



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 277, mai 2017 - spécial GPEEC

## Edito...

### Rédacteurs :

Sihem AIDEL  
Anne COLOMB  
Thierry FRANQUIN  
Lionel GARDILLE  
Franck LAVAL

### 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](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



Bonjour à tous,

Le mois d'avril a vu la finalisation de la première tranche des travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences – GPEEC – qui consiste en la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et d'actions qui visent à réduire de façon anticipée les écarts éventuels entre les besoins

et les ressources humaines existantes. Le but de l'exercice est de définir une stratégie des ressources humaines à moyen terme (5 à 10 ans). On perçoit le caractère crucial de l'enjeu à l'heure où, dans un ministère qui a connu des réductions drastiques de personnels, qui ont parfois franchi les limites du supportable, on n'est cependant toujours pas à l'abri de réductions des moyens qui lui sont alloués.

Une GPEEC réussie s'appuie sur une définition d'objectifs clairs, partagés et cohérents.

Invitée à participer à un dialogue social qui a été présenté comme étant sans tabou et dégagé de la dictature de l'instant, la CFDT a largement fait état des valeurs qu'elle porte et qui constituent le fil rouge de ses interventions.

Pour la CFDT-MAE :

**Il s'agit de faire de la GPEEC un instrument de gestion des personnels** adapté à la réalité des missions d'un service public de qualité.

**Il s'agit de faire de la GPEEC un instrument de valorisation**, sans corporatisme, des parcours de tous les agents, la GPEEC ne devant pas aboutir à faire se dresser les uns contre les autres les catégories de personnels appartenant à une même communauté de travail.

**Il s'agit de faire de la GPEEC**, qui doit tenir compte d'un environnement changeant, **un instrument de réduction de la précarité** là où elle peut l'être.

Dans cette première lettre spéciale consacrée à la GPEEC, la CFDT vous propose un focus sur les catégories C et B, et sur les métiers consulaires.

Que cette Lettre suscite de votre part un intérêt au moins égal à celui que ses rédacteurs ont trouvé à l'écrire et à très bientôt dans un prochain numéro GPEEC, qui vous proposera entre autres un focus sur les catégories A et la filière politique.

Amitiés syndicales,

Anne COLOMB

## GPEEC cat. C : les adjoints de chancellerie sont-ils la variable d'ajustement du ministère ?

Le groupe de travail GPEEC des agents de catégorie C est présidé par la DGAM, entourée de la DRH, du sous-directeur RH1, de la sous-directrice RH2 et des chefs de bureaux RH1B et RH2C, accompagnée du conseiller diplomatique du gouvernement. La CFDT est représentée par Anne COLOMB, Stéphane BASSE et Sihem AIDEL.

### Un terrible bilan en termes d'emplois

Avec un peu moins de 3 200 agents, en majorité des femmes, c'est la catégorie de fonctionnaires qui compte le plus grand nombre de personnels. Des trois catégories de titulaires, c'est aussi celle qui a payé, de loin, le plus lourd tribut pour ce qui est de la réduction des effectifs statutaires. De 2008 à 2017, ce sont 20 % des effectifs de cette catégorie qui auront été rayés de la carte, d'ici la fin de l'année. Or, il est essentiel, pour le service public, de défendre ces postes de fonctionnaires dont l'expertise est indispensable : agents consulaires et visas, chargés de l'état civil et de la nationalité, gestionnaires comptables, agents ressources notamment. La CFDT a exprimé clairement que les gains d'ETP liés à la dématérialisation actuelle sont un leurre : pour ce qui est de l'état-civil, les gains de productivité ont été constatés depuis longtemps ; pour ce qui est de la non double comparution ou du Registre en ligne, si l'utilisateur y gagne - et c'est tant mieux - aucun gain de temps n'en résulte pour les agents, bien au contraire. La DAF avait elle aussi admis que les gains, s'il y en avait, ne seraient pas immédiats.

**L'exercice GPEEC doit se faire au minimum à effectifs constants**

La situation est morose pour les agents de catégorie C dont le malaise perceptible a été souligné, avec force, par la CFDT-MAE devant le ministre et l'administration lors du CTM de novembre 2016. C'est dans ce contexte qu'est mené l'exercice GPEEC, comme l'a indiqué l'administration, sans tabou mais dans une optique réaliste et distincte de la logique purement budgétaire. A ce titre, et nous l'avons souvent indiqué à l'administration, l'exercice doit se tenir au minimum à effectifs constants, afin de pouvoir ajuster la ressource aux nouveaux besoins identifiés.

### Les tâches de secrétariat n'ont pas la cote chez les agents surdiplômés

Depuis plusieurs années, la DRH souligne la difficulté pour trouver des adjoints administratifs de chancellerie candidats pour une affectation sur des postes de secrétariat et en particulier dans les directions géographiques. A l'inverse, d'autres emplois sont plébiscités comme ceux de gestionnaire. La CFDT n'est pas étonnée, compte tenu de la surqualification des agents réussissant le concours (même s'il existe également d'autres facteurs d'explication).

### Et les fonctions techniques, sans vivier et sans concours, n'attirent pas

Les relèves des emplois occupés par les adjoints techniques restent problématiques, les fonctions d'huissier, d'ouvrier professionnel ou de conducteur automobile n'attirant pas les adjoints administratifs. Du fait de l'absence de vivier, ces postes sont pourvus par le recours au détachement. Dès lors, il faut intégrer les agents qui donnent satisfaction. La CFDT note que, de fait, sans recrutement par con-



cours, ce corps risquerait à terme d'être placé en extinction. Tel n'est pas pour l'heure le dessein de l'administration.

### La nécessaire valorisation du parcours des agents

En administration centrale, il convient de valoriser les parcours professionnels, en révisant certaines modalités de rémunération, que celles-ci concernent la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ou la prime du régime indemnitaire RIFSEEP, appelée « indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE). Dans les fonctions notamment de la filière consulaire, il est urgent de mettre en adéquation le niveau de traitement perçu avec la lourdeur des responsabilités exercées. A l'étranger, dans l'attente d'une véritable cartographie cotant précisément les emplois, poste de travail par poste de travail, la CFDT-MAE demande la réforme du système actuel dit « de fonctionnalisation » du classement des emplois entre les différents groupes d'indemnité de résidence (IRE).

### Primes, NBI et emplois fonctionnels (\*) à l'administration centrale

A l'administration centrale, on peut parfois s'étonner de l'absence de taux supérieur d'IFSE (taux 1) pour les collègues dont le service ou les fonctions sont méconnus ou éloignés de la DRH. Il en va ainsi notamment pour les agents du service centrale de l'état civil (SCEC) (en particulier sur les fonctions de rédacteurs amenés à engager leur responsabilité en matière de nationalité ainsi que les agents « à double casquette » à la fois officier d'état civil et greffier).

