



10^e CONGRÈS

Bierville 2016

Rapport d'activité 2012-2016

Document n° 1

Janvier 2016

Sommaire

1. Dialogue social.....	4
1.1. En comité technique ministériel (CTM)	
1.2. Dans les postes	
1.3. A l'administration centrale	
2. Les acquis revendicatifs transversaux.....	6
2.1. L'expatriation familiale	
2.2. L'évaluation à 360°	
2.3. Santé au travail	
2.4. Qualité de vie au travail	
2.5. Rémunérations	
2.6. Réseau	
2.7. Affaires sociales	
3. Acquis revendicatifs catégoriels	17
3.1. Les recrutés locaux	
3.2. Les contractuels	
3.3. Les formateurs linguistiques	
3.4. La filières SIC	
3.5. Enquête sur les fonctions des secrétaires de chancellerie	
4. Les sections et les recrutés locaux	21
4.1. Nombres de sections au 1 ^{er} septembre 2015	
4.2. Soutien aux sections	
4.3. La CNAS	
4.4. Les missions syndicales	
5. La formation syndicale	25
5.1. Les recrutés locaux	
5.2. Pour nos élus du DSP	
5.3. Pour les sections et les adhérents	
5.4. Pour les élus CAP	
5.5. Formation pour les permanents	
6. L'action juridique	28
7. La communication.....	29
7.1. La lettre du syndicat	
7.2. Le point sur / Les mémos	
7.3. Le site internet	
8. Moyens, organisation et fonctionnement	31
8.1. Nos instances	
8.2. Les décharges syndicales	
9. Les adhérents - syndicalisation	32
9.1. Evolution du nombre de cotisations payées en 2012/2015	
9.2. Evolution du nombre de PAC	
9.3. Taux de syndicalisation	
9.4. Difficultés liées à Gasel	
10. Les élections du 4 décembre 2014	35
10.1. Erosion en CTM	
10.2. La CFDT en tête dans le nouveau CTAC	
10.3. Stabilité en CAP et CCP	
10.4. La CFDT toujours largement en tête pour les élections DSP	

Rapport d'activité 2012-2016

Ce rapport d'activité porte sur la période 2012 - 2016. En effet, le Congrès de Bierville en juillet 2013 n'avait pas vu la présentation d'un tel rapport. Notre dernière résolution d'orientation date du Congrès de Kellermann en 2012 et pendant ces quatre ans, nous avons atteint un nombre significatif d'objectifs que nous nous étions fixé. Même si beaucoup reste à faire, nous pouvons être collectivement fiers du chemin parcouru. Voici la liste des principaux objectifs atteints :

- ✚ Progression dans la définition de seuils minimaux de protection sociale pour les RL
- ✚ Création du CTAC
- ✚ Dans les postes, limitation à 2 du nombre d'instances et création du CTPE
- ✚ Réseau culturel : pas de basculement des EAF dans l'Institut Français
- ✚ Élaboration d'un plan de prévention des RPS
- ✚ Négociation sur les permanences et astreintes pas enterré (de justesse !) puisque figurant dans la Charte du temps
- ✚ Inclusion des directeurs adjoints et sous-directeurs dans l'évaluation à 360°
- ✚ Dynamisation des sections de Paris et Nantes
- ✚ Relance de la formation syndicale et réalisation de missions dans les postes
- ✚ Renforcement des liens avec les structures

1. Dialogue social

1.1. En comité technique ministériel (CTM)

Si la CFDT n'a pas pour habitude de pratiquer la politique de la chaise vide ni de faire de l'obstruction, elle n'hésite pas à « marquer le coup » lorsque l'administration néglige le dialogue social ou tente de passer en force :

× En **octobre 2012**, après le changement de majorité politique, la CFDT a obligé l'administration à réunir un CTM exceptionnel et à venir s'expliquer sur « le maintien de l'universalité du réseau diplomatique, consulaire, culturel et de développement, le budget 2012/2013, les effectifs et les missions à l'administration centrale et dans les réseaux diplomatique, consulaire, culturel et de développement et les perspectives post RGPP »;

