

Guide du dialogue social dans les postes



AFFAIRES ÉTRANGÈRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Guide CFDT du dialogue social dans les postes

Sommaire

Avant-propos

Présentation de la CFDT

La CFDT-MAE

Présentation
des instances de dialogue social

Les instances du dialogue
social dans les postes

Mode d'emploi des élections de 2014

Droit syndical à l'étranger

Quelques revendications
portées par la CFDT-MAE

Documents utiles

 **AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

Syndicat CFDT-MAE

57, Bd des Invalides - 75700 PARIS
Tél. 01 43 17 66 71

11, rue de la Maison Blanche - 44035 NANTES
Tél. 02 51 77 25 81



Mel : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr
Site internet : www.cfdt-mae.fr

Septembre 2014

Sommaire

Avant-propos	page 3
Présentation de la CFDT	page 4
Les 10 points... qui caractérisent la CFDT	4
L'organisation de la CFDT	5
Les valeurs de la CFDT	6
La CFDT-MAE	page 7
Présentation des instances de dialogue social	page 8
Schéma général	8
Le CTM en quelques mots	9
Encadré sur les CHSCT	9
Les instances du dialogue social dans les postes	page 10
Un Comité Technique de proximité à l'étranger	10
Une Commission Consultative Locale	12
Mode d'emploi des élections de 2014	page 13
Pour être électeur au CT de proximité à l'étranger	13
Comment constituer des listes	13
Quel est le rôle des élus ?	14
Quel est le rôle de l'administration ?	14
Vrai ? Faux ?	15
Droit syndical à l'étranger	page 16
Encadré sur les formations syndicales	16
Le Savez-vous ?	17
Quelques revendications portées par la CFDT-MAE	page 18
Pour les recrutés locaux	19
Pour les expatriés	20
Pour les recrutés locaux et les expatriés	21
Documents utiles	page 22
❖ Décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'État à l'étranger	
❖ Accord-cadre relatif à la Commission consultative locale dans les postes à l'étranger	
❖ Circulaire n° 10/CM du 14 février 1985 relative à l'exercice du droit syndical à l'étranger par les agents de l'État dite « circulaire Dumas »	
❖ La charte de l'élu	



Avant propos

A l'occasion des élections du 4 décembre 2014, la CFDT-MAE a souhaité mettre à jour le « guide de l'élu » qui avait été élaboré pour les dernières élections, il y a 4 ans, en 2010.

Ce document se veut pédagogique afin de donner à chaque candidat une vision la plus complète possible de son rôle en tant qu'élu. Mais attirer également son attention sur les droits qu'il a vis-à-vis de l'administration, et aussi de ses devoirs envers les adhérents, le bureau de sa section syndicale et le syndicat à Paris et à Nantes.

Ce document n'est pas exhaustif et beaucoup de questions restent en suspens ou n'ont pas été traitées... Aussi n'hésitez pas à venir vers nous, nous ferons notre possible pour répondre à vos interrogations, vous donner des conseils, ... afin que la CFDT-MAE soit toujours plus proche de ses adhérents mais aussi de l'ensemble des agents.



Présentation de la CFDT

Les 10 points... qui caractérisent la CFDT*

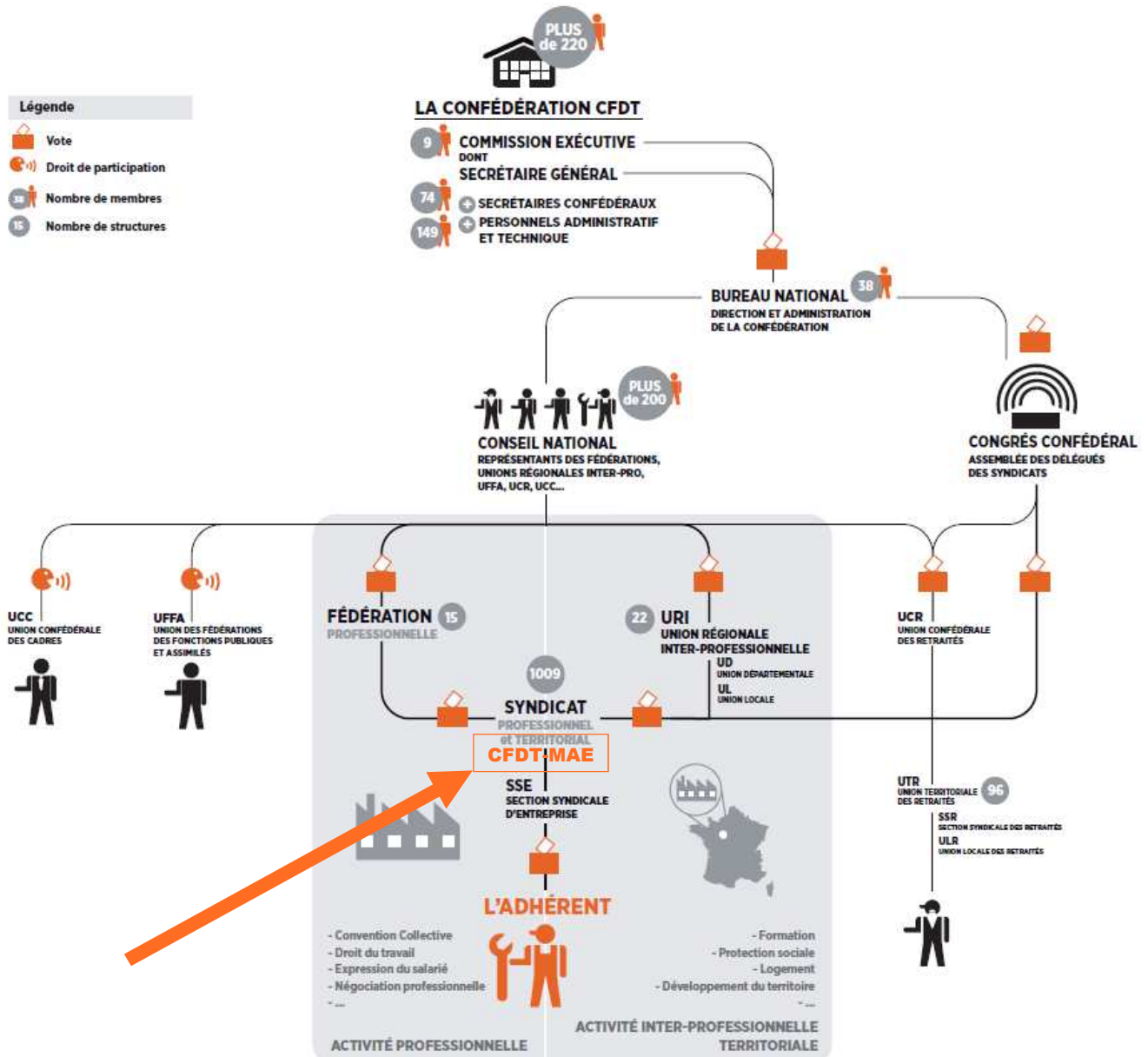
- 1**. La CFDT est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : **868 601**, des hommes (53%), des femmes (47%), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé en majorité, dans le public et dans toutes les régions de France.
- 2**. La CFDT est le deuxième syndicat français en voix aux élections prud'homales et dans les entreprises et administrations.
- 3**. La CFDT est le syndicat où **l'adhérent a des droits**. Le droit d'être écouté, respecté, informé, défendu gratuitement en cas de problème.
- 4**. La CFDT n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés. Son premier objectif est d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités. C'est par exemple la CFDT qui a obtenu le droit de partir à la retraite à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes.
- 5**. La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère trouver des solutions par le dialogue, mais n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes comme la réforme des retraites de 2010.
- 6**. La CFDT est un syndicat qui a toujours dénoncé toutes les dictatures d'où qu'elles soient et qui a aidé des syndicalistes à instaurer la démocratie comme en Pologne dans les années 80.
- 7**. La CFDT est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.
- 8**. La CFDT sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.
- 9**. La CFDT est adhérente à la Confédération européenne des syndicats (CES) et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications.
- 10**. La CFDT est solidaire des tous les syndicats du monde, comme elle affiliés à la Confédération syndicale internationale.