Il convient d'évoquer la « cartographie » liée à la NBI, qui a un impact sur le montant des retraites, car il ne s'agit pas de prime mais bien d'attribution de points d'indice majoré (de type B à 20 points ou de type C à 17 points). Il est à noter que depuis la mise en place de la PFR pour les B en 2011, seuls les agents C en bénéficient (*pm. mesure de redéploiement revendiquée et obtenue par la CFDT-MAE*). Le dernier arrêté modificatif de répartition des NBI datant du 5 mai 2011, il apparaît, aujourd'hui, nécessaire de revoir le dispositif puisque, depuis cette date, des services se sont créés ou ont été transformés, des fonctions ont évolué, d'autres ont disparu (ou presque) et des emplois ont été supprimés ou requalifiés dans le cadre de la programmation annuelle des effectifs.

Pour les adjoints techniques de chancellerie, la CFDT est favorable à la réactivation, au MAEDI, du statut d'emploi de chef de service intérieur des administrations et établissements publics de l'Etat (décret n° 71-990 du 13 décembre 1971) qui pourrait compenser, en partie, l'absence de promotion interne des agents de la filière technique vers le corps des secrétaires de chancellerie. Par ailleurs, la CFDT soutient et accompagne la volonté de reconversion de certains agents de la filière technique vers la filière administrative, et souscrit aux propositions de l'administration qui vont dans ce sens.

(\*) *Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée par voie de détachement et classés dans la grille indiciaire spécifique à ces emplois. Un statut d'emploi décrit les missions, les conditions d'accès et de rémunération propres à l'emploi soumis à ce statut.*



### Cartographie des emplois à l'étranger et groupes d'IRE

Sur ces questions de rémunération, elle constate, qu'aujourd'hui, comme le DFAE l'avait d'ailleurs fait lors de la réunion dédiée, on observe des situations ponctuelles d'iniquité et il faudrait se diriger vers une cartographie complète des emplois à l'étranger, ETP par ETP, car la réalité varie selon les postes dans lesquels sont affectés les agents et examiner quelle grille de résidence serait pertinente.

En l'absence d'un tel travail dont on se demande si l'administration est capable de le réaliser à court terme, la CFDT revient sur le système des IRE pour les fonctionnaires de catégorie C, après la mise en place, à compter du 1er septembre 2011, de la réforme de la fonctionnalisation, classant les fonc-

tions des agents en trois nouveaux groupes d'IRE (arrêté du 25 août 2011). Compte tenu de l'évolution du réseau et des métiers consulaires, la CFDT indique que ce système crée, parfois, un sentiment d'iniquité parmi les agents C d'un même poste, c'est-à-dire entre ceux bénéficiant d'un groupe 11 d'IRE sur des fonctions « visas » ou « secrétaire de chef de poste » et ceux étant classés sur des fonctions autres, moins favorables financièrement, comme, par exemple, l'administration des Français. 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 binômat ou du remplacement systématique des collègues d'autres services, pendant les absences et les congés, est très répandue. On trouve ainsi en grille 11 les agents « visas », les « agents ressources » et les « secrétaires de chef de poste » et en grille 12, se trouve classés un conglomerat « d'agents consulaires » de tous types : AFE, état civil, affaires sociales et affaires diverses de chancellerie. Sont également classés dans ce groupe les CAD, les fonctions de secrétariat autres que celles de secrétaire de chef de poste et les gestionnaires comptables.

#### **Cas particulier des C affectés dans les PPD :**

La CFDT reste vigilante sur le respect systématique de classement, en grille 10, des quelques agents C encore affectés comme adjoint de chef de poste d'ambassade au format PPD. Ce classement, proche de celui d'un B en début de carrière, est absolument nécessaire pour valoriser et tenir compte des responsabilités inhabituelles exercées par ces agents C. Par ailleurs, la CFDT rappelle sa demande légitime de format A+B+C, partout où cela est nécessaire, pour les postes PPD, que ceux-ci appartiennent à la 1<sup>ère</sup> ou à la 2<sup>ème</sup> vague. Ceci serait d'ailleurs concordant avec les déclarations du Secrétaire Général, qui, le 2 mars 2016, avait annoncé du « sur mesure » pour les PPD.

#### **Création d'emplois fonctionnels de C à l'étranger :**

La fonction dite « gants blancs », des intendants de résidence, dont l'instruction ministérielle relative à la mise en place et à la gestion du compte dédié, transforme cette fonction en un métier de gestionnaire à part entière ne justifierait-elle pas qu'un



statut d'emploi puisse être envisagé à l'étranger ? Même si cela est plutôt réservé dans la pratique à l'administration centrale, la chose n'est pas impossible à l'étranger et existe déjà en catégorie A (secrétaire général de chancellerie diplomatique Décret n°91-388 du 23 avril 1991 portant dispositions statutaires relatives à l'emploi de secrétaire général de chancellerie diplomatique).

#### **Evolution prévisible des métiers à 5 et 10 ans :**

##### **Des adjoints administratifs de chancellerie :**

**Pour la DFAE**, il s'agit de la possibilité, au titre des gains attendus au titre de la dématérialisation et du consulat « numérique », de pouvoir redéployer de 20 à 50 ETP, d'ici 3 ans, vers les secteurs jugés prioritaires (lutte contre la fraude documentaire, insécurité et administration des communautés françaises et augmentation de l'activité visas). La CFDT relève cependant que l'administration prévoit une adaptation des postes de présence diplomatique (PPD) et des postes à gestion simplifiée (PGS) « appelés à ne traiter en matière consulaire que la protection consulaire d'urgence ». La CFDT fait remarquer que cette activité, appelé aussi le « consulaire résiduel », peut être extrêmement lourde et chronophage pour les agents.

**Pour la filière DGM**, on parle de mobilité croisée, pour les titulaires C, entre le ministère et ses opérateurs, **pour la filière DCP**, d'emplois spécialisés du secteur numérique, de l'audiovisuel et de l'évènementiel (chargés de veille, logisticiens de presse et chargé de production éditoriale Web) et **pour la filière DGP**, des évolutions sont à attendre du fait de l'impact de la numérisation sur les fonctions des agents C (archives et secrétariat).

**Pour la DAF et la DRH**, il y a un fort besoin d'agents C formés à la gestion financière et des

ressources humaines, **pour la filière DSI**, il existe un besoin d'agents bien formés, eux aussi, plus d'ailleurs dans le réseau diplomatique et consulaire (agents ressources) qu'à l'administration centrale. **Pour DIL**, le besoin est davantage d'externaliser les missions, aussi bien en matière de maintenance et de gestion des bâtiments que de logistique ou encore de sécurité incendie.

**Quant à la filière AR**, les besoins exprimés sont de 6 agents supplémentaires pour faire face à un accroissement des tâches prévisible dans les 3 ans sur le site de la Courneuve et surtout de Nantes. Le nombre d'assistants administratifs sera amené à connaître une diminution au profit des techniciens d'art ou du patrimoine, étant observé que la numérisation, qui certes est loin d'être achevée et dont la finalisation prendra des années, aura néanmoins pour conséquence, à terme, une diminution du nombre des emplois d'agents C dans cette direction.