× en **novembre 2012**, la CFDT, aux termes de débats tendus, s'est associée au rejet unanime de deux avis formels, le premier sur l'externalisation des visas, l'autre sur l'abattement de l'indemnité de résidence pour les agents en poste double, obligeant l'administration à réunir à nouveau le comité quelques semaines plus tard;

× Lors du CTM de **mai 2013**, la CFDT a organisé la fronde contre les projets de rabaillage des indemnités de résidence et a interpellé le ministre Laurent Fabius sur le manque de dialogue social, obligeant l'administration à retirer précipitamment ses projets de texte, à revoir sa copie et à la représenter quelques semaines plus tard ;

× Enfin, en **octobre 2013**, la CFDT a obligé l'administration, qui rechignait depuis des années à créer des instances de dialogue social compétentes pour les services parisiens, à réunir un CTM exceptionnel consacré uniquement aux problématiques parisiennes (temps de travail, régime indemnitaire, politique immobilière). La preuve a ainsi été apportée de l'utilité de telles instances de dialogue social dans les services franciliens du MAE. Le CT d'administration centrale et le CHSCT spécial francilien ont été créés à l'occasion des élections du 4 décembre 2014.

Ces épisodes ne sont pas des sautes d'humeur syndicales : l'administration a fini par comprendre qu'elle ne pouvait pas impunément présenter des textes bancals ou passer en force. Désormais, la plupart des projets de textes et règlements soumis au CTM pour « avis formel » donnent lieu à des réunions de concertation en amont des réunions du comité et s'analysent comme des séances de déminage.

Depuis les élections de décembre 2014, les rapports de force ont été modifiés (la CFDT et la CFTC sont majoritaires à elles deux, CGT, FO, FSU et USASCC ont perdu leur pouvoir de nuisance) et l'administration s'est montrée plus ouverte au compromis voire à la négociation (cf. ci-dessous Charte du temps).

1.2. Dans les postes

La CFDT, très attachée au principe du dialogue social dans les postes (DSP), avait d'abord voté contre un premier projet de décret relatif aux instances de dialogue social dans les services de l'État pour protester contre l'exclusion des recrutés locaux (RL) des comités techniques (CT) de proximité. En effet, il n'était pas justifié d'exclure les collègues RL du périmètre électoral qui doit inclure tous les membres de la communauté de travail, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ces derniers pouvant être de droit public ou de droit privé.

En **avril 2014**, l'administration a finalement annoncé que sa position avait évolué et qu'elle estimait désormais, après une consultation informelle du Conseil d'État, que le décret du 15 février 2011 n'excluait pas que les RL soient électeurs aux CT de proximité.

Finalement une nouvelle architecture du dialogue social dans les postes a été mise en place à l'occasion du renouvellement des instances, qui répond globalement aux attentes de notre syndicat :

✦ **Le décret interministériel 2014-1000 du 3 septembre 2014** a institué les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE), interministériels et compétents pour toutes les questions générales relatives aux personnels expatriés et recrutés locaux. La dimension hygiène, sécurité et conditions de travail est désormais systématiquement traitée dans le cadre du dialogue social dans les postes puisqu'entrent dans les compétences du CTPE les questions qui y sont relatives, lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès de lui.

✦ **L'accord-cadre du 8 septembre 2014** signé par toutes les organisations syndicales sauf par la liste d'union FO-FSU, donne un cadre aux commissions consultatives locales qui, désormais, ne sont compétentes que pour l'examen des questions individuelles propres aux recrutés locaux. La CFDT a obtenu, lors de la négociation de cet accord, que « les signataires de l'accord « conviennent de poursuivre leurs échanges en vue de donner une base réglementaire » aux CCL.

Cette architecture correspond à ce que souhaitait la CFDT dans sa résolution d'orientation du Congrès de Kellermann.

1.3. À l'administration centrale

La CFDT a fini par arracher la mise en place d'un comité technique d'administration centrale (CTAC) et d'un CHSCT parisien, revendication qui figurait dans la résolution d'orientation du Congrès de Kellermann. Le ministre a en effet proposé, lors du CTM de novembre 2013, d'instituer un CTAC qui a remplacé, depuis les élections du 4 décembre 2014, le comité technique spécial de Nantes et se réunit alternativement à Paris et à Nantes.