* D'après le site de la CFDT

L'organisation de la CFDT

Légende

-  Vote
-  Droit de participation
-  Nombre de membres
-  Nombre de structures




Les valeurs de la CFDT

Solidarité Émancipation Indépendance Autonomie Démocratie

- ❖ La CFDT est attachée à la **liberté de conscience, d'opinion et d'expression**, au respect des convictions personnelles, philosophiques, morales ou religieuses. Le respect des droits de l'homme est l'une des priorités, de même que la lutte contre toute forme de discrimination. C'est une organisation laïque depuis 1964.
- ❖ La CFDT accorde une importance primordiale à la **démocratie** :
 - ✓ Dans son fonctionnement interne par une large participation des adhérents aux décisions à tous les niveaux : section, syndicat, fédération, confédération,
 - ✓ Dans le domaine professionnel par la possibilité de s'exprimer et de participer à l'élaboration des revendications,
- ❖ La CFDT est soucieuse d'une plus grande **solidarité**, que ce soit à l'échelle mondiale (solidarité entre les peuples), au niveau national (solidarité entre les catégories sociales) ou dans la sphère professionnelle (solidarité entre les salariés).
- ❖ La CFDT pratique un **syndicalisme d'émancipation individuelle et collective**. Elle considère tout individu comme libre et responsable et entend développer les capacités de choix de chacun. Le rôle du syndicat n'est pas de se substituer aux salariés et de « faire à leur place » mais de « faire avec eux ».
- ❖ La CFDT pratique un **syndicalisme de proposition** pour peser sur les choix qui façonnent l'avenir des salariés. C'est pourquoi elle met au centre de son action et de ses pratiques, le dialogue social et la négociation.

 **AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

La CFDT-MAE

 RÉÉ EN **1974**, le Syndicat CFDT-MAE est, depuis 2005, le syndicat le plus important du ministère des Affaires étrangères :

- ❖ En nombre d'adhérents : 1 300
- ❖ En nombre de mandats électifs : 120 (sans compter quelques centaines d'élus dans les instances de dialogue social dans les postes)
- ❖ En nombre de permanents : 12
- ❖ En nombre d'instances où il siège : 20
- ❖ En nombre de sections : 19 dont 17 à l'étranger.

La CFDT-MAE a remporté plus **de 41% des suffrages** aux élections de 2010 du CTM (Comité Technique Ministériel), la principale instance de concertation au ministère des Affaires étrangères et du développement international.

Loin des corporatismes, la CFDT-MAE **défend toutes les catégories de personnel** — des titulaires de catégorie C, B et A, des volontaires internationaux, des contractuels CDD et CDI, ou encore des recrutés locaux dont le droit applicable est celui du pays dans lequel ils travaillent — **avec une réflexion globale sur la fonction publique d'État.**

La CFDT-MAE a donc une parfaite maîtrise et une très grande lisibilité de tous les dossiers intéressant les agents du Ministère, mais également de toutes les questions d'ordre international, que ce soit par son réseau d'adhérents, de militants, d'élus et de sections ou par les informations dont le Ministère lui fait part dans le cadre du dialogue social formel (CAP / CTM) ou informel (réunions de concertation, groupes de travail).

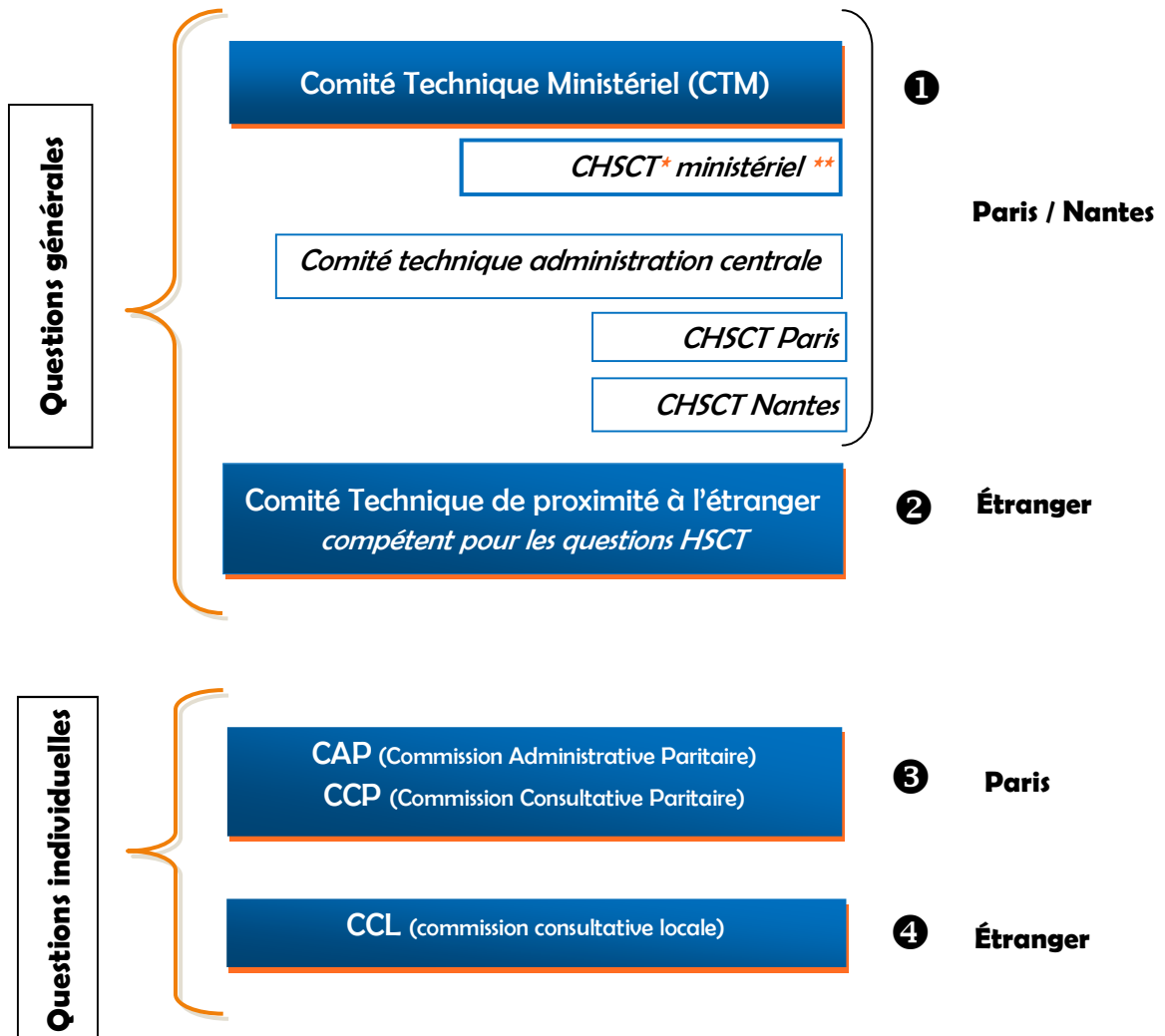
La CFDT-MAE est un syndicat actif, qui prône avant tout la négociation, mais qui n'hésite pas à saisir les juridictions compétentes sur les questions de principe, quand ses interlocuteurs refusent de discuter. La CFDT-MAE est un véritable contre-pouvoir, nécessaire pour faire avancer les grandes réformes du Ministère.

**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

Présentation des instances de dialogue social

Schéma général

Le schéma général présenté ci-dessous, distingue les instances compétentes pour les **questions générales** et celles qui le sont pour les **questions individuelles**.



Les recrutés locaux votent pour le **1 2 4**

Les expatriés votent pour le **1 2 3**

* Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

** Le nombre de sièges dépend des voix obtenues au CTM

Le CTM en quelques mots

(Comité technique ministériel)

A noter que le vote pour le CTM se fait par correspondance pour les agents en poste à l'étranger (expatriés et recrutés locaux).

Par correspondance également pour le vote pour les CAP (titulaires) et CCP (contractuels) tandis que pour **l'élection au CT de proximité à l'étranger et à la CCL le vote est organisé dans les postes.**

Lorsqu'une initiative de l'administration est de portée générale (projets de textes réglementaires, budgets, réorganisation des services, effectifs, règles statutaires, action sociale ...) elle est soumise à l'avis du Comité Technique ministériel présidé par le ministre ou son représentant.