#### **Des adjoints techniques :**

Leur situation est des plus sombres puisque là où sont affectés la plupart d'entre eux (conducteurs auto), les fonctions sont appelées à décroître. La CFDT approuve le principe duquel part l'administration, à savoir le maintien de ce corps déjà fort éprouvé par les externalisations.

#### **Besoins en matière de compétences et de recrutement**

##### **Création d'un répertoire des compétences :**

La CFDT redit son intérêt, comme elle l'avait fait dès novembre 2016, pour le répertoire des compétences, car elle estime que les compétences individuelles des agents du ministère doivent être placées au cœur de la démarche GPEEC, qu'il s'agisse de compétences actuellement exercées, ou de celles acquises précédemment, voire avant l'entrée au MAE.

#### **Diversité des modes de recrutement :**

Sur le recrutement spécifique de collègues en situation de handicap : la CFDT observe avec satisfaction sa demande de voir des objectifs chiffrés, demandés lors de la réunion dédiée, où elle avait fait valoir que les objectifs donnés en pourcentage ne pouvaient garantir un réel recrutement par cette voie.

Les propositions tendant à rapprocher de manière réaliste les modalités de recrutement des fonctions que les intéressés seront appelés à exercer vont dans le bon sens, notamment « le recrutement sur

dossier pour des postes dont la technicité est importante et pour lesquels les épreuves de sélection académique sont inadaptées ou inopérantes ». Les candidats/lauréats à ces concours sont souvent de niveau académique supérieur à celui requis et les épreuves il est vrai favorisent les détenteurs de diplômes universitaires, au détriment de ceux qui possèdent le niveau « cible » de recrutement.

La valorisation de diplôme tels que des CAP et BEP constitue une piste intéressante pour des recrutements à caractère technique, ainsi que l'apprentissage, avec

cette limite cependant que les personnels ne sont par définition là que pour peu de temps (1 à 3 ans). Mais cela peut bien évidemment aider.

#### **Introduction de nouvelles épreuves aux concours**

Si l'économie des concours devait ne pas être revue (*pm. un concours est annoncé pour 2018*), des épreuves à option seraient bienvenues. L'introduction d'une épreuve informatique au concours est une bonne idée compte tenu de la montée en puissance du numérique dans l'environnement de travail et permettra de repérer les lauréats aptes à devenir agent ressources.

#### **Diversité des parcours professionnels**



Sur l'évolution des missions, la CFDT approuve toutes les mesures qui vont dans le sens d'un accompagnement d'une professionnalisation accrue dans tous les domaines et est d'avis que toutes les filières doivent être valorisées.

### Critères et modalités de promotion interne

Dès lors qu'il s'agit de promotion vers un corps de B ayant vocation à l'encadrement de proximité, les compétences d'encadrement doivent faire partie des critères à prendre en compte.

En ce qui concerne une éventuelle mise en place d'un examen professionnel qui permettrait aux adjoints de chancellerie d'être promus en catégorie B, la question mérite en effet d'être posée, d'autant que l'instauration d'une telle possibilité serait génératrice de promotion au choix dès lors que cette dernière ciblerait une plage d'appel différente (NB : l'administration reviendra vers les organisations syndicales quand elle aura affiné la proposition).

### Quelles perspectives pour les corps d'adjoints de chancellerie ?

La CFDT-MAE interroge l'administration sur les perspectives des effectifs de la catégorie C. En se basant sur les éléments de la note transmise aux organisations syndicales, la CFDT constate que 381 départs à la retraite auront lieu d'ici 2023 dont 60 départs cette année. Aucun concours n'est prévu en 2017 et, au titre du PACTE, seuls 8 postes vont être renouvelés (5 postes d'adjoint de chancellerie et 3 postes d'adjoint technique de chancellerie). Et même en tenant compte du recours aux listes complémentaires (10 agents), rappelé par l'administration, il reste toute de même un solde négatif de -42 agents en 2017. Qu'en est-il pour les années suivantes ?

### Réponse de l'administration :

La DRH indique que l'administration s'interroge sur la manière de recruter des agents dont le profil correspond aux fonctions qu'ils occuperont mais affirme sa volonté de garder le principe du concours. Elle mentionne que certaines administrations

procèdent déjà par le biais de sélection de dossiers, avant concours, mais qu'il s'agirait d'un changement difficile à mettre en place rapidement pour le MAEDI. En attendant, il pourrait être envisagé un aménagement des épreuves en ajoutant notamment

une épreuve d'informatique.

La DRH rappelle qu'un guide du parcours est en cours de réalisation et que la demande d'une hausse de la polyvalence et d'un accroissement des filières est tout à fait réalisable dans ce cadre. Elle confirme que le modèle de carrière tel que les agents le connaissait dans le passé est révolu et que désormais plus de spécialisation était demandée. Cer-

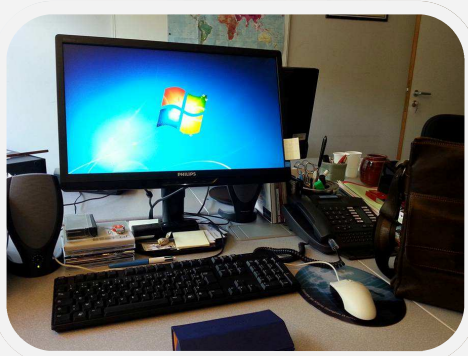
taines compétences vont devoir évoluer, notamment les fonctions de secrétariat et d'archivage, évolution amenée par la numérisation.

### Commentaires :

Catégorie de fonctionnaires regroupant les effectifs les plus nombreux du ministère, les adjoints de chancellerie ont payé, ces dix dernières années, un lourd tribut en termes de suppressions et de transformations d'emplois, sacrifiés qu'ils ont été sur l'autel des RGPP 1 et 2 et de la MAP et subissant de plein fouet les contradictions d'une pyramide des effectifs bâtie à l'image d'une « armée mexicaine ». A ce sujet, l'annulation du concours, au titre de l'année 2017, et la diminution mécanique des possibilités de promotion au tour extérieur, n'est certainement pas un signe rassurant pour la CFDT-MAE.

Surqualifiés, les adjoints de chancellerie ont parfois du mal à trouver leur place dans des fonctions d'exécution, qu'ils cumulent d'ailleurs très souvent en poste, alors qu'en même temps, à l'administration centrale et à l'étranger, nombre d'agents C exercent des fonctions de catégorie B sans en avoir ni le statut ni bien sûr le niveau de rémunération.

Sans réelles perspectives sur leur avenir, les agents C demandent à l'administration une « feuille de route », l'arrêt des suppressions d'ETP, une valorisation de leur parcours professionnel (emplois fonctionnels, classement dans les groupes d'IRE), un déroulé de carrière cohérent et satisfaisant (promotion interne) et une véritable reconnaissance de leur valeur professionnelle qui passe nécessairement par un recensement exhaustif des compétences qu'ils possèdent.



