



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 272, spécial CTM d'automne - décembre 2016

Edito...

Rédacteurs :

Yves COURANT
Patrick DEVAUTOUR
Thierry DUBOC
Jean-Louis DURIS
Thierry FRANQUIN
Franck LAVAL
Rodolphe PAULIN

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

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453

Chères et chers camarades et collègues,

Le conseil syndical vient de m'élire nouveau secrétaire général de la CFDT-MAE. C'est une lourde responsabilité vis-à-vis de tous ceux qui ont œuvré pour que ce syndicat devienne le plus représentatif des agents de ce ministère, grâce à un engagement militant sans faille, une cohérence d'action et une vision claire et responsable de ses orientations.

Je serai aidé dans cette tâche par les deux secrétaires généraux adjoints et les permanents nantais et parisiens qui assurent, au quotidien, un travail remarquable de revendication, d'accueil, d'information, d'accompagnement et d'action juridique en faveur de tous nos adhérents, quels que soient leur catégorie et leur statut.

Le soutien des sections CFDT à l'étranger, à Paris et à Nantes me sera également très précieux par la compréhension fine du terrain qu'ils possèdent. De même, je pourrai compter sur l'appui des nombreux élus CFDT, aux différentes CCL, CCP et CAP, qui m'apporteront leur expertise des situations des personnels qu'ils défendent : recrutés locaux, contractuels CDD et CDI, fonctionnaires stagiaires et titulaires.

La CFDT s'engage pour vous et avec vous : elle contribue fortement au dialogue social dans les postes et à l'administration centrale et siège dans les différentes instances formelles de concertation (CTPE, CTM et CTAC) et paritaires (CCP, CAP). Elle agit pour l'amélioration des conditions de sécurité et de santé au travail en France (CHSCT nantais et francilien) et aussi dans les postes (CTPE) et relaie, lors des CHSCT ministériels, les problématiques rencontrées. La CFDT participe activement, au sein des délégations CHSCT, à des visites de sites afin d'y évaluer les risques professionnels. A l'étranger, elle organise des missions de formation syndicale en faveur de ses élus aux CCL et CTPE. La CFDT préside l'ADOS, l'association qui gère la restauration nantaise et le centre de santé parisien. Elle intervient notamment dans les commissions « logement », « restauration », « aides sociales » du comité d'action sociale. Enfin, la CFDT, c'est une réelle politique de communication, envers ses 1 400 adhérents et l'ensemble des agents, afin de rendre compte de ses activités, à travers son site internet, sa page Facebook, son compte Twitter ou la présente *Lettre du Syndicat CFDT-MAE*.

La CFDT est certes, par la force de ses propositions, une organisation syndicale qui recherche le dialogue et le compromis, mais elle n'hésite pas à affirmer son opposition à l'administration quand la situation est bloquée et lui semble contraire à l'intérêt des agents. **Vous trouverez dans ce numéro spécial l'essentiel des thèmes défendus par la CFDT au dernier CTM** : exemplarité des encadrants, GPEEC/GRH, évolution du réseau à l'étranger, transparence des affectations, réduction des effectifs, parcours et retraite des recrutés locaux, primes RIFSEEP, protocole PPCR, avenir de la filière SIC, parité et diversité des recrutements, prévention des risques psychosociaux, charte du temps et équilibre vie privée / vie professionnelle.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de difficultés ou si vous souhaitez, tout simplement, vous engager à nos côtés.

Amitiés syndicales,

Thierry FRANQUIN

Catégorie C : corps sacrifiés ?



Sur la base d'un travail fourni par la section de Nantes, les élus et les experts CFDT-MAE au comité technique ministériel des 23 et 24 novembre 2016 ont interpellé le ministre sur les **sombres perspectives pour l'évolution des corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques.**

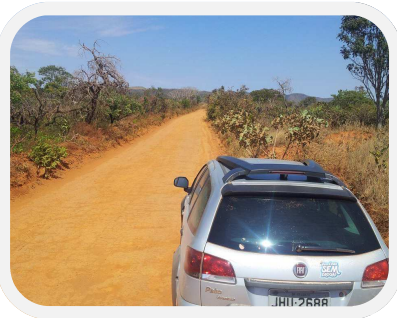
Selon les données que nous avons compilées, ce sont 13% des ETP « C » qui ont été supprimés entre 2008 et 2015. Si l'on y intègre les prévisions fournies dans le dossier de séance, ce pourcentage atteindra 20% dans un an.