La compétence du CTM demeure exclusivement **consultative**, les avis émis ne lient pas l'administration. Cependant, un vote unanime des représentants du personnel contre un projet de texte nécessite d'organiser une nouvelle délibération sur le texte en question.

L'élection au CTM revêt en outre une importance majeure pour les organisations syndicales puisque leur **représentativité est désormais établie au vu de leur résultat à l'élection du CTM.**

En 2010, la CFDT-MAE a obtenu 41 % des voix et 9 sièges sur 20 au CTM ministériel.

Les Comités d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Pour l'administration centrale, il y aura à l'issue des élections de décembre 2014, trois CHSCT :

- ❖ Un CHSCT ministériel,
- ❖ Un CHSCT spécial pour les sites implantés à Paris et dans la région parisienne,
- ❖ Un CHSCT spécial pour les sites implantés à Nantes.

La désignation des représentants du personnel au sein des CHSCT découle des résultats des élections au comité technique ministériel.

Et dans les postes à l'étranger ?

L'article 7 du décret n° 2014-1000 Indique que le CT de proximité est consulté sur les questions liées « **à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.** »



Les instances de dialogue social dans les postes

À partir du 5 décembre 2014, les instances de dialogue social dans les postes vont connaître un profond bouleversement (voir schéma page 7) avec la mise en place des **CT de proximité à l'étranger**, la disparition des réunions conjointes CCP-CCL, des assemblées générales ... Par contre, les CCL (**commission consultative locale**) demeurent mais avec des compétences liées aux parcours professionnels des recrutés locaux. Il s'agit d'un nouveau schéma qui comme cela a été présenté précédemment est calqué sur celui des agents titulaires à savoir CTM ou CTAC pour les questions générales d'organisation du travail et CAP ou CCP pour les questions individuelles.

Comité technique de proximité à l'étranger

Recrutés
Locaux

Expatriés

Le décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 prévoit la création d'un **Comité technique de proximité à l'étranger** à **vocation interministérielle** (voir encadré ci-contre). Comme tout comité technique, ce CT a vocation à traiter toutes les questions générales relatives aux services auprès duquel il est institué.

Ce CT de proximité à l'étranger est compétent « **pour l'ensemble des agents civils de droit public et de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la mission diplomatique ou représentation permanente ainsi que dans les établissements dotés de l'autonomie financière** ».

Ce CT de proximité à l'étranger traitera de toutes les **questions générales** relatives aux expatriés et aux recrutés locaux y compris les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Même si leurs métiers et leurs rémunérations diffèrent, expatriés et recrutés locaux font partie de la même **communauté de travail**. Ils partagent en effet les mêmes conditions de travail. Ils font face aux mêmes risques professionnels et leur temps de travail (horaires hebdomadaires et jours fériés) obéit fréquemment à la même « logique de site ». Il est

Le Savez-vous ?

Pour les élections à venir, l'ensemble des agents (expatriés et RL) travaillant au MAEDI mais aussi dans d'autres ministères (intérieur, finances ...) et d'autres services à l'étranger (mission économique...) voteront pour le même CT de proximité à l'étranger...

L'interministérialité pour les CTPE mais pas pour les CCL.

donc naturel que leurs représentants se côtoient dans la même instance de dialogue social.

Dans les pays où les effectifs sont importants, le chef de poste peut « décider de l'institution d'un comité technique de proximité à l'étranger auprès d'un **poste consulaire** ». « Ce comité, placé auprès du chef de poste consulaire, est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions dans ce poste consulaire » (y compris les instituts français).

Les compétences de ce CT de proximité à l'étranger (ci-dessous l'article 7 du décret) :

(...) Le comité technique de proximité à l'étranger est consulté sur les questions et projets de texte intéressant les seuls services au titre desquels ce comité est créé et relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des services;
- Aux conditions générales d'emploi des agents de droit local;
- aux conditions de vie locales;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles;
- à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Nombre de postes pour le CT de proximité à l'étranger

Dans les postes où il y a **moins de 100 électeurs**, le scrutin se déroulera sur **sigle**. Au-delà ce sera un scrutin de liste.

Dans les postes où il y a :

- Jusqu'à **50 électeurs** : 3 titulaires et 3 suppléants
- De **51 à 100 électeurs** : 4 titulaires et 4 suppléants
- De **101 à 150 électeurs** : 5 titulaires et 5 suppléants
- A partir de **151 électeurs** : 6 titulaires et 6 suppléants.

Commission consultative locale

Recrutés
Locaux

Un nouvel **accord-cadre** signé entre l'administration et les organisations syndicales, le **11 septembre 2014 par la CFDT**, se substitue à l'accord-cadre du 4 juillet 2008. Il a pour objet de « *donner un cadre à la commission consultative locale chargée d'examiner les questions individuelles propres aux agents de droit local* ».

Cette CCL est consultée, **pour avis**, notamment sur les **questions individuelles suivantes : recrutement, mutation interne, évaluation, reclassement, sanctions disciplinaires, fin de contrat.**

À la demande de la CFDT-MAE celle-ci se réunit deux fois par an. Cependant, une CCL supplémentaire peut être convoquée soit à la demande du président de cette commission soit « sur demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel ». Les membres suppléants peuvent assister aux débats mais sans prendre part aux débats (sauf en l'absence du membre titulaire qu'ils remplacent).

Nombre de représentants du personnel :

De 12 à 40 agents de droit local =

⇒ 2 membres titulaires et 2 membres suppléants

De 41 à 80 agents de droit local =

⇒ 4 membres titulaires et 4 membres suppléants

Plus de 80 agents de droit local =

⇒ 6 membres titulaires et 6 membres suppléants.

C'est le chef de poste qui fixe la « composition, le mode de désignation, les attributions et le mode de fonctionnement » de la commission consultative locale. Celle-ci comprend 2 représentants de l'administration (le chef de poste et le responsable du Service commun de gestion - SCG).

Les représentants du personnel **sont élus pour 4 ans**. Le chef de poste devant établir la liste des membres de la commission dans un délai maximal d'un mois après les élections.

Les représentants du personnel sont élus au « scrutin de liste ouvert aux organisations syndicales françaises et étrangères partenaires d'une organisation syndicale française, si la législation locale le permet.

« Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges à pourvoir de représentants titulaires et suppléants. Le vote s'effectue sans panachage. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne *. »

Les élus ont des droits !

Le droit de s'absenter de son travail pendant le temps des réunions des CTPE ou des CCL. S'y ajoute un temps égal pour **préparer** ces réunions et en **rendre compte**. Ce temps d'absence inclut le **temps des déplacements** pour s'y rendre et en revenir et le remboursement de ces frais s'il y a lieu.

* On calcule le quotient électoral (QE) en divisant le nombre total de suffrages exprimés par le nombre de sièges restant à pourvoir. Le nombre de voix recueillies par chaque liste est divisé par le quotient électoral. Le résultat de cette division donne le nombre de sièges attribués à chaque liste.

AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX

Mode d'emploi des élections de 2014

Pour être électeur...

au CT de proximité à l'étranger

Expatriés

Pour les élections de décembre 2014, hormis les VI (volontaires internationaux) qui ne peuvent pas voter, que vous soyez recrutés locaux ou expatriés vous êtes amenés à voter (se reporter au **schéma de la page 7**).

Recrutés
Locaux

Pour les recrutés locaux, l'article 5 du décret du 3 septembre 2014 prévoit que :

« Pour être électeurs, les agents de droit local doivent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental. »

À la CCL

Recrutés
Locaux

« Le corps électoral est constitué des agents de droit local en fonction depuis au moins deux mois et disposant d'un contrat d'au moins 6 mois et travaillant au sein du réseau diplomatiques, consulaire et culturel français (...)