Le comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CHSCT) nantais est conservé et un CHSCT a été créé pour les services franciliens.

La CFDT, même si elle a dû accepter à contrecœur la disparition du CT spécial nantais, s'est déclarée favorable à cette nouvelle architecture qui a enfin permis que les agents franciliens du MAE soient représentés par des instances de dialogue social de proximité. La création de ce CTAC représente pour la CFDT une victoire puisque nous réclamions depuis des années une telle instance pour Paris comme pour Nantes. Le CTAC constitue désormais un levier très précieux pour faire vivre enfin un dialogue de proximité sur des questions aussi importantes que les rémunérations (régime indemnitaire), le temps de travail (règlements intérieurs, Charte du temps), les questions immobilières, les méthodes de travail... Le travail de ce CTAC s'articule avec le travail effectué par les deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) spéciaux francilien et nantais.

2. Acquis revendicatifs transversaux

2.1 L'expatriation familiale

Sur la base des réactions reçues des collègues de retour d'expatriation ou sur le départ, la CFDT- MAE a décidé de développer une réflexion globale et pratique sur les conditions d'expatriation, tout particulièrement sous l'angle familial. Le constat de base est que, tout en étant la seule administration tournée vers une mobilité internationale soutenue, le MAEDI pêche par un **manque d'accompagnement et de prise en compte des contraintes liées à cette expérience et par une gestion à trop courte vue.**

Afin de pouvoir jouer pleinement son rôle dans la *Task force* « Mobilité familiale », mise en place par la DRH au printemps 2014, elle a lancé une vaste enquête (questionnaire en ligne) sur la perception, par les agents, des problématiques liées à la dimension familiale du service de l'État à l'étranger.

Cette enquête, qui a recueilli plus de 450 réponses, nous a permis d'avoir un *verbatim* de grande qualité et riche d'enseignements, d'établir une plateforme revendicative solide et concertée et d'être présents sur l'ensemble des chantiers ouverts, notamment la mission de réflexion pilotées par l'Ambassadeur Desmazières au printemps 2015.

Outre les points liés aux questions financières et de temps de séjour évoquées plus loin (point 2.7), la CFDT-MAE a déjà obtenu des avancées quant aux conditions de voyage lors des départs en poste (vols les plus directs possibles et à des horaires décents, siège pour les enfants un peu en dessous de 24 mois etc.).

2.2 L'évaluation à 360°

La CFDT, depuis 2006, soutient le dispositif, qui est nécessaire pour disposer, dans sa globalité, de l'ensemble des jugements portés sur les agents d'encadrement. Il s'agit là d'un levier majeur de lutte contre les risques psychosociaux, dans la mesure où cette évaluation à 360° permet de situer à la source les causes d'éventuels dysfonctionnements en matière de gestion des ressources humaines. En cas de dysfonctionnements avérés en la matière, les personnels d'encadrement peuvent être mis en face de leurs responsabilités et, le cas échéant, des conséquences peuvent en être tirées quant à la poursuite de leurs parcours professionnel.

L'arrêté du 26 décembre 2011 relatif à l'évaluation d'agents d'encadrement supérieur relevant du ministère des affaires étrangères prévoit que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général, d'inspecteur général, d'ambassadeur, de consul général, de directeur général, de directeur, de chef de service d'administration centrale sont actuellement concernés par l'évaluation à 360°, qui « vise en particulier à évaluer les capacités de l'agent à animer et diriger une équipe, à coordonner l'ensemble des services placés sous son autorité, à assurer la bonne gestion des moyens de l'État et à faire preuve de dynamisme et de sens de l'initiative ».

Cet arrêté a été modifié le 28 mai 2014. **Dorénavant, le dispositif est étendu aux directeurs adjoints et aux sous-directeurs d'administration centrale, c'était une revendication de la CFDT.**

Pour les agents affectés à l'administration centrale, des pairs seront également sollicités, à savoir les représentants de même niveau qui exercent dans les services partenaires.