## GPEEC cat. B : le parcours des assistants sociaux n'est pas assez valorisé



La série de réunions portant sur l'évolution prévisible des « métiers » et des besoins en compétences d'ici 5 ans, des grandes directions « employeurs » (DFAE, DSI, AR, DRH, DAF, DGP, DGM, DIL...) du ministère, étant à présent achevée, les organisations syndicales sont invitées à présenter l'état de leur réflexion, dans le cadre de l'exercice de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), par catégorie d'agents de droit public (A, B et C).

Le groupe de travail GPEEC des agents de catégorie B est présidé par la DGAM entourée de la DRH et du sous-directeur RH1, des chefs de bureaux RH1B et RH1D, accompagnée du conseiller diplomatique du gouvernement et du chef de bureau RH2B. La CFDT est représentée par Anne COLOMB, Lionel GARDILLE et Thierry FRANQUIN.

La 1<sup>ère</sup> partie de l'intervention de la CFDT-MAE

porte sur la valorisation des fonctions du corps des assistants sociaux à l'administration centrale et la pérennisation de leurs emplois à l'étranger.

### Valoriser les primes à l'administration centrale

Ce corps à effectif très réduit, aujourd'hui de catégorie B, très largement féminisé, ne bénéficie pas des primes RIFSEEP correspondant à ses fonctions, qualifications et compétences. A titre de comparaison, la prime mensuelle (indemnité de fonctions, sujétions et expertise – IFSE) que perçoit une assistante sociale est actuellement légèrement inférieure à celle dont bénéficie un adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe de chancellerie dont le poste de travail est classé au taux majoré de prime (groupe 1). De même, une assistante sociale principale, dont la prime est légèrement supérieure, reçoit tout de même un montant de -13% à -47% inférieur à ses collègues secrétaires de chancellerie (en fonction de leur grade et du classement du poste de travail qu'ils exercent). Une telle différence, constatée entre des agents appartenant à des corps de même catégorie, n'est pas justifiée.

### Maintien des emplois d'assistants sociaux dans le réseau

La CFDT-MAE rappelle à l'administration qu'elle estime nécessaire de conserver les rares emplois d'assistants sociaux dans les grands postes où la communauté française est importante, les rapatriements nombreux et les structures locales défaillantes ou inexistantes.

*Pour mémoire, le corps des assistants sociaux sera classé, en 2018, en catégorie A dans le cadre du dispositif PPCR.*



« Le point sur... », « Les mémos... », les « Guides... », la CFDT-MAE produit de nombreux documents de référence pour ses membres : **REJOIGNEZ-NOUS** pour en bénéficier !

Guide CFDT  
du dialogue social  
dans les postes

### Les mémos de la CFDT-MAE

Le CHSCT

Qu'est-ce que le CHSCT ?

## GPEEC cat. B : les SESIC ont le droit de connaître les conclusions du rapport qui fixe l'avenir de leur filière !

Dans le cadre de ce dossier GPEEC, la CFDT-MAE revient sur son intervention concernant le corps des secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIIC).

### Les conclusions attendues du rapport Blarel

Avec un effectif, très majoritairement masculin, d'environ 180 agents, le corps des SESIC sera fortement impacté, ces dix prochaines années, par une pyramide d'âge vieillissante. Avant de pouvoir se projeter, la CFDT-MAE demande à connaître les conclusions du rapport du chargé de mission auprès de la DGA sur l'avenir et l'évolution de la filière. Ces conclusions sont très attendues : place de la direction des systèmes d'information (DSI) au sein du ministère, devenir des personnels en termes de corps, de statut et de rémunération etc.

### Se dirige-t-on vers l'inter-ministériarité ?

Le chargé de mission ayant indiqué qu'il n'était pas favorable à la solution de fusion des corps SIC avec les autres corps de même catégorie du Département, par crainte du risque d'évaporation des agents titulaires de cette filière vers des fonctions « généralistes », la CFDT-MAE interroge alors l'administration si le rapport préconise, à l'inverse, la voie de l'inter-ministériarité pour le corps des agents de la filière SIC.

### La DSI aura-t-elle plus de moyens ?

La CFDT-MAE pose la question de savoir si le MAEDI doit se servir de la DSI comme levier pour se moderniser. Si tel est le cas, il convient de recruter (donc être plus attractif), de fidéliser (donc mieux organiser les carrières) et de former (donc accorder à la DSI des moyens supplémentaires).

### La DSI doit devenir la DSI de l'Etat à l'étranger

La CFDT estime que la direction des systèmes d'information du MAEDI a vocation à devenir la DSI de l'Etat à l'étranger. Pour ce faire, les moyens fi-

nanciers et humains employés par les différents services de l'Etat à l'étranger (ministères de la défense, de l'intérieur et ministère de l'économie) et par l'ensemble des emprises à l'étranger du réseau diplomatique, consulaire, culturel et de coopération - dont les Instituts français et de recherche - doivent être mutualisés et centralisés autour des CRASIC et des correspondants des systèmes d'information au sein des postes (CSI : agent ressources ou SESIC).



Cette perspective d'évolution du périmètre des fonctions est bâtie à partir de la réalité de la situation actuelle : la diminution des moyens incite à la mutualisation, le savoir-faire des agents de la filière SIC du MAEDI – et en particulier celui des secrétaires des systèmes d'information et de communication – est reconnu et permet de répondre à

l'explosion des besoins en expertise technique et en conseils des services à l'étranger.

### Les groupes d'IRE doivent être revus à la hausse

La CFDT demande à ce que les SESIC puissent bénéficier de groupes d'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) plus favorables que l'actuelle grille 9 unique de « spécialiste des systèmes d'information », afin de tenir compte de leur engagement et de leur parcours professionnel (en poste, ils sont régulièrement sollicités sur des dossiers hors de leur domaine d'intervention classique mais où leur expertise est indispensable et leur action attendue).

*Dans l'attente de la remise du rapport définitif portant sur l'avenir de la filière SIC, la CFDT-MAE regrette qu'il n'ait pas été possible de se projeter dans un véritable exercice de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences concernant nos collègues SESIC. Par ailleurs, sans représentant de la DSI à cette réunion et sans intervention, en séance, de l'auteur du rapport, nous n'avons pu obtenir de réponses concrètes à nos questions et à nos revendications.*



## GPEEC cat. B : fin annoncée des « triples casquettes » pour les secrétaires de chancellerie ?



Dans le cadre du groupe de travail GPEEC - des agents de catégorie B - présidé par la Directrice générale de l'administration et de la modernisation, la CFDT-MAE revient sur son intervention concernant le corps des secrétaires de chancellerie (SCH).