Comment constituer des listes au CT de proximité à l'étranger

Expatriés

Le décret dispose en son article 6 - « En cas d'élection au scrutin de liste, chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentant suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, elle doit comporter un **nombre pair de noms** au moment de son dépôt. »

Recrutés
Locaux

La CFDT-MAE préconise :

- ✓ De panacher entre expatriés et recrutés locaux,
- ✓ De veiller à la diversité des services (Ambassade / Consulat / Institut français / Résidence sans oublier l'inter ministérialité : la mission économique...),
- ✓ De respecter la parité hommes/femmes,
- ✓ De contacter en priorité les adhérents, puis les anciens élus et en 3^{ème} lieu les autres agents.

Quel est le rôle des élus ?

Expatriés

Recrutés
Locaux

Lors des **CT de proximité à l'étranger**, les élus CFDT doivent défendre une **position commune** : celle-ci aura fait l'objet de débats au sein de la section syndicale. Cette position arrêtée par la section doit porter sur l'ordre du jour : ne pas hésiter à proposer des amendements s'il y a lieu.

Ensuite, les élus doivent **préparer** la réunion de dialogue social afin d'avoir des arguments à présenter face à l'administration.

Quand c'est possible, se mettre d'accord avec les autres syndicats participants à la réunion de dialogue social.

Enfin, après la tenue du CTPE, il faut **rendre compte** c'est-à-dire rédiger un compte-rendu, indépendamment de celui que produira l'administration, afin d'expliquer les positions défendues par la section syndicale. Cette obligation d'informer et de rendre compte, outre qu'elle est utile pour tous, facilite la validation et la correction du procès-verbal de réunion et permet d'éviter certaines dérives.

Recrutés
Locaux

Pour les **CCL**, qui ne traitent que des **questions individuelles**, la préparation doit être faite entre les élus. Cependant, cet exercice **exige de la part de chaque élu le respect de la confidentialité des débats**.

Quel est le rôle de l'administration ?

Aussi bien pour le CTPE que pour la CCL, c'est l'administration qui convoque les réunions de dialogue social qui sont présidées par le chef de poste ou son représentant.

L'ordre du jour est établi par l'administration en concertation avec les représentants du personnel.

Les réunions de dialogue social dans les postes se tiennent au minimum deux fois par an tant pour ce qui est des CT de proximité à l'étranger que des CCL. D'autres réunions de ces instances de dialogue social peuvent être organisées soit à la demande de l'administration soit à la demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel.

L'article 3 du décret précité dispose que « le chef de la mission diplomatique peut décider de l'institution d'un comité technique de proximité à l'étranger auprès d'un poste consulaire, compétent pour l'ensemble des agents civils de droit public et de droit local exerçant leurs fonctions dans ce poste (...). A défaut, ces agents relèvent du CTPE placé auprès de la mission diplomatique du pays de résidence.

La Commission Consultative paritaire est conservée dans la nouvelle architecture du DSP

FAUX Cette CCP est remplacée par un comité technique de proximité dans lequel siègeront à la fois les personnels expatriés et les recrutés locaux.

Les recrutés locaux votent pour le comité technique ministériel

VRAI Tout comme pour les dernières élections organisées pour désigner les représentants au CTM, les recrutés locaux votent. Le vote se fait par correspondance.

Le CT de proximité à l'étranger ne peut être convoqué qu'à la demande de l'administration

FAUX Le CT de proximité à l'étranger doit se réunir au minimum deux fois par an à la demande de l'administration mais les élus sont tout à fait en droit de demander la convocation d'une 2^{ème} réunion (demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel).

Le chef de poste peut déléguer à un poste consulaire la mise en place du dialogue social

VRAI Selon l'article 3 du décret relatif aux comités techniques de proximité à l'étranger dans les services de l'État à l'étranger, le chef de poste est habilité, lorsque « l'importance des effectifs le justifie » à décider de l'institution d'un CT de proximité auprès d'un poste consulaire.

Dans les CT de proximité à l'étranger les questions HSCT (Hygiène, Sécurité et Conditions de travail) sont abordées

VRAI Les questions traitant des sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail seront abordées car elles concernent l'ensemble des agents (expatriés et recrutés locaux).

La CCL concerne l'ensemble des questions se rapportant aux recrutés locaux

FAUX La CCL ne concerne que les problématiques individuelles des recrutés locaux telles que notamment : recrutement / licenciement, évaluation, formation...

La durée du mandat est de 4 ans.

VRAI Les dernières élections dans la fonction publique de l'État datent de 2010; ce qui conduit l'administration à organiser de nouvelles élections fin 2014 (mandat qui sera valable jusqu'en 2018).

Pour les CCL, au-dessous du seuil de 12 agents, il n'y a pas de représentant élu.

VRAI Effectivement, lorsque le seuil de 12 agents de recrutement local n'est pas atteint, il n'est pas prévu d'élection et donc pas de CCL. Il faut simplement espérer que dans ces petits effectifs, le chef de poste fera quand même du dialogue social ...



Droit syndical à l'étranger

LE DROIT SYNDICAL À L'ÉTRANGER est traité dans la **circulaire n°10/CM du 14 février 1985** relative à l'exercice du droit syndical à l'étranger par les agents de l'État, dite « circulaire Dumas ». Cette circulaire concerne notamment « **les fonctionnaires et autres agents exerçant leur activité dans les services placés sous l'autorité des chefs de missions diplomatiques et des postes consulaires** » et « **les personnels ayant les mêmes qualités et exerçant dans les Instituts français à l'étranger** ».

Cette circulaire fait référence aux textes qui réglementent le droit syndical dans la fonction publique (**décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et circulaire du 18 novembre 1982**).

Le syndicat CFDT-MAE considère que la circulaire Dumas s'applique à **tous les électeurs au CTM, qu'ils soient agents de droit public ou recrutés locaux, tous agents du même employeur, à savoir l'État**.

La circulaire Dumas a été rédigée à une époque où les recrutés locaux n'étaient pas électeurs au comité technique ministériel et la question du droit syndical de ces agents n'était pas clairement posée.

Formations syndicales

Tout adhérent a droit à la formation syndicale et encore plus lorsqu'il est un **élu**. La CFDT-MAE en est de plus en plus consciente et la formation est devenue un sujet incontournable et cela a été réaffirmé notamment au congrès du syndicat CFDT-MAE à Bierville en juillet 2013. Le dernier congrès confédéral de la CFDT qui vient de se tenir à Marseille en juin 2014, a également mis l'accent sur la nécessité d'avoir des adhérent(e)s et des élu(e)s formé(e)s.

Pour cela des missions de formation syndicale sont organisées et des secrétaires de sections sont invités à Paris pour suivre des formations.

Cette politique volontariste va continuer, surtout après les élections de décembre 2014, afin de donner à nos nouveaux élus les moyens de bien accomplir leurs missions.

En outre, l'aspect HSCT dont parle le nouveau décret précité, rend indispensable une formation adaptée.

Pour cela, il existe le droit aux congés de formation syndicale qui est de 12 jours par an.

Depuis que le Conseil d'État a reconnu aux recrutés locaux la qualité d'électeurs au comité technique ministériel, compte tenu des termes généraux dans lesquels est rédigée la circulaire, qui s'adresse aux fonctionnaires et autres agents, sans préciser que ces derniers doivent nécessairement avoir la qualité d'agents publics, et à défaut de textes spécifiques, il convient, le cas échéant, d'appréhender le droit syndical des recrutés locaux également à travers cette circulaire lorsqu'aucune autre norme juridique n'y fait expressément obstacle.

Une telle position est fondée sur le pragmatisme et la logique de site. Elle est la seule qui garantit à tous l'accès à un réel dialogue social puisque tous les agents peuvent ainsi mettre en œuvre leurs droits syndicaux dans des conditions matérielles identiques.

Le savez-vous ?

