'hésitez pas à revenir vers nous en cas de difficulté.

(*) Login adhérent oublié ?

Demandez-le nous par mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

La vie des sections : Nantes, réflexions & vigilance collectives

Assistance fournie pour le seconde réunion de la section nantaise cette année !

Les 18 participants se sont tout d'abord retrouvés pour un **débriefing des réunions tenues localement avec l'administration** : DSD (sécurité des accès et notamment problématique des portails), RH1 (créations d'ETPs à Nantes (*)), publication interministérielle des emplois vacants de cat C., d'ASIC & SESIC, régime des primes des agents C par rapport à leurs attributions et responsabilités) et sous-directeur du SCEC (télétravail, insuffisance des promotions en cat. C, perspectives du rapatriement de l'état civil consulaire européen etc. (*)).

Après un premier exercice de réflexion de fond sur l'universalité du réseau en janvier, les échanges se sont poursuivis lors de cette séance avec une **réflexion collective sur la dématérialisation des métiers** ; la contribution de nos camarades de la SDV a permis de faire un point assez complet sur France-Visas. Certes ambitieux et cohérent, l'impact du projet sur les conditions de travail des agents (poste et centrale) reste à évaluer. Au-delà des éléments de langage parfois lénifiants, l'articulation prestataires / agents-métier est clairement à parfaire ; la part des intervenants extérieurs et leur non-prise en compte des réalités du terrain ou de la réglementation occasionne en effet des frictions parfois pesantes.

La perspective d'une plateforme d'assistance consulaire téléphonique, dont les contours demeurent flous mais qui semble actée est également source d'inquiétudes : externalisation auprès d'une compagnie d'assurances ou gestion par le Département ? Assistance à plusieurs vitesses et dégradation du service rendu ; formation des répondants et efficacité *in fine*, autre que de la destruction d'emplois publics ? Autant de sujets de vigilance !



(*) cf. page 2

Calendrier

11 & 12 mars : Conseil syndical CFDT-MAE, Nantes,

14 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) Nantes,

21 mars : Comité technique d'administration centrale (CTAC), Nantes,

25 mars - 2 avril : Mission CFDT-MAE en Jordanie et en Egypte,

26 mars : Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ministériel et Ile de France,

28 mars : CAP des ADJTEC,

11 avril : CAP des ADJADM,

16 avril : CAP des SAE.

La liste des CAP suivantes (**mai** et **juin**) sera publiée dans la Lettre du syndicat de mars.

Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Brèves	page 2
Les mauvaises mathématiques du SCEC	page 2
« Donne-moi ta montre et je te donnerai l'heure »	page 3
Charte des ADL	page 4
Le compte personnel de formation	page 6
La CFDT recrute !	page 7
La vie des sections	page 8
Calendrier	page 8