### Un manque de reconnaissance à l'administration centrale

Comment peut-on définir un B à vocation administrative générale en Centrale, s'interroge en séance la CFDT-MAE ? Cela ne semble pas facile tant il existe un réel malaise de nos collègues dû, en grande partie, au décalage constaté entre les fonctions qu'ils exercent à l'administration centrale et celles occupées à l'étranger. A l'AC, les secrétaires de chancellerie sont affectés sur des postes de gestionnaires qui n'utilisent pas forcément leurs compétences et qui pourraient, en réalité, relever de la catégorie C. Selon une enquête CFDT réalisée auprès des collègues en 2015, sans surprise, 89% des SCH considéraient que leurs fonctions à l'AC étaient « inférieures » à celles qu'ils occupaient en poste et 57% estimaient que leur expérience à l'étranger n'était pas mise à profit en France voire s'estimaient, dans certains cas, quelque peu sous-employés.

A Paris, les B pourraient être utilisés dans des directions géographiques sur des questions transversales et de documentation. Il existe aussi quelques

prémices de valorisation des fonctions à la DCP et au CDCS mais ce mouvement, en cours, est à poursuivre. En réalité, peu de postes relèvent du management à l'administration centrale sur les différents sites parisiens.

A Nantes, le sentiment général est qu'un grand nombre de tâches qui peuvent représenter jusqu'à 50% d'un poste de rédacteur concernent de l'administratif « pur » (éditions, mises sous plis) qui ne relèvent pas forcément de la catégorie B. Au SCEC, en particulier, il n'existe que peu de différence entre les fonctions d'un agent de catégorie C et celles d'un titulaire B, ce qui peut conduire à de la frustration.

### Un vrai besoin de montée en gamme

En résumé, on perçoit un vrai besoin de revalorisation des fonctions exercées par les agents B, afin d'exploiter au mieux leurs compétences et leur valeur ajoutée, qu'elles soient juridiques, statutaires, de mission d'appui au travail politique ou managériales, missions pour lesquelles ils ont passé et réussi le concours.

### Plus de « transparence » pour les affectations à l'étranger

La CFDT rappelle à l'administration que l'exercice de transparence des mouvements à l'étranger constitue un gros point noir pour les secrétaires de chancellerie. Nous demandons à ce qu'une règle objective, visible et opposable s'impose à tous afin que les agents puissent se projeter professionnellement et familialement avec un minimum de visibilité et d'anticipation. Suite à l'envoi d'un tableau, par la DRH, aux organisations syndicales, nous questionnons l'administration sur la signification des candidatures « légitimes » par opposition aux autres et si la DRH associe la légitimité de ces candidatures avec une durée, de temps de séjour à l'administration centrale, de 4 ans ou plus.

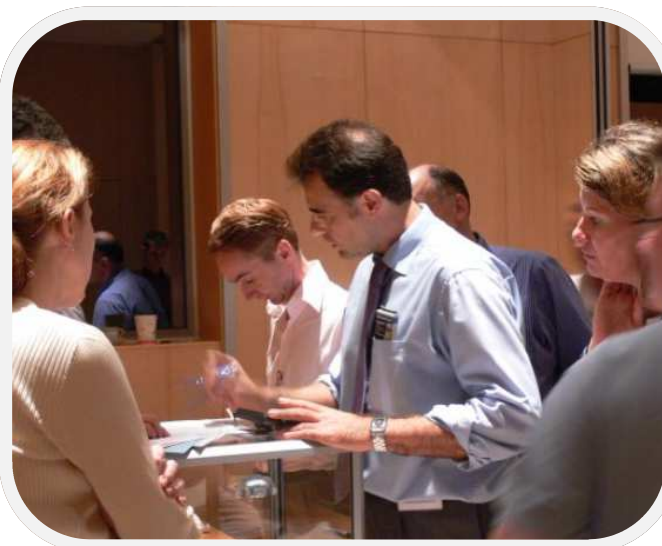
*En réponse à notre interrogation, RH2 indique qu'il existe deux types de candidatures en transparence 2017 : celles "prioritaires" (4 ans ou plus en AC / 95 agents) et les autres (pm. une quarantaine d'agents) et précise que les candidatures provenant*

*d'agents ayant effectué 3 ans de séjour à l'AC, ne sont pas, a priori, écartées. RH2 ajoute qu'au jour d'aujourd'hui, tous les « prioritaires » sont déjà fléchés (sauf trois). En revanche, nous n'avons pas réussi à obtenir de communication chiffrée sur l'état des autres candidatures.*

### **Un positionnement difficile : les limites de « l'homme-orchestre »**

La CFDT-MAE rappelle qu'en matière de fonctions à l'étranger, l'amplitude est grande, l'exigence de savoir-faire, exacerbée par la faiblesse des effectifs et le manque d'agents de catégorie C dans les équipes, est énorme. Malgré un dévouement sans faille et des horaires excessifs, ces hommes-orchestres sont souvent contraints à délaisser des pans entiers de leur champ professionnel au profit d'autres, plus visibles ou plus stratégiques, ce qui engendre une perte de confiance professionnelle et un stress inutile au travail. De plus, le positionnement des SCH est très difficile, coincés qu'ils sont entre l'animation et la gestion des ADL et des C et le rapport, nécessairement hiérarchique, avec les agents de catégorie A du Département. Et, face aux représentants des autres administrations, eux aussi, souvent de catégorie A, il leur est bien difficile de faire valoir la légitimité de leur rôle de chef de service de catégorie B.

En 2015, l'enquête de la CFDT-MAE avait permis d'identifier que 30% des SCH, à l'étranger, jugeaient excessives leurs fonctions et pour le moins, les deux tiers les considéraient comme importantes, voire lourdes. Et, plus grave encore, 79% des SCH pensaient que leurs responsabilités n'étaient ni reconnues ni valorisées par leur hiérarchie sur place. Placés entre le marteau et l'enclume, ils ont parfois un sentiment de solitude voire d'abandon qui conduit, dans certains, cas à de la souffrance au travail.



### **Evolution prévisible des métiers à 5 ans :**

#### **Dans la filière politique (DGP)**

La CFDT revient sur le rôle qui pourrait être dévolu aux secrétaires de chancellerie, au sein de la direction générale des affaires politiques et de la sécurité, en relation avec ce qui avait été évoqué par le directeur général adjoint lors de la réunion GPEEC consacrée à cette direction. Il s'agissait d'envisager de faire évoluer les fonctions traditionnelles de catégorie B vers celles de « chargé documentaire » capable de soutenir les rédacteurs géographiques dans leur mission politique. S'il est vrai que les secrétaires de chancellerie, au cours de leurs affectations à l'étranger, ont pu acquérir ou renforcer certaines compétences régionales et la maîtrise de langues rares, qui pourraient être utilement mises à profit par la DGP, il convient de souligner, toutefois, que ces nouvelles tâches soient réellement valorisantes et ne se limitent pas à la «

simple » mise à jour des fiches pays et à des fonctions de type « CAD ». Par ailleurs, ces postes de travail devront être cotés au taux maximal de primes RIFSEEP afin de tenir compte de l'enrichissement de leurs tâches.