- ✓ Un **local syndical** peut être mis à la disposition des organisations syndicales représentatives* ou de leur section : c'est aux représentants sur place de négocier avec le Chef de poste ou le directeur de l'Institut français. Cela peut aussi être un local intersyndical. **Dans tous les cas, ce local doit comporter les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale** (article 3 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 et circulaire du 14 février 1985).
- ✓ Dans le cas où les sections syndicales n'ont pas de local syndical dédié, elles peuvent organiser des **réunions syndicales** sur leurs lieux de travail à la condition que celles-ci se tiennent en dehors des heures de travail.
- ✓ **L'affichage syndical** doit s'effectuer sur des panneaux réservés à cet effet. Ceux-ci doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents (article 8 du décret précité). Ces panneaux d'affichage doivent être choisis en lien avec le chef de poste ou le directeur de l'IF. En principe, en dehors des locaux accessibles aux visiteurs.
- ✓ La **distribution** de documents syndicaux peut être faite « aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service ». « Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service. » (article 9)
- ✓ Des **ASA** (Autorisations Spéciales d'Absences) - autres que celles délivrées de plein droit pour participation au CTM (Comité Technique Ministériel), au CAP/CCP, au CT de proximité ou au CCL - peuvent être accordées (comme pour assister à un congrès syndical).

La durée des ASA sur une année accordées à un même agent ne peut excéder :

10 jours dans le cas de participation :

- a. Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique,
- b. Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au A).

* Sont considérées comme représentatives, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique.

20 jours lorsque l'agent est appelé à participer :

- a. Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales,
- b. Aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentés au conseil commun de la fonction publique,
- c. Au congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées aux b).

Les ASA dites de « plein droit » comprennent les délais de route, la durée prévisible de la réunion augmentée d'un temps égal à cette durée pour la préparation et le CR des travaux.

- ✓ Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions pendant les heures de service appelées « **Heure mensuelle d'information** ». Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite d'une heure par mois.

Dans le cadre des bonnes pratiques, **la section doit prévenir le chef de poste ou le directeur de l'institut français au moins une semaine avant la tenue d'une telle réunion** (article 7 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982).



Quelques revendications portées par la CFDT-MAE

Pour les recrutés locaux

LA QUESTION DU CADRE SALARIAL

La très grande majorité des postes est maintenant passée au cadre salarial. Celui-ci institue une augmentation de 0,8 % chaque année de revalorisation des salaires avec une marge de 0,2 % de prime au mérite. **La CFDT-MAE revendique la suppression du 0,2 % au mérite afin de donner à tous les agents une revalorisation annuelle de 1% automatique au titre de la seule ancienneté.** La DRH n'y est pas opposée mais la négociation doit se faire dans le cadre du dialogue social dans les postes (CT de proximité).

LA QUESTION DU COÛT-VIE

La CFDT-MAE se demande à quoi sert réellement la commission coût-vie et de quelle marge de manœuvre elle dispose puisque les modalités d'attribution et de calcul du coût-vie sont fixées unilatéralement par notre DRH avant que cette commission soit réunie. La CFDT-MAE maintient que le fait de retrancher **l'inflation constatée en France ne repose sur aucune logique rationnelle** et aboutit, globalement, à une forte érosion du pouvoir d'achat des collègues recrutés locaux.

La CFDT-MAE revendique que le coût-vie s'applique également aux recrutés locaux travaillant à l'Institut français.

LA PROTECTION SOCIALE

Le syndicat CFDT-MAE, particulièrement actif au sein du **groupe de travail « recrutés locaux »** a saisi la perche tendue par l'administration, qui avait proposé aux syndicats d'**établir un questionnaire** qui serait adressé aux postes pour déterminer si les principaux risques sociaux (maladie et maternité, chômage, vieillesse...) sont correctement couverts .

La CFDT s'est fondée sur la Convention n° 102 de 1952 de l'OIT pour bâtir un projet de questionnaire qu'elle a adressé au directeur des ressources humaines, afin d'en débattre au sein du groupe de travail « recrutés locaux ». Celui-ci sera adressé aux postes.

LES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS

Les agents recrutés locaux doivent avoir des règlements intérieurs qui définissent les modalités de recrutement, le contrat de travail (CDD/CDI, période d'essais), les devoirs de l'employeur, la durée du travail (horaires, jours de travail, heures supplémentaires...), congés, la protection sociale ... C'est une exigence de la CFDT-MAE... la mise en place de règlements intérieurs doit être vue lors des réunions de dialogue social (CT de proximité).

Pour les expatriés

LES TEMPS DE SÉJOUR

La CFDT-MAE reste très vigilante sur la réforme que veut mettre en place l'administration pour modifier les temps de séjour à l'étranger, d'autant plus que la concertation n'a pas eu lieu avec les organisations syndicales. Comme cela avait été titré dans **La lettre du syndicat n° 236 de mars 2016**) « réforme des temps séjour : le grand méchant flou » !

LES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS ARTT

Conformément à l'arrêté du 21 janvier 2002 relatif aux cycles de travail des personnels du ministère des affaires étrangères en service à l'étranger, les horaires de travail en vigueur dans les postes diplomatiques et consulaires sont précisés dans les règlements intérieurs, ainsi que les ARTT. Ces règlements intérieurs sont étudiés lors des CTM. **La CFDT rappelle son opposition aux permanences régulières (qui s'apparentent à du travail effectif) et leur préfère les astreintes.**

La CFDT demande la généralisation de l'expérimentation effectuée en 2013.

LES DROITS AUX VOYAGES PAYÉS

Alors que l'administration semble tentée de réintroduire la « forfaitisation » du droit à voyage payé (DVP) la **CFDT-MAE tient à manifester son opposition à ce projet. La CFDT préfère le maintien du système actuel qui seul garantit le maintien du lien avec la France et la famille de l'expatrié.**

Pour les recrutés locaux et les expatriés

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)*

Les questions liées à ces problématiques sont inscrites dans le décret n° 2014-1000 précité. Mais de quoi parle-t-on vraiment par Hygiène, Sécurité et Conditions de travail ? Il s'agit :

- ✓ D'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches),
- ✓ D'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit),
- ✓ D'aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme,
- ✓ De construction, aménagement et entretien des locaux,
- ✓ De durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, ...)
- ✓ De nouvelles technologies et de leurs incidences sur les conditions de travail,
- ✓ De risques psychosociaux.**

Pour aller plus loin ...

* « Les mémos de la CFDT-MAE » sur le CHSCT - août 2014

** « Les mémos de la CFDT-MAE » sur les RPS - mise à jour août 2014



Les Documents utiles

- ❖ Décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'État à l'étranger.
- ❖ Accord-cadre relatif à la Commission consultative locale dans les postes à l'étranger
- ❖ Circulaire n° 10/CM du 14 février 1985 relative à l'exercice du droit syndical à l'étranger par les agents de l'État dite « circulaire Dumas »
- ❖ La charte de l' élu

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger

NOR : MAEA1415377D

Publics concernés : agents civils de droit public et de droit local exerçant leurs fonctions dans les services placés sous l'autorité de l'ambassadeur en vertu du décret n° 79-433 du 1^{er} juin 1979 relatif aux pouvoirs des ambassadeurs et à l'organisation des services de l'Etat à l'étranger.

Objet : création d'un comité technique de proximité auprès des services de l'Etat à l'étranger (ambassades, représentations permanentes, consulats).

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Notice : le présent décret prévoit, pour les services de l'Etat à l'étranger, l'institution d'un comité technique de proximité à l'étranger placé auprès de l'ambassadeur ainsi que la possibilité de créer un tel comité auprès d'un consulat. Le décret fixe les conditions à remplir par les agents de droit local pour être électeur ainsi que les attributions du comité technique et, pour le reste, renvoie aux dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Références : le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires étrangères et du développement international,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 15 ;

Vu le décret n° 76-832 du 24 août 1976 modifié relatif à l'organisation financière de certains établissements ou organismes de diffusion culturelle dépendant du ministère des affaires étrangères et du ministère de la coopération ;

Vu le décret n° 79-433 du 1^{er} juin 1979 relatif aux pouvoirs des ambassadeurs et à l'organisation des services de l'Etat à l'étranger ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics administratifs de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 26 juin 2014 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Les comités techniques de proximité créés dans les services de l'Etat à l'étranger sont régis par les dispositions du décret du 15 février 2011 susvisé, sous réserve des dispositions du présent décret.

Art. 2. – Un comité technique de proximité à l'étranger est institué :

1^o D'une part, auprès de chaque mission diplomatique, sur décision du chef de la mission diplomatique, compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la mission diplomatique ou, au sein du pays d'accréditation correspondant, dans les postes consulaires ou dans les établissements dotés de l'autonomie financière figurant sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} du décret du 24 août 1976 susvisé ;

2^o D'autre part, auprès de chaque représentation permanente auprès d'organisations internationales, sur décision du chef de la représentation permanente, compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions au sein de la représentation permanente.