Ces deux chiffres résonnent de manière inquiétante avec la déprogrammation du concours d'adjoint administratif pour

l'année à venir et la transformation, entre 2015 et 2017, de 51 postes de titulaires C à l'étranger en postes de recrutés locaux, pour 5 postes en catégorie B et 4 en A.

La réponse de l'administration ne nous satisfait qu'à moitié et incite à la vigilance : certes, on nous assure que l'absence de concours est « exceptionnelle » et que quelques agents seront recrutés sur la liste complémentaire du concours précédent et/ou via les procédures Pacte et Handicap, mais l'on nous rappelle de manière assez lugubre que les réductions de postes « auraient pu être bien plus nombreuses ».

Catégorie C à l'étranger : pour un même niveau de rémunération pour les fonctions consulaires et comptables !



La 1^{ère} journée du comité technique ministériel (CTM) aura été l'occasion, pour la CFDT-MAE, d'exprimer sa **demande d'alignement par le haut des indemnités de résidence de tous les agents de catégorie C affectés sur des fonctions consulaires et comptables à l'étranger.**

Suite à la mise en place, à compter du 1^{er} septembre 2011, de la réforme de la fonctionnalisation, les fonctions des titulaires de catégorie C ont été classées en trois nouveaux groupes d'indemnités de résidence à l'étranger.

Si ce dispositif était une amélioration du système antérieur, nous pensons, compte tenu de l'évolution du réseau et des métiers consulaires, qu'il est aujourd'hui plutôt source de mécontentement et crée, parfois, un sentiment d'iniquité parmi les agents C d'un même poste, entre ceux bénéficiant d'un

groupe 11 d'IRE sur des fonctions « visas » et ceux, chargés de l'administration des Français, classés sur des fonctions « d'agents consulaires » (AFE, état civil, affaires sociales et affaires diverses de chancellerie), qui ne perçoivent qu'une indemnité du groupe 12, moins favorable financièrement.

Ce sentiment est d'autant plus fréquent que le déploiement de l'externalisation, dans certains postes, n'impose plus de contact direct avec les demandeurs de visas et qu'à l'inverse, dans ceux de petite taille, la pratique du binôme ou du remplacement systématique des collègues d'autres services pendant les absences et les congés est très répandue.

Par ailleurs, ce dispositif ne prend pas en compte la réalité des fonctions et des responsabilités exercées par les « gestionnaires comptables », dans le réseau diplomatique et consulaire, très souvent également régisseurs mandataires.

La CFDT-MAE revendique par conséquent le classement au groupe 11 des indemnités de résidence de tous les agents C affectés sur des fonctions consulaires et comptables à l'exception de ceux, nommés « responsable de secteur consulaire », « responsable de service commun de gestion » ou « régisseur comptable » qui sont classés en grille 10 d'indemnités de résidence.

GPEEC : Les compétences individuelles des agents du ministère doivent être placées au cœur de la démarche



Dialogue social dans le cadre de la GPEEC :

Après quatre réunions de concertation sur l'exercice GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), nous avons fait part à l'administration, au dernier comité technique ministériel (CTM), de notre réflexion sur la méthode suivie, à ce stade d'avancement de la démarche.

Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :

Comme l'acronyme GPEEC le suggère, il convient de distinguer d'une part la partie « effectifs » et « emplois » et d'autre part, la partie « compétences ».

Recensement des effectifs et des emplois actuels et futurs :

La première phase de la démarche GPEEC ayant été finalisée avec la remise du rapport DESMAZIERES, trois directions ou future direction : la DFAE, la DGM et la SSD ont été invitées à présenter les évolutions futures de leurs emplois sur la base du développement prévisible de leurs missions. Nous pensons que la démarche est globalement acquise et que l'expertise de leur champs d'action respectifs leur a permis ou leur permettra à la fois le recensement des effectifs actuels mais aussi d'identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs en effectifs à moyen terme.