Cette extension a été saluée par la CFDT, moyennant une précision du rôle des pairs. La CFDT sera attentive à l'impact de cette réforme sur la campagne d'évaluation 2015.

2.3. Santé au travail

2.3.1 Les CHSCT

La CFDT est très fortement impliquée au sein des CHSCT (CHSCT-M, CHSCT-S francilien et CHSCT-S nantais) et des groupes de travail associés.

Elle est force de proposition et est un interlocuteur reconnu par l'administration. Elle vient d'obtenir la nomination d'un **assistant de prévention** à Paris (1^{er} juillet 2015) qui va renforcer les instances de prévention. **Un médiateur devrait être nommé fin 2015, c'est une revendication ancienne (2008) et incessante de la CFDT, le médiateur sera un référent pour les agents victimes de souffrance au travail ou travaillant dans des postes très exposés.**

La CFDT est l'élément moteur au sein des délégations CHSCT qui effectuent les **visites des services** pour y repérer les risques professionnels. Ces visites permettent de mettre à jour les documents uniques des sites visités et d'y coter les risques, y compris les risques psychosociaux.

La CFDT contribue également à la formation de ses élus aux CTPE pour améliorer les conditions de travail en poste, elle veille à ce que les CTPE disposent de toutes les prérogatives des CHSCT. Elle relaie les problématiques HSCT rencontrées à l'étranger en CHSCT ministériel.

À **Nantes**, la CFDT a demandé en **intersyndicale la reconnaissance du Tripode en site amianté** et obtenu le classement systématique des agents exposés en niveau intermédiaire. L'intersyndicale demande une dérogation individuelle de 3 mois par an pour les agents concernés jusqu'à leur départ en retraite.

La CFDT s'implique fortement dans le dossier des personnes en situation de handicap, elle a lancé un questionnaire sur l'image que se font les agents de ces questions et demande une préparation des services pour un accueil réussi des personnes concernées.

Lors du CHSCT ministériel du 11 décembre 2014 notamment, la CFDT a posé la question de l'acquisition de qualification professionnelle ouvrant droit à une prime pour les collègues de la filière SIC intégrés dans cette filière au terme de la procédure mise en œuvre pour le recrutement des personnes handicapées.

Alors que des épreuves de qualification informatique sont proposées aux collègues recrutés par la voie des concours prévus à l'article 19 de la loi n° 44-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les concours de recrutement réservés aux personnes handicapées ne prévoient pas cette épreuve qualifiante.

Or ces dernières sont affectées sur des fonctions ouvrant droit, pour les collègues issus des concours, à la perception de cette prime. Alors que les examens professionnels existent, auxquels les agents non issus des concours peuvent se présenter, il apparaît que le ministère chargé des finances a seul la possibilité de les organiser. Le point de blocage résiderait donc non pas dans des dispositions statutaires, mais dans le refus du ministère chargé de l'économie et des finances d'organiser les épreuves. En amont du CHSCT du 11 décembre 2014, la CFDT a approché en ce sens la DRH (RH1), qui a confirmé cette analyse. Les négociations avec le ministère chargé de l'économie et des finances La CFDT a obtenu, à partir de l'année 2015, que soit débloquée la situation des collègues recrutés au titre de la procédure réservée aux personnes handicapées, qui verront désormais leur titularisation examinée lors de la CAP qui est saisie de la titularisation des collègues lauréats de concours et non plus lors de celle qui se tient 6 mois après.

Après avoir relayé les craintes des agents exposés à la pollution atmosphérique et demandé l'équipement des postes concernés en purificateurs d'air ainsi que des jours d'aération pour les agents, la CFDT a

obtenu de la médecine de prévention une fiche informative sur Diplonet. Elle a demandé un bilan plus précis qui pourrait s'appuyer sur les visites des agents de retour de poste. La CFDT-MAE reste fortement mobilisée sur ce sujet prioritaire en CHSCT, pour Pékin et tous les postes confrontés à des niveaux de pollution élevée.