Art. 3. – Par dérogation à l'article 2, le chef de mission diplomatique peut, lorsque l'importance de l'effectif le justifie, décider de l'institution d'un comité technique de proximité à l'étranger auprès d'un poste consulaire. Ce comité, placé auprès du chef du poste consulaire, est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions dans ce poste consulaire ainsi que dans les établissements dotés de l'autonomie financière figurant sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} du décret du

24 août 1976 susvisé et situés dans la circonscription consulaire. Dans ce cas, les personnels concernés ne sont pas représentés au sein du comité technique de proximité institué auprès de la mission diplomatique.

Art. 4. – Par dérogation à l'article 2, un comité technique de proximité unique peut être créé par décision conjointe des chefs de mission diplomatique et de représentation permanente concernés.

Ce comité est compétent pour examiner les questions intéressant les agents civils de droit public ou de droit local exerçant leurs fonctions :

1° Soit au sein de plusieurs représentations permanentes auprès d'organisations internationales ;

2° Soit au sein d'une ou plusieurs missions diplomatiques ou d'une ou plusieurs représentations permanentes auprès d'organisations internationales ;

3° Soit au sein de plusieurs missions diplomatiques.

Art. 5. – Pour être électeurs, les agents de droit local doivent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Art. 6. – En cas d'élection au scrutin de liste, chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, elle doit comporter un nombre pair de noms au moment de son dépôt.

Art. 7. – Sans préjudice des compétences des autres comités techniques dont les agents relèvent, le comité technique de proximité à l'étranger est consulté sur les questions et projets de texte intéressant les seuls services au titre desquels ce comité est créé et relatifs :

1° A l'organisation et au fonctionnement des services ;

2° Aux conditions générales d'emploi des agents de droit local ;

3° Aux conditions de vie locales ;

4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services ;

5° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;

6° A l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;

7° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité.

Art. 8. – Le comité technique de proximité à l'étranger prévu à l'article 2 est présidé par le chef de la mission diplomatique ou le chef de la représentation permanente auprès duquel il est placé.

Le comité technique de proximité à l'étranger prévu à l'article 3 est présidé par le chef de poste consulaire auprès duquel il est placé.

La décision de création du comité technique de proximité unique prévu à l'article 4 désigne la ou les autorités chargées de le présider.

Art. 9. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 septembre 2014.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*

LAURENT FABIUS

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU



**ACCORD-CADRE
RELATIF AUX
COMMISSIONS CONSULTATIVES
LOCALES
DANS LES POSTES
A L'ÉTRANGER**

**Le Ministre des affaires étrangères et du développement international d'une part, et
Les organisations syndicales représentant au comité technique ministériel le personnel du
ministère des affaires étrangères et du développement international d'autre part,
sont convenus de ce qui suit :**

L'administration et les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de prendre en compte la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social et les textes qui en résultent, pour renforcer le dialogue social dans les services de l'Etat à l'étranger avec la volonté :

- d'améliorer le fonctionnement des postes, la qualité du service public français à l'étranger et la cohésion des équipes ;
- d'informer les agents des grands enjeux de la politique française à l'étranger et des réformes en cours au sein du ministère des affaires étrangères ;
- de valoriser le traitement des questions sociales concernant l'ensemble des agents des postes ;
- d'intégrer les enjeux d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- de traiter sur place l'ensemble des questions qui relèvent d'une solution locale ;
- de favoriser l'harmonisation des modalités de gestion dans les différents réseaux français à l'étranger, en ce qui concerne les agents de recrutement local notamment ;
- de permettre l'examen des situations individuelles des agents de droit local, par l'intermédiaire d'une instance dédiée.

Il en résulte une adaptation des instances de dialogue social dans les postes à l'étranger jusqu'à présent régies par l'accord cadre du 4 juillet 2008. A cet effet, il est convenu que le dispositif de dialogue social dans les postes à l'étranger repose désormais sur un comité technique de proximité et sur une commission consultative locale.

Le décret n°2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger prévoit la création d'un comité technique de proximité regroupant tous les agents civils de droit public et de droit local placés sous l'autorité de l'Ambassadeur et compétent pour les questions communes à l'ensemble de la communauté de travail. Il développe les dispositions spécifiques aux services de l'Etat à l'étranger et, pour le reste, renvoie aux dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Le présent accord a pour objet de donner un cadre aux commissions consultatives locales chargées d'examiner les questions individuelles propres aux agents de droit local. Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre leurs échanges en vue de donner une base réglementaire aux commissions consultatives locales.

I- Principes généraux

- L'Ambassadeur, dépositaire de l'autorité de l'Etat aux termes du décret n°79-433 du 1^{er} juin 1979 a la responsabilité de conduire le dialogue social dans le pays où il est accrédité. Il peut déléguer cette responsabilité aux chefs de poste consulaire.

- La mise en place d'un dialogue social structuré et nourri ne peut se réaliser sans implication forte du chef de poste. La qualité du dialogue social constitue un des éléments pris en compte dans l'évaluation du chef de poste.
- Le dispositif de dialogue social mis en place dans les services de l'Etat à l'étranger concerne l'ensemble des agents civils de droit public et de droit local exerçant leurs fonctions dans les services extérieurs de l'Etat ainsi que dans les établissements dotés de l'autonomie financière figurant sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} du décret du 24 août 1976 relatif à l'organisation financière de certains établissements ou organismes de diffusion culturelle dépendant du ministère des affaires étrangères et du ministère de la coopération.
- Ce dispositif ne se substitue pas à la concertation menée au niveau des services ou au sein des établissements culturels, qui garde sa pleine utilité.
- Les réunions des différentes instances de dialogue social se tiennent dans les locaux administratifs.
- Les postes signalent à la direction des ressources humaines les difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans la mise en œuvre du dialogue social et lui font part de leurs suggestions d'amélioration.
- La mise en œuvre du dialogue social à l'étranger fait l'objet d'un suivi en concertation avec les organisations syndicales.

II- Création, attributions et fonctionnement des commissions consultatives locales (CCL)

1. Une commission consultative locale compétente pour les seuls agents de droit local relevant du ministère des affaires étrangères et du développement international, y compris dans les établissements à autonomie financière figurant sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} du décret du 24 août 1976 précité, est placée auprès de la mission diplomatique ou de la représentation permanente. Une commission consultative locale peut être créée auprès d'un poste consulaire.
2. Une décision du chef de poste en fixe la composition, le mode de désignation, les attributions et le mode de fonctionnement selon les principes énumérés ci-dessous.
3. La commission consultative locale comprend deux représentants de l'administration et des représentants titulaires des agents de droit local, et un nombre égal de suppléants.

Nombre de représentants du personnel :

- de 12 à 40 agents de droit local : 2 membres titulaires et autant de suppléants
- de 41 à 80 agents de droit local : 4 membres titulaires et autant de suppléants
- plus de 80 agents de droit local : 6 membres titulaires et autant de suppléants

Les représentants de l'administration sont le chef de poste et le responsable du service assurant la gestion administrative de ces personnels (service commun de gestion).

4. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de quatre ans.

La liste des membres de la commission est établie par le chef de poste dans un délai maximal d'un mois après la proclamation des résultats électoraux. Elle est rendue publique et transmise à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social - RH1D).

5. Le corps électoral est constitué des agents de droit local en fonction depuis au moins deux mois et disposant d'un contrat d'au moins six mois et travaillant au sein du réseau diplomatique, consulaire et culturel français y compris les établissements à autonomie financière.

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste ouvert aux organisations syndicales françaises et étrangères partenaires d'une organisation syndicale française, si la législation locale le permet. En cas de besoin, il pourra être dérogé à la participation des organisations syndicales étrangères, à l'initiative du chef de poste et après consultation de la direction des ressources humaines. Le dépôt d'une liste sous le sigle d'un syndicat étranger partenaire d'une organisation syndicale française n'ouvre pas un droit d'accès aux locaux pour des personnes étrangères aux services.