Définition des compétences à partir des fiches « Nomade » :

C'est le travail en cours entre la DRH et les directions « métiers » de mise à jour du répertoire « Nomade » des emplois-types et des compétences qui y sont associées. Les compétences décrites des emplois-types actuels devant, *in fine*, pouvoir être comparées à celles des emplois-types « cibles » à moyen terme, en mesurer les écarts et y remédier notamment par la formation et le recrutement. Dans cette approche, les savoirs et les compétences professionnelles des agents sont déduits dès lors qu'ils occupent effectivement les fonctions correspondantes. Si cette méthode est intéressante et pertinente, elle nous paraît toutefois réductrice et partielle car ne prenant en compte ni les compétences développées par les agents dans leur postes précédents au sein du Département – parfois dans des filières et à des niveaux de responsabilité fort différents - ni celles qu'ils peuvent posséder par ailleurs mais qu'ils n'ont pas encore eu la possibilité d'utiliser au Ministère.

Recensement des compétences à partir des personnels :

C'est la raison pour laquelle, à côté de la méthode précédente, nous souhaitons que les connaissances et les compétences individuelles des agents puissent être recensées à partir des expériences professionnelles acquises au fil des emplois occupés et prennent en compte les acquis de la formation initiale et continue (langues notamment). Pour cela, la DRH doit pouvoir disposer des données pertinentes et fiables qui lui permettent de travailler sur le qualitatif, point essentiel de la démarche GPEEC. Les outils RH existent (données du personnel dans SiRHius, fiches « Nomade » des emplois-types, rubriques des évaluations FANEV, référentiel des compétences linguistiques de RH4, informations contenues dans la « transparence »), mais ils doivent être rendus exploitables et reliés informatiquement entre eux. De cette capacité à gérer informatiquement les compétences et les savoirs dépend la définition et surtout la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines permettant aux agents la construction de véritables parcours professionnels au Département.

Dialogue social dans les postes : Les organisations syndicales ne doivent pas devenir le prestataire de services de l'administration



Lomé, exemple d'un dialogue social sur les rails...

Ce CTM fut pour notre syndicat d'une part, le moment de rappeler les revendications très fortes qu'il porte tout au long de l'année lors des réunions de dialogue social et d'autre part, le moment de saluer le travail pédagogique de l'administration centrale en direction des postes pour promouvoir le dialogue social.

La CFDT-MAE est intervenue principalement sur deux problématiques : le traitement de la remontée des informations contenues dans les procès-verbaux de CTPE et CCL, qui touchent quasiment l'ensemble des agents en poste y compris ceux travaillant dans des EAF, et les règlements intérieurs des recrutés locaux.

Concernant le traitement des procès-verbaux, l'administration, qui nous confirme lors du CTM « lire l'ensemble des P.V. », n'est pas en mesure de traiter systématiquement les informations, souvent importantes, qui s'y trouvent. Elle avoue parfois être « aveugle » par rapport à certaines situations.

Par manque de moyens, l'administration n'intervient pas spontanément et ne réagit que lorsque le poste l'interpelle officiellement ou sur signalement des organisations syndicales.

La CFDT-MAE ne trouve pas cette manière de procéder satisfaisante car elle n'est pas pertinente. L'administration ne doit pas attendre d'être saisie par un poste pour traiter les problématiques qui concernent la sécurité, les personnels,... Pour la CFDT-MAE, cette politique place le poste dans le rôle du pompier pyromane devant éteindre un feu qu'il a lui-même allumé.

Concernant les signalements effectués par les orga-

nisations syndicales, ces dernières ne peuvent en aucun cas se substituer aux compétences de l'administration et devenir son prestataire de services. Sur ce dernier point, la CFDT-MAE rappelle à l'administration qu'il n'est pas acceptable de ne pas traiter les problématiques soulevées dans les procès-verbaux de comité technique paritaire à l'étranger (CTPE) et de commission consultative locale (CCL) et qu'elle doit s'en saisir rapidement et systématiquement sans attendre l'intervention des organisations syndicales.

Victime de son travail pédagogique et d'animation en direction des postes, l'administration se trouve aujourd'hui face à une quantité d'informations qu'elle ne semble pas en mesure de traiter. Il convient qu'elle mette en adéquation et avec célérité les moyens humains nécessaires en rapport avec les besoins constatés. Notre syndicat ne manquera pas l'occasion du prochain CTM pour rappeler à l'administration toute l'importance qu'il donne aux suites données aux procès-verbaux des instances de dialogue social en poste.