#### **Dans la filière culturelle et de coopération (DGM)**

La CFDT-MAE rappelle le combat qu'elle mène, depuis des années, afin

d'offrir plus d'opportunités aux agents titulaires et contractuels de catégorie B du Département dans le réseau culturel et de coopération. Elle constate, avec satisfaction, que l'affectation des secrétaires de chancellerie et des CDI de catégorie B dans ce réseau se poursuit, en particulier sur les fonctions de gestionnaires d'EAF (secrétaires et secrétaires généraux adjoints d'instituts français). La CFDT-MAE soutient ce mouvement général de recrutement et en demande la pérennisation.

La CFDT-MAE estime toutefois qu'il est possible d'aller encore plus loin sur des fonctions, telles que celles de directeur délégué d'institut français (en

catégorie B pour les postes les moins importants), voire d'agent comptable (catégorie B), compte tenu de l'expérience acquise par certains titulaires B après la fermeture de plusieurs trésoreries à l'étranger (Chine, Madagascar..), qui peuvent constituer, à terme, un gisement de métiers où pourraient être affectés utilement et en priorité, les agents du Département.

*A ce sujet, la CFDT demande à l'administration un premier retour d'expérience pour ce qui est de la fermeture de trésoreries générales auprès des ambassades, sachant qu'à terme, il ne subsistera que sept trésoreries et que les autres basculeront en régie classique.*



#### **Dans la filière consulaire et de gestion (DFAE/DAF)**

La CFDT confirme sa revendication de création d'une véritable filière consulaire et de gestion avec une fin de carrière possible en SAE (sans réorientation obligatoire de carrière vers le politique). Les agents promus, qui excellent dans les affaires consulaires, par exemple, doivent pouvoir faire le choix de rester dans ce domaine. On pourrait imaginer, ainsi, d'avoir une filière consulaire/gestion dans laquelle on entre à des postes de faibles responsabilités, mais qui permet de terminer sa carrière, une fois promu-e en qualité de secrétaire des affaires étrangères, sur des emplois de vocation de consul, de consul général adjoint, et à terme en fonction de l'avancement dans le corps, de consul général. A ce titre, la CFDT-MAE suit naturellement de près le développement de nouvelles entités où les SCH pourraient être ou sont déjà affectés : n°2 d'ambassades au format PPD et bureaux de France notamment (pour ces derniers, nous réclamons le respect du groupe 5

d'IRE de chef de chancellerie détachée).

#### **Estimation des besoins et résorption des écarts de compétence constatés**

##### **En matière de recrutement**

L'administration nous fait part, en séance, d'un nouveau dispositif hybride appelé « PRAB », en cours de conception à la DGAFP, qui serait un mélange de PACTE et d'apprentissage pour les agents de catégorie A et B.

La CFDT-MAE indique que, en l'état actuel de ses connaissances sur ce dispositif, elle ne peut se prononcer sur l'intérêt de cette mesure, au MAEDI, même si, *a priori*, elle n'y est pas opposée par principe.

##### **En matière d'emplois-types**

**La CFDT-MAE revendique la fin des « doubles » et « triples casquettes »** (chef de chancellerie, chef de SCG et régisseur) et demande à l'administration de découpler ces fonctions, en dédoublant, *a minima*, tous les emplois de catégorie B au sein du réseau diplomatique et consulaire partout où il n'existe qu'un seul agent B, ce qui suppose une politique de création d'ETP en programmation des effectifs à l'étranger.

Par ailleurs, elle évoque, pour les secrétaires de chancellerie, ses propositions concernant le réseau culturel et de coopération, très précisément recensées et chiffrées dans la note qu'elle a transmise à l'administration, suite à son entretien avec le chargé de mission, responsable de ce dossier auprès de la DGAM.

##### **En matière de valorisation des compétences acquises au sein de parcours professionnels construits tant à l'étranger qu'à l'administration centrale**

La CFDT-MAE rappelle, et l'administration elle-même pose cela en condition *sine qua non*, que cela nécessite, avant tout, un outil GPEEC informatisé performant permettant la prise en compte individuelle des compétences des agents ainsi qu'une amélioration du suivi des ressources humaines par la DRH (renforcement des effectifs de la DRH et professionnalisation accrue).

La CFDT-MAE demande, dans le cadre de la mise en place d'une véritable filière consulaire et de gestion, d'explorer la piste qui consisterait à réflé-

chir sur un emploi de vocation de chef de poste consulaire – à titre exceptionnel - dès lors que le décret n° 69-222 du 6 mars 1969 portant statut des agents diplomatiques et consulaires le prévoit dans son article 26 : « ...ils (les SCH) peuvent également être nommés chef de chancellerie détachée. A titre exceptionnel, ils peuvent être nommés chef de poste consulaire. ». Il y a là une piste à ne pas négliger, qui pourrait permettre, même partiellement, de répondre au sentiment de « frustration » et au souhait de certains collègues secrétaires de chancellerie de classe exceptionnelle de terminer une carrière consulaire « en survocation », en particulier sur des postes jugés peu attractifs, et compte tenu du fait que le nombre de promotions, en catégorie supérieure, reste forcément limitée.

A l'administration centrale, la CFDT-MAE milite pour que certains emplois de la direction générale de la mondialisation (DGM), pérennes, soient occupés par des SCH (en particulier les gestionnaires géographiques des crédits), que les fonctions d'appui aux rédacteurs dans les directions politiques puissent être expérimentées et qu'une professionnalisation renforcée de la DRH amène à affecter plus d'agents de catégorie B dans ce service.

### **En matière de formation et de créations de nouveaux modules**

*Il existe, en général, une grande satisfaction des SCH pour les formations actuellement dispensées à l'IFAAC.*

#### **Nouveau module DGM**

La CFDT-MAE plaide pour la création d'un dispositif de formation interne qui soit mieux adapté aux métiers de la coopération et de l'influence. Cette faiblesse au ministère est en effet de nature à dissuader concomitamment les talents et de nouvelles vocations au Département, qui se voit ainsi privé de talents dont il a besoin.

#### **Formation au dialogue social en poste (DSP) et aux nouvelles compétences CHSCT**

Il existe un besoin spécifique de formation, pour les B qui partent à l'étranger, sur le dialogue social en poste (DSP), tel qu'il est mis en place dans l'ensemble de nos postes à l'étranger (ambassades, consulats, instituts). L'appropriation des outils relatifs au traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT) dans les postes, nécessite la formation des encadrants

comme celle des représentants du personnel. L'obligation de présenter un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), d'ici un an, ne vient que renforcer cette exigence.

#### **Formation au management**

Il convient de former les agents B à l'encadrement à l'étranger afin de développer et de consolider les compétences managériales dans un contexte multiculturel : gestion d'équipes comportant des nationalités différentes et composées d'agents de l'Etat aux qualifications et aux statuts très différents et tout ceci dans un environnement culturel et de langue parfois fort éloigné. A l'administration centrale, si la montée en gamme des fonctions occu-



pées par les B se concrétisent, ceux-ci seront appelés à faire partie de l'encadrement de proximité et un besoin nouveau de formation émergera.