Pour chaque liste, un agent de droit local, candidat ou non, est responsable du dépôt de la liste et de l'ensemble des opérations électorales. Il est l'interlocuteur de l'administration et peut désigner un suppléant.

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. Le vote s'effectue sans panachage. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Par dérogation, il n'est pas organisé d'élections dans le cas où le nombre d'électeurs est inférieur à 12. L'ensemble des agents de droit local participe à la commission consultative locale.

6. L'élection des représentants du personnel de la commission consultative locale a lieu le même jour que l'élection des représentants du personnel du comité technique de proximité.

Le chef de poste est responsable de l'organisation matérielle du scrutin, notamment l'établissement de la liste électorale, la diffusion du matériel électoral et la publication des résultats.

Le procès-verbal de l'élection est transmis à la direction des ressources humaines dans un délai maximal de 72 heures. Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le chef de poste, qui les transmet à la direction des ressources humaines, dans un délai maximal de huit jours après la proclamation des résultats.

Dans l'hypothèse où aucune liste n'est présentée, il est procédé à un tirage au sort parmi la liste des électeurs à la commission.

Si en cours de mandat, le siège de l'un des représentants du personnel devient vacant, il est remplacé, jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions suivantes :

- le représentant titulaire dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu.
- le représentant suppléant dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Lorsqu'une organisation syndicale est dans l'impossibilité de pourvoir au siège vacant, elle désigne son représentant parmi les agents de droit local éligibles au moment où se fait la désignation pour la durée du mandat à courir.

7. La commission consultative locale est consultée, pour avis, sur les questions individuelles suivantes notamment : recrutement ; mutation interne ; évaluation ; reclassement ; sanctions disciplinaires ; fin de contrat.

8. La présidence de la commission est assurée par le chef de poste ou, en cas d'empêchement, par le représentant de l'administration qu'il désigne.

La commission se réunit deux fois par an sur convocation du président. Une réunion supplémentaire peut être organisée, à l'initiative du président ou sur demande écrite de plus de la moitié des membres titulaires représentant le personnel.

L'ordre du jour est établi par le président, en concertation avec les représentants du personnel.

La session se tient valablement si la moitié au moins des représentants du personnel est présente.

Les membres suppléants peuvent assister aux séances sans prendre part aux débats sauf en l'absence du membre titulaire qu'ils remplacent.

Le président peut à son initiative ou à la demande des représentants du personnel convoquer des experts qualifiés pour traiter des questions débattues au sein de la commission.

La commission peut rendre un avis par vote à main levée des représentants du personnel ou, s'ils le demandent, à bulletin secret.

Toutes facilités sont accordées aux membres de la commission pour l'exercice de leurs attributions (communication des documents, autorisation d'absence prévoyant un temps de préparation, prise en charge des frais de déplacement localement à l'occasion de la tenue des réunions).

Le secrétariat de la commission est assuré par un représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la commission. Le secrétariat adjoint est assuré par un représentant du personnel.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis aux membres de la commission ainsi qu'à la direction des ressources humaines (bureau du dialogue social – RH1D).

III- Mise en œuvre et suivi

Une réunion de dialogue social est organisée au moins une fois par an par la direction des ressources humaines sur le suivi du dispositif.

Le présent accord se substitue à l'accord-cadre du 4 juillet 2008 et prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris le 8 septembre 2014

Monsieur Yves SAINT-GEOURS
Directeur général de l'administration
et de la modernisation

Pour le syndicat CFDT
du ministère des affaires étrangères

l
Pour l'Association syndicale des agents
du ministère des affaires étrangères -
Union syndicale des syndicats autonomes

Pour le syndicat CGT
du ministère des affaires étrangères

Pour l'Union syndicale des agents
des corps de chancellerie des affaires étrangères

Pour le syndicat Force ouvrière
du personnel du ministère des affaires étrangères

Pour la Fédération syndicale unitaire

Pour le syndicat CFTC
du ministère des affaires étrangères

CIRCULAIRE N° 10/CM DU 14 FÉVRIER 1985

relative à l'exercice du droit syndical
à l'étranger par les agents de l'Etat

(Bulletin officiel n° 10, avril 1985)

Le ministre des relations extérieures, Le ministre délégué auprès du ministre des relations extérieures, chargé de la coopération et du développement, à Messieurs les chefs de postes diplomatiques et consulaires; Messieurs les chefs de missions de coopération.

I. — Nécessité d'une circulaire spécifique

1.1. Les agents publics servant à l'étranger bénéficient, comme leurs collègues en service en France, de l'ensemble des droits reconnus par la Constitution, les textes législatifs et réglementaires et la jurisprudence, notamment le droit de grève.

1.2. Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 précise et unifie un certain nombre de règles relatives à l'exercice des droits syndicaux par les fonctionnaires et agents publics employés dans les administrations de l'Etat et les établissements publics non industriels et commerciaux.

Ce texte a fait l'objet d'une circulaire n° FP/1487 du 18 novembre 1982 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des réformes administratives qui renvoie expressément à une circulaire particulière pour les agents exerçant leur activité à l'étranger.

De fait, une circulaire s'impose pour la seule raison qu'en dehors du territoire national l'exercice du droit syndical doit tenir compte de circonstances particulières, notamment de l'existence d'autres règles juridiques, locales ou internationales.

II. — Champ d'application

2.1. La présente circulaire est applicable aux catégories d'agents suivantes :

- les fonctionnaires et autres agents exerçant leur activité dans les services placés sous l'autorité des chefs de mission diplomatique et de poste consulaire, pour lesquels la présente circulaire se substitue aux circulaires 16/CM du 3 septembre 1981 et 41/CM du 23 décembre 1981, ainsi qu'à la circulaire du 3 août 1981 du ministre délégué chargé de la coopération et du développement;

— les personnels ayant les mêmes qualités et exerçant leur activité dans les instituts et centres culturels français à l'étranger, ainsi que dans les établissements d'enseignement français énumérés par les listes fixées par **arrêté** en application de l'article 66 de la loi de finances n° 73-1150 du 22 décembre 1973, pour lesquels la présente circulaire se substitue à la troisième partie de la circulaire I/CM du 29 janvier 1982.

2.2. Pour les personnels exerçant leur activité dans les établissements conventionnés ou non, qui ne dépendent pas directement de l'Etat français mais auxquels celui-ci apporte une aide sous forme de subvention, ou de mise à disposition d'agents, les principes définis par la cinquième partie de la circulaire I/CM du 29 janvier 1982 demeurent valables.

Les chefs de mission s'attacheront donc à bien cerner les revendications de ces personnels et devront s'en faire les interprètes auprès des responsables des établissements concernés.

2.3. Pour les personnels civils de coopération mis à la disposition d'**Etats étrangers** en application de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 et pour les agents **recrutés** localement par ces Etats, les dispositions de la présente circulaire sont applicables pour ce qui concerne leurs relations avec les autorités françaises.

Par contre, l'exercice du droit syndical dans les relations avec les Etats employeurs ne peut être régi que par les lois du pays étranger et, le cas échéant, par les dispositions pertinentes des accords éventuellement passés entre le Gouvernement français et les autorités étrangères concernées.

Les V.S.N.A. doivent se conformer aux règles définies par le code du service national et le règlement de discipline général des armées qui leur imposent de s'abstenir de toute activité syndicale ou politique (art. L. 103 du code du service national) mais ne leur interdisent pas de demeurer affiliés à une organisation syndicale.

III. — Principes généraux de l'exercice des droits syndicaux à l'étranger

3.1. Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sont applicables dans leur totalité aux agents exerçant leur activité à l'étranger.

Dans l'exercice de leurs droits syndicaux, les agents de l'Etat en poste à l'étranger doivent respecter :

1. La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques qui, dans son article 41, proscrib toute ingérence dans les affaires intérieures du pays de résidence ;
2. Le droit local qui régit les rapports des intéressés avec l'Etat d'accueil ;

3. Le devoir de réserve qui, selon les cas, est d'origine législative ou jurisprudentielle.

Pour les agents autres que les coopérateurs, l'obligation de réserve à l'égard de la politique suivie par le Gouvernement français et par le Gouvernement du pays de résidence résulte de la jurisprudence administrative. L'étendue de cette obligation est fonction de la position occupée par l'agent et des circonstances locales.