Un autre point que la CFDT-MAE souhaitait aborder concernait la mise en place des règlements intérieurs des recrutés locaux. Nous avons relevé que des postes ne disposent toujours pas d'un tel règlement alors que cela est obligatoire et rappelé dans le guide du recrutement local (« Vademecum ») en vigueur depuis des années. Par ailleurs, la CFDT-MAE a demandé dans un souci d'exemplarité et de transparence, que l'ensemble des règlements intérieurs, qu'ils concernent le réseau diplomatique, consulaire ou culturel soient mis en ligne sur Diplonet. Cela paraît une bonne pratique susceptible de contribuer à une meilleure information et une meilleure protection des personnels. Sur ce point, l'administration ne semble pas disposée à communiquer, indiquant ne pas comprendre l'intérêt d'une telle procédure.



MAEDI 21 : requiem pour un malentendu ?



Le bilan d'étape « MAEDI 21 » sonne comme une oraison funèbre, entre un enthousiasme factice, des constats biaisés et des ambitions privées d'oxygène à l'approche des échéances électorales du printemps prochain.

Sur ce projet pourtant, les attentes de la CFDT étaient fortes : dans la livraison de novembre 2015 de la LDS (n° 258), nous prenions au mot le ministre Laurent Fabius avant de lui livrer, sans hésitation, notre contribution à cette « vaste réflexion sur le MAE, à partir de ce qui se fait d'innovant dans d'autres pays ».

Notre intervention au CTM, il y a un an, présentait des propositions cohérentes et ouvertes, pour un meilleur service public (adéquation entre les missions et les moyens), **plus de bien-être professionnel** (GPEEC, temps de travail, outils de mobilité) **et d'exemplarité** (formation des managers, création d'un médiateur, dialogue social, exercice de la tutelle sur les opérateurs, etc.).

Parce qu'elle a cru discerner une volonté sincère de définir une stratégie ambitieuse pour notre ministère, la CFDT a donc participé avec un réel intérêt aux premiers travaux préparatoires du projet. Au fil des expériences, parfois menées à la hâte (postes de présence diplomatique par exemple) ou de manière déroutante (retard de réflexion sur les missions avant d'aborder les questions d'effectifs), l'exercice est finalement apparu sous son vrai visage : des réactions aux événements (notamment sécuritaires) plutôt que de la stratégie, présentées dans une logique devenue factice et agglomérées dans un emballage labélisé « MAEDI 21 ». On peut certes saluer la réactivité de l'administration sur des sujets importants comme la sécurité, le commerce international ou l'attractivité de notre pays, mais cette approche reste conjoncturelle, sans souffle, car sans moyens pour des innovations.

Et au final nous ne sommes pas sûrs d'avoir servi, par cette démarche "MAEDI 21", l'intérêt du ministère et de ses missions. Un ministère "plus fort" ne se bâtit pas, en effet, dans la suppression constante des postes et des moyens. Pour la CFDT, le vrai sujet réside désormais dans la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la GPEEC !

ICR - « Bercy », un sens particulier de l'intérêt général !



La CFDT-MAE a réitéré au CTM son vœu de voir se mettre en place un **groupe commun d'indemnité de changement de résidence** (ICR, 5 groupes actuellement, selon le grade),

dont la première étape pourrait être l'uniformisation des droits à bagages du conjoint (de 300 à 600 kilos selon le grade pour l'instant), ainsi que de **supplément familial** (en lieu et place des 10% de l'indemnité de résidence actuels).

Nous relevons avec ironie que ce projet, gage de justice sociale à coût nul, n'avance pas... en raison du « blocage » du Trésor qui protège les intérêts particuliers de ses agents expatriés, qui relèvent des catégories supérieures... **Inacceptable !**

La CFDT-MAE, c'est aussi :

- un site Internet : www.cfdt-mae.fr,
- une page Facebook www.facebook.com/cfdt.mae,
- et un compte Twitter [@CFDT-MAE](https://twitter.com/CFDT-MAE) !