*Cette réunion, abordée sans tabous de part et d'autre, aura permis à la CFDT-MAE de présenter à l'administration un panorama honnête, mais sans complaisance, de la situation des secrétaires de chancellerie. Elle aura, également, permis à notre organisation syndicale d'exposer l'état de sa réflexion sur les fonctions futures de nos collègues et sur les compétences nécessaires à acquérir et à développer pour remplir correctement ces tâches. Mais, au-delà de la diversité possible des recrutements, des modules de formation supplémentaires, de la création de filières, de la possibilité accrue d'affectation dans le réseau culturel et d'enrichissement des tâches à l'administration centrale, c'est, avant tout, de la reconnaissance, des règles « transparentes » d'affectation et un allègement de la charge de travail (fin de la « triple casquette »), que réclament nos collègues SCH, ce dont la CFDT-MAE s'est faite, très largement, l'écho.*

## La GPEEC au MAEDI : « passeport » pour une véritable démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences consulaires ?

La troisième réunion du groupe de travail GPEEC est présidée par la DGAM entourée de la DRH et du sous-directeur RH1 et accompagnée du directeur DFAE, de son adjoint et du chef de la FAE/MGP. La CFDT est représentée par Anne COLOMB, Thierry DUBOC et Thierry FRANQUIN à Paris et Franck LAVAL, Wilfrid ROUYER et Patricia RAVEAU-VIOLETTE à Nantes.

### Un réseau consulaire étendu et « pragmatique »

Le directeur des Français à l'étranger et de l'administration consulaire rappelle l'étendue du réseau consulaire constitué de 212 postes (dont 119 sections consulaires d'ambassade et 89 consulats ou consulats généraux) auxquels il convient d'ajouter 515 agences consulaires. Il souligne que l'action de la DFAE repose sur deux piliers : modernisation et qualité du service public d'un côté et pragmatisme et adaptation du réseau, de l'autre, sur fond de hausse soutenue et permanente de l'activité consulaire « visas » et des activités liées aux communautés françaises expatriées.

### Horizon 2020 : un « e-consulat » accessible 24h/24 ?

L'objectif affiché est la modernisation des procédures consulaires ainsi que la possibilité, pour les usagers, de pouvoir effectuer l'essentiel des démarches en ligne.

- **Pour les visas**, il s'agit de l'externalisation du recueil des demandes et de la dématérialisation, en cours de réalisation, du projet « France-Visas » qui limite voire supprime l'accueil du public. Le demandeur remplit son dossier en ligne mais les tâches de contrôle et de validation, d'instruction et de décision restent aux agents du MAEDI.

- **Pour l'administration des Français**, le portail « Service-Public.fr » permet l'inscription en ligne au registre des Français établis hors de France. Le poste vérifie les données et ne les valide qu'au vu des pièces justificatives transmises par l'utilisateur. Le dispositif d'échange dématérialisé de données d'état-civil (COMEDC) participe également à cette volonté de simplification des démarches administratives. Par ailleurs, l'envoi postal sécurisé des passeports évite aux demandeurs de se déplacer une seconde fois.

### Redéploiements des effectifs, aménagement et réorganisation du réseau

Le DFAE souligne que ces évolutions permettront un gain de 20 à 50 ETP qui pourront être redéployés au sein du réseau alors qu'on observe, depuis les postes, une montée de l'insécurité, une augmentation du nombre des voyageurs et une hausse de la fraude documentaire.

### - Pouvoir affecter plus de VI dans les services « visas »

D'après une expertise juridique du SAJI, les volontaires internationaux peuvent travailler dans le secteur des visas. Les VI présentent l'avantage de pouvoir être affectés dans des endroits climatiquement difficiles et, dans la mesure où ils n'ont pas d'enfant, dans des pays sans école du réseau AEFE. La durée de leur séjour, d'une à deux années, est, par ailleurs, modulable.



### - Les « nouveaux » métiers de la fraude ?

La dématérialisation des documents et des procédures doit conduire à une professionnalisation des agents en matière de fraude. Pour ce qui est de la protection consulaire, le DFAE précise que les agents sont formés aux enquêtes sociales, aux visites à domicile, à l'assistance aux détenus et aux usurpations d'identité.

### - Phase de tests pour les « bureaux de France »

Le suivi de l'évolution des communautés françaises permet de repérer les besoins ad hoc. Afin de rapprocher les services des usagers, une nouvelle structure « bureau de France » sera prochainement testée dans des grands pays, notamment en Inde à Chennai (rattachement Pondichéry) et en Indonésie à Denpasar (rattachement Jakarta).

### - Des chargés d'affaires B dans les PPD

Les agents affectés dans les postes de présence diplomatique, qui ne sont censés faire que de la protection consulaire d'urgence, doivent faire preuve d'initiative et de polyvalence. Les agents de catégorie B, affectés dans les PPD, présentent l'avantage de pouvoir être chargés d'affaires.

#### **- La fonctionnalisation des IRE pour les C est à revoir**

L'adéquation des indemnités de résidence (IRE) est à réexaminer puisque les agents chargés de visas, qui sont placés sur la grille 11, sont parfois en position moins difficile que leurs collègues qui exercent dans les matières sociales et dans le domaine de l'état civil. On constate un déséquilibre entre les IRE et les charges liées aux fonctions pour ceux qui servent dans le secteur de l'administration des Français.

#### **- RL et titulaires C : tout est une question d'équilibre...**

A l'étranger, les recrutés locaux représentent la moitié des effectifs affectés sur des fonctions consulaires, hors emplois qui relèvent du statut diplomatique et consulaire ou de la fonction publique. Le DFAE explique qu'il convient de rechercher le juste équilibre entre les fonctionnaires, mobiles, aux profils enrichis des expériences passées et les recrutés locaux qui possèdent la maîtrise de la langue et du pays et sur qui repose la mémoire du poste. La polyvalence des RL doit être encouragée par une participation, la plus large possible, aux formations mono-matières dispensées à l'IFAAC. Le DFAE signale deux fonctions où les recrutés locaux pourraient être plus présents : le secrétariat des chefs de poste consulaire dans les pays « sûrs » et les emplois d'administration consulaire « visas » dans les pays de l'Union européenne.

#### **La CFDT est sceptique sur les gains de productivité attendus**

La CFDT souligne que les allègements évoqués quant au service aux Français ne sont pas réels, en tout cas pour le temps-agent, et craint que l'on gage des diminutions d'ETP sur des diminutions d'activité qui n'auront pas eu lieu. Pour la non double comparution lors de la remise des passeports, par exemple, la saisie des documents dans

« TES » prend plus de temps manuellement que face au demandeur, et l'envoi du passeport sous pli sécurisé se traduit aussi par une charge de travail pour l'agent consulaire.

#### **La CFDT est opposée à l'utilisation de « VI Kleenex »**

S'agissant des VI aux visas, ceux-ci, compte tenu de la brièveté de leur temps de séjour (un an plus éventuellement un an supplémentaire), pourront dans certains cas n'avoir que 6 ou 9 mois effectifs dans les fonctions si l'on inclut leur formation. Dans ces conditions, on peut craindre un phénomène de « VI Kleenex ».