Pour les coopérateurs, l'obligation de réserve est expressément prévue à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1972. Elle implique en particulier l'interdiction de se livrer à tous actes et à toutes manifestations susceptibles de nuire à l'Etat français, à l'ordre public local ou aux rapports que l'Etat français entretient avec les Etats étrangers*. La loi précise qu'en cas de manquement à cette obligation, il peut être mis fin immédiatement à leur mission sans formalités préalables.

Les droits définis par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982, étant des droits *in virtute*, ne peuvent être modifiés en eux-mêmes pour raison d'opportunité. Seules les contraintes énoncées ci-dessus peuvent justifier un aménagement des modalités d'exercice de ces droits.

3.2. A l'étranger comme en France, les relations entre les organisations syndicales et l'administration doivent être fondées sur la concertation.

Les chefs de mission diplomatique ont la responsabilité d'apprécier la réalité et l'étendue dans leur pays de résidence des contraintes susceptibles de justifier un aménagement des modalités d'exercice du droit syndical. Mais il leur appartient de consulter les représentants des organisations syndicales et d'entretenir avec eux, sans exclusive ni restriction, un dialogue continu et confiant.

C'est par la concertation que seront résolus les problèmes éventuels posés par l'application de la présente circulaire. L'administration centrale sera saisie des difficultés qui ne pourront être surmontées sur le plan local.

C'est à la lumière de ces principes que doit être lu, pour l'exercice du droit syndical à l'étranger, le décret du 28 mai 1982. Les directives ci-après n'ont pour objet que de préciser sur quelques points l'interprétation qu'il convient d'en donner, elles ne sauraient couvrir l'ensemble des problèmes susceptibles d'apparaître localement qui devront être résolus dans le respect des textes et des principes précédemment énoncés.

IV. — Modalités d'exercice des droits syndicaux à l'étranger

4.1. Les locaux syndicaux

Sauf arrangements préalables qui sont confirmés, il appartient aux chefs de mission diplomatique, compte tenu des contraintes matérielles et des impératifs de sécurité, de déterminer en concertation avec les syndicats les conditions de mise à disposition d'un local dans l'enceinte des bâtiments officiels ainsi que ses conditions d'utilisation, permanente ou temporaire.

Les locaux attribués aux syndicats doivent en tout état de cause, comporter le matériel nécessaire à leur activité (machine à écrire, téléphone, armoire, bureau...).

Le coût des communications locales est partagé, dans la limite des crédits disponibles et après concertation, entre l'administration et les organisations syndicales; le coût des communications interrurbaines et internationales est pris en charge par l'organisation qui en fait la demande en son nom au standard téléphonique. Il en va de même pour les locaux syndicaux situés dans d'autres services français.

4.2. Les réunions syndicales.

Tout syndicat d'agents publics peut organiser, dans les conditions définies par le décret du 28 mai 1982 et compte tenu des contraintes matérielles, des réunions à l'intérieur des locaux visés à l'article 1^{er} de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, ainsi que dans les autres bâtiments administratifs français.

Dans ces limites et quand la disposition des locaux le permet, les chefs de mission autorisent les organisations syndicales à tenir des réunions sur le lieu de travail.

Lorsque la tenue de réunions est impossible hors des locaux diplomatiques, en raison de l'opposition des autorités locales, une solution doit être recherchée dans l'enceinte des bâtiments officiels.

4.3. L'affichage syndical.

Les lieux d'affichage sont situés :

- dans les missions diplomatiques et les postes consulaires, hors des bureaux d'ordre et des locaux affectés à l'accueil du public;
- dans les instituts et les établissements culturels ou d'enseignement, hors des locaux normalement accessibles aux étudiants ou aux visiteurs;
- pour les coopérants, dans un local situé au sein des services de coopération de la mission diplomatique ou d'un poste consulaire dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus.

Dans tous les cas, les panneaux doivent être placés dans des lieux accessibles à l'ensemble des agents concernés.

4.4. La distribution de documents syndicaux

Dans les missions diplomatiques et les postes consulaires, ainsi que dans les instituts et les établissements culturels ou d'enseignement. In distribution de documents syndicaux a lieu à l'intérieur des bâtiments où sont employés les agents auxquels les documents s'adressent, mais hors des locaux énumérés précédemment pour l'exclusion de l'affichage.

4.5. Précisions communes aux réunions, à l'affichage et à la distribution de documents d'origine syndicale.

Dans le cadre de la concertation qui doit prévaloir entre l'administration et les syndicats, ceux-ci informent le chef de la mission

diplomatique de la tenue des réunions au moins une semaine avant la séance ci lui communiquent copie des documents syndicaux affichés ou distribués au titre du paragraphe précédent.

4.6. Autorisations spéciales d'absence.

Le nouveau régime défini par le décret du 28 mai 1982 est applicable aux agents employés dans les services français à l'étranger.

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées considération prise des nécessités du service à l'exception des autorisations spéciales d'absence définies à l'article 15 du décret lesquelles sont accordées de plein droit.

Des autorisations d'absence peuvent être sollicitées des autorités d'emploi sur convocation transmise par le chef de mission diplomatique pour les coopérants appelés à siéger dans les instances nationales mentionnées dans la circulaire FP/1487 ou dans des organes propres au Département (C.T.P., C.C.P.M., C.C.P.L.).

V. — Autres problèmes liés à l'exercice du droit syndical à l'étranger

5.1. Pour l'application de la présente circulaire et des textes de portée générale, la représentativité des syndicats s'apprécie à partir des résultats des élections professionnelles. Il s'agit des élections aux commissions administratives paritaires pour les corps du ministère des relations extérieures et aux commissions consultatives paritaires ministérielles pour les coopérants et personnels de diffusion culturelle, ainsi que de la consultation électorale des agents contractuels de l'étranger.

5.2. Les chefs de mission diplomatique s'assureront que les agents placés sous leur autorité ont communication des instructions relatives à l'exercice des droits syndicaux et, notamment, de la présente circulaire.

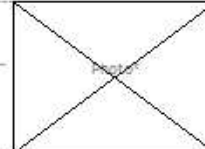
Le ministre des relations extérieures,
ROLAND DUMAS

Le ministre délégué auprès du ministre
des relations extérieures,

chargé de la coopération et du développement,
CHRISTIAN NUCCI

DIALOGUE SOCIAL DANS LES POSTES

Charte de l'élu



Je soussigné(e)présenté(e) à l'élection CT de proximité
 CCL

m'engage à ne pratiquer aucune discrimination d'aucune sorte (syndicale, religieuse, de nationalité, de sexe) et à mettre en œuvre les principes suivants :

1/ POUR TOUTES LES QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL TRAITÉES EN COMITÉ TECHNIQUE DE PROXIMITÉ :

Organisation du travail, règlement intérieur ARTT formation, hygiène et sécurité, moyens des services, conditions de vie, rémunération, attribution des logements, protection sociale, revalorisation du cadre salarial et des grilles des salaires... je m'engage à :

- ✓ Préparer les réunions en étroite concertation avec le personnel,
- ✓ Rendre compte aux électeurs des résultats obtenus lors des réunions de dialogue social.

2/ POUR LES QUESTIONS INDIVIDUELLES TRAITÉES DANS LES CCL :

Recrutements, mobilité, évaluation, reclassements, revalorisations salariales, discipline, fins de contrat... je m'engage à :

- ✓ Étudier les dossiers administratifs des agents avant les réunions,
- ✓ Veiller à ce que le principe d'équité (la règle est la même pour tous) entre les agents soit respecté par le chef de poste et par les membres de la CCL,
- ✓ Définir les critères pour les reclassements et les promotions et les faire adopter par la CCL,
- ✓ Être cohérent avec le principe d'équité et les critères à partir de l'étude des dossiers,
- ✓ Respecter le principe de confidentialité des débats des CCL, tout en informant chaque mandant sur l'évolution de sa situation.

Fait à.....le
Signature

* Cette photo pourra être utilisée à des fins de communication pour les élections de 2014. Merci de nous indiquer si vous ne le souhaitez pas.