Rejoignez-nous, likez-nous, suivez-nous !



Mise en œuvre de la charte du temps à l'étranger, le MAE prend son temps !

Si la Charte du temps, qui est un des piliers du projet MAEDI 21, est mise en place progressivement à l'administration centrale, on n'en est qu'aux préliminaires pour l'étranger.

Le CTM examine les éléments de réponse transmis par 32 postes à un questionnaire dont la CFDT avait regretté qu'il n'ait pas fait l'objet d'une concertation avec les syndicats.

L'administration explique que la mise en œuvre de la Charte du temps prendra du temps, qu'il s'agit d'un « changement de culture » et qu'« on ne lâchera pas ». Les indicateurs en poste manquent mais certains postes sont prêts à expérimenter le badgeage.

Des horaires « variables sur l'année » : quelle drôle d'idée !

La DRH mentionne l'existence dans certains postes « d'une certaine souplesse s'apparentant à un système d'horaires variables sur l'année ». Pour la CFDT ces pratiques s'apparentent à du bricolage. Nous demandons que la réflexion qui est engagée avec l'administration sur la mise en place d'horaires variables en poste pour les expatriés comme pour les recrutés locaux soit poursuivie. Les moyens techniques existent, il faut maintenant fournir un cadre et donner la parole aux représentants des personnels dans les CTPE.

Des heures supplémentaires qui ne respectent pas la réglementation

Concernant les heures supplémentaires effectuées par les recrutés locaux, on apprend que « les crédits des postes étant insuffisants, la rémunération est alors remplacée par une récupération, ce qui est parfois contraire à la réglementation ». De telles situations ne sont pas admissibles. La CFDT demande qu'un état des lieux soit fait et présenté au groupe de travail sur les recrutés locaux.

Permanences et astreintes : bientôt le bout du tunnel ?

La fiche mentionne que « la planification et la fréquence des astreintes est variable selon les postes » mais reste

muette sur la question de la récupération des permanences, astreintes, interventions à l'occasion d'astreintes et heures supplémentaires en poste pour les expatriés et les RL. La CFDT demande que cette question, qui a déjà fait l'objet de nombreuses concertations depuis plus de 10 ans, soit traitée en priorité.

Nous alertons sur le RI ARTT du consulat général de France à Madrid dans lequel, contre l'avis du poste et des élus du personnel, RH1 a tenté d'introduire la mention « astreintes et heures supplémentaires compensées par l'indemnité de résidence ». Il s'agit d'un retour 10 ans en arrière. La CFDT demande que lorsqu'un RI discuté en CTPE ne convient pas à la DRH, il soit débattu en CTM.



Elections 2017 : ne pas attendre la dernière minute

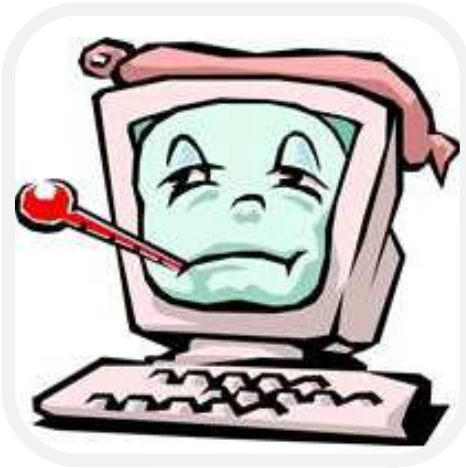
La CFDT demande que le dispositif adopté, à sa demande, pour les élections présidentielles et législatives en 2012, soit reconduit en 2017. Un courrier du SG précisait en effet qu'« à l'étranger, le département a posé le principe que les agents mobilisés en dehors des heures habituelles d'ouverture des bureaux se verront attribuer, au minimum, une journée de récupération par scrutin. (...) le département laisse aux chefs de poste le soin de définir, de concert avec les représentants des personnels, des règles de récupération qui pourraient être plus favorables si les sujétions supportées le justifiaient (...)»

L'administration promet de « vérifier quel dispositif a été mis en place en 2012 » et de « faire en sorte qu'il soit actionné suffisamment tôt ».