#### **La CFDT revient sur le phénomène de la fraude**

La fraude n'est pas un phénomène nouveau : la CFDT alerte depuis des années le Département sur le danger que représente, en la matière,

les diminutions d'effectifs et le recours à certains prestataires extérieurs. Si l'on peut concevoir que l'objectif de la « lutte anti-fraude » soit devenu prioritaire, comment peut-on lutter efficacement contre celle-ci - usurpation d'identité notamment - si on ne voit jamais le demandeur ?

Le DFAE répond que, pour ce qui est de l'envoi des passeports, l'amélioration du service est sensible dans les pays caractérisés par les longues distances que le demandeur aurait eu à effectuer (exemple l'Australie) mais exprime son accord sur le peu d'incidence en matière de charge de travail. Les VI ne sont pas tributaires du réseau scolaire, se forment très bien et sont disponibles pour aller dans les postes non attractifs. Quant aux fraudeurs, ils sont de plus en plus malins mais il existe de nouveaux logiciels qui intègrent un mécanisme de détection de fraude et font apparaître là où le document a été falsifié. Dans ce cas, le demandeur est convoqué.

#### **La CFDT demande un alignement, par le haut, des indemnités de résidence de tous les agents C affectés sur des fonctions consulaires**

La CFDT revient sur la nomenclature des IRE pour



les fonctionnaires de catégorie C, après la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, de la réforme de la fonctionnalisation, les fonctions des agents ayant été classées en trois nouveaux groupes d'indemnités de résidence à l'étranger. Compte tenu de l'évolution du réseau et des métiers consulaires, la CFDT fait valoir que ce système 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 binômat ou du remplacement systématique des collègues d'autres services, pendant les absences et les congés, est très répandue. La CFDT demande à l'administration où en est la réflexion sur ce point.

Le DFAE énonce qu'il n'y a pas de réponse à ce stade. Les visas étaient un domaine peu recherché, mais il y a eu un effet d'appel induit par la réforme des IRE, qui a été source d'attraction réelle. Aujourd'hui, on observe des situations ponctuelles d'iniquité, et il faudrait, poste de travail par poste de travail, ETP par ETP, examiner quelle grille de résidence serait pertinente. Il conviendrait de se diriger vers une cartographie complète des emplois à l'étranger car la réalité varie selon les postes consulaires.

### **La CFDT milite pour le retour de la SDV au sein du MAEDI**

La CFDT rebondit sur les doublons entre la sous-direction de la politique des visas (SDPV) et la sous-direction des visas (SDV) et rappelle s'être exprimée sur le sujet en comité technique d'administration centrale (CTAC) réuni le 12 octobre dernier.

### **La CFDT s'interroge sur la mise en place d'une véritable filière consulaire**

La CFDT demande dans quelles conditions et pour quels agents la carrière intégrale dans la filière FAE est envisagée. Elle souligne que l'exercice GPEEC parle d'un parcours de carrière complet et que cela doit commencer par l'administration centrale et rappelle le classement, au taux de primes le plus bas, de tous les OEC à Nantes dans le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP. Dans l'en-

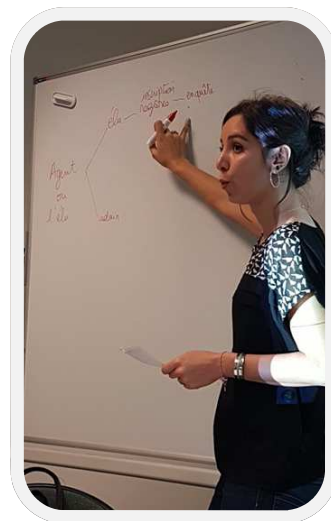
semble, si les parcours des agents C et B, au sein de cette filière, semblent pouvoir être valorisés, la CFDT s'interroge sur les opportunités de carrière pour les agents de catégorie A qui choisiraient cette spécialité. Par ailleurs, se pose la question de la logique « métiers », versus la polyvalence, que le Ministère encourage également.

### **Commentaires :**

**La première phase de la démarche GPEEC ayant été finalisée avec la remise du rapport DESMAZIERES (état des lieux des ressources humaines disponibles, projection des effectifs par catégorie LOLF et par corps, besoins exprimés des directions employeurs), la DFAE, comme la SSD avant elle, a été invitée à présenter les futures évolutions de ses emplois sur la base du développement prévisible des missions consulaires et du maintien de l'universalité du réseau. Si l'expertise de son champ d'action lui a permis d'identifier ses besoins quantitatifs et qualitatifs en effectifs à moyen terme, manque, tout de même, à ce stade, la capacité à recenser les compétences actuelles des agents par défaut d'outils RH fiables, exploitables et reliés informatiquement entre eux (fiches « Nomade » des emplois-types incomplètes, rubriques des évaluations FANEV sans traitement qualitatif automatisé, déficit de fiabilité des données du personnel dans SirHius). Cette difficulté constitue un frein sérieux à la mesure des écarts entre les ressources existantes et celles qu'il conviendrait d'acquérir, étape préalable et indispensable avant toute définition et mise en œuvre d'une politique des ressources humaines permettant aux agents la construction de véritables parcours professionnels au sein du Département.**



## La vie des sections : Nantes - la CFDT-MAE forme ses adhérents sur le départ au dialogue social en poste !



DSP, CTPE, CCL, HSCT etc., 8 militants CFDT-MAE de Nantes en instance de départ à l'étranger ont été formés ce mardi 16 mai au dialogue social en poste et à ses déclinaisons *hygiène, sécurité et conditions de travail* par deux permanents venus de Paris, Sihem et Rodolphe.

Nul doute que les échanges, riches et animés serviront nos adhérents, qu'ils soient personnels d'encadrement et/ou élus dans les instances à Abidjan, Libreville, Quito ou Cotonou !

### Calendrier

- 23 mai** : CAP des secrétaires de chancellerie (SCH), Paris,
- 23 mai** : Assemblée générale de la section CFDT-MAE Nantes, Nantes,
- 24 mai** : CAP des conseillers des affaires étrangères (CAE), Paris
- 29 mai** : CCP des agents contractuels CDD & CDI, sauf « Ante Le Pors »), Paris.
- 7 juin** : Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ministériel et Ile de France, Paris,
- 15 juin** : Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) nantais, Nantes,
- 28 & 29 juin** : Comité technique ministériel (CTM), Paris,
- 3 & 4 juillet** : Journées des réseaux consulaires, Paris.

### Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
GPEEC cat. C : les adjoints de chancellerie, variable d'ajustement du MAEDI	page 2
GPEEC cat. B : Assistants sociaux, un parcours insuffisamment valorisé	page 7
GPEEC cat. B : SESIC, connaître les Conclusions du rapport Blarel	page 8
GPEEC cat. B : Fin des triples casquettes pour les SCH ?	Page 9
Métiers consulaires : vers une gestion prévisionnelle des compétences ?	Page 13
La vie des sections	Page 16
Sommaire	Page 16