Des outils de mobilité qui créent « une forme de dépendance »

Plusieurs postes ont répondu que les outils de mobilité « peuvent créer une forme de dépendance rendant la déconnexion très difficile, voire inexistante ». La CFDT fait remarquer que le mot dépendance désigne une pathologie grave. De telles situations méritent que les instances HSCT, soient saisies. Ceci valide aussi la revendication de la CFDT d'une garantie de ce droit à la déconnexion.

Filière SIC - K ?



Le grand vide sur la filière SIC lors du comité technique ministériel des 23 et 24 novembre 2016. On prend acte de la mission confiée au chargé de mission auprès de la DGA, ancien DSI lui-même et chargé de travailler sur le volet GPEEC pour les personnels SIC. Il remettra son rapport en début d'année prochaine et on élude en attendant...

Démonstration par le DSI de Diplomatie v2 en mode lecture. Interface plus conviviale en apparence, philosophie plus proche d'Outlook que de la version actuelle. Ajout d'une messagerie instantanée pour les discussions informelles. Le tout en 3 minutes !

Espérons que le mode rédaction suivra, attendu pour la fin du printemps. Mise en route progressive et plein régime pour la fin de l'année 2017.

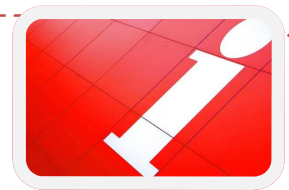
La formation serait proposée par des collègues d'administration centrale envoyés dans les postes! En ces temps de rigueur budgétaire, on peut s'interroger sur la pertinence d'une telle décision, surtout pour 3 minutes de formation. Quid de l'appui des CRASIC et SSI en postes ?

La CFDT a interrogé le DSI sur le coût budgétaire de Diplomatie. 3,5 millions pour la version v1 et 5 millions prévus pour la v2. Espérons que nous n'atteindrons le triste record de SCHUMAN!

Donc acte, abandon de Diplomatie v1 sans regrets. Donnons une chance à v2!

La CFDT s'est exprimée sur la pertinence de « livrer » dans la précipitation une application bâclée au 1^{er} juillet 2014, l'administration n'appliquant pas à son directeur ce qu'elle exige de ses chefs de projet : une obligation de résultat avant un départ en poste.

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 : Expatriée, je suis inscrite pour participer à une formation consulaire en France. L'administration doit-elle prendre en charge mes frais de voyage et de séjour ? Est-il exact que je dois poser des congés pour suivre cette formation ?

R. : Même si certains postes ont pris la très mauvaise habitude de faire financer par les agents leur voyage et leur séjour lors de formations en France, il appartient bien à l'administration de prendre en charge ces dépenses. Quant aux postes qui suggèrent aux agents de poser des congés pour la durée de la formation, il s'agit là d'un abus de pouvoir.

(*) Login adhérent oublié ? Demandez-le nous par mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

La vie des sections



DJIBOUTI

Une section syndicale CFDT-MAE a été créée à Djibouti le samedi 29 octobre 2016. Le bureau est composé d'une secrétaire de section : Nelly PICCOT et de la trésorière : Rima DEBRAND. Les premières revendications de la section syndicale à Djibouti concernent les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail et la mise en place à Djibouti d'un système de visio-conférence accessible à l'ensemble des services et des organisations syndicales.

NANTES

Trois chiffres significatifs interpellent la section Nantes : au MAEDI, entre 25 et 30% des agents C sont au taux supérieur de RIFSEEP ; dans l'ensemble de la fonction publique d'état, le pourcentage est de l'ordre de 10 à 15. Il est de moins de 5% au sein du service central de l'état-civil de Nantes.

En d'autres termes, à la DFAE, les emplois sont à Nantes... et les primes à Paris !

Nos élus insisteront donc auprès de l'administration (DRH et DFAE) pour que les postes de rédacteurs et de formateurs soient éligibles à ce taux supérieur.

A suivre !



La CFDT-MAE vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année !



Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Catégories C - étranger & Nantes	page 2
GPEEC	page 3
Dialogue social dans les postes	page 4
MAEDI 21, requiem pour un malentendu	page 5
Expatriation familiale - ICR	page 5
Charte du temps à l'étranger	page 6
Filière SIC-K ?	page 7
Point FAQ	page 7
Vie des sections	page 8