2.3.2. Prévention des risques psychosociaux (RPS)

La CFDT s'est largement impliquée dans les travaux du groupe de travail dont les travaux ont abouti, fin 2012, à l'élaboration du premier plan de prévention des RPS au MAE, ce qui figurait dans les engagements de la résolution d'orientation du Congrès de Kellermann.

Le plan de prévention des risques psychosociaux publié le 4 janvier 2013 sur Diplonet est un document évolutif. Un questionnaire-enquête, élaboré au sein d'un groupe de travail qui s'est réuni dès le début de 2013 et dans lequel la CFDT a été très active, destiné à être envoyé tous les trois ans aux agents, permettra de l'actualiser. La première édition de cette enquête s'est déroulée du 25 mars au 17 avril 2013.

La CFDT, qui détient actuellement 3 sièges sur 7 au CHSCT ministériel, a travaillé en parallèle à l'inclusion prescrite par les textes de l'item « risques psychosociaux » dans le document unique, inclusion qui a cessé depuis deux ans d'être contestée par l'administration.

La CFDT a accompagné dans la période 2012-2016 de nombreux agents en situation de RPS, affectés à l'étranger comme à l'administration centrale. L'administration se montre aujourd'hui plus attentive aux interpellations de la CFDT sur cette problématique.

2.3.3. Amiante

Pour mémoire, 1800 agents fonctionnaires et agents de l'État issus de l'Insee, du Trésor Public, du Ministère des Affaires Étrangères et du restaurant inter-administratif ont été exposés intensément à l'amiante dans l'immeuble Tripode Beaulieu à Nantes entre 1972 et 1993.

À cause de cette présence massive d'amiante, la tour a été évacuée de ses occupants en 1993, désamiantée puis détruite en 2005.

L'intersyndicale « Amiante tripode » se bat depuis 25 ans pour faire reconnaître l'exposition des agents du tripode à l'amiante, faire bénéficier à ces agents le droit à un suivi médical de qualité, améliorer les procédures de reconnaissance des maladies, et faire reconnaître le site du Tripode en site amianté.

Aujourd'hui, les études épidémiologiques réalisées montrent l'impact sur la santé des agents. De nouvelles maladies liées à l'amiante sont constatées chaque année parmi les agents ayant travaillé dans le Tripode.

Certes, au fil de toutes ces années, des victoires ont été gagnées, des avancées obtenues. La dernière en date, le 28 février 2014, le premier ministre, Jean-Marc Ayrault, demandait aux ministres concernés de faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles afin d'en accélérer le traitement. Il demandait également que des mesures appropriées : aménagement des conditions de travail, assouplissement des règles de temps de travail, travail à temps partiel, soient prises en faveur des personnels encore en activité. Mais la mise en application de ces mesures est devenue urgente : 60 à 70% des agents concernés sont déjà partis à la retraite !

Les avancées obtenues par l'intersyndicale depuis 2012 :

- * Le classement des personnels en exposition intermédiaire. Ce classement reconnaît justement une exposition exceptionnelle à l'amiante, améliore l'efficacité des reconnaissances de maladies professionnelles, ouvre la porte à l'accession pour tous aux avancées annoncées dans la lettre du 1^{er} ministre. (il y a trois niveaux d'exposition : fort, intermédiaire et environnemental).
- * Meilleure reconnaissance des maladies professionnelles : Jusque-là, c'était aux agents de prouver que la maladie était liée à l'amiante. Désormais, il y a une présomption d'imputabilité qui devrait simplifier les procédures. Pour la première fois, les cancers de l'ovaire et du larynx ont été reconnus comme imputables à ce matériau. Une décision qui pourrait faire jurisprudence dans d'autres dossiers liés à l'amiante.
- * La réduction du temps de travail : 5 jours de congés supplémentaires par an pour les agents exposés ont été accordés par l'administration des finances puis par le MAEDI.

Une grande déception :

- * Le classement du Tripode en site amianté : ce classement permettrait l'ouverture d'une procédure de pré-retraite amiante pour les agents. Ce serait aussi une mesure symbolique de reconnaissance du combat mené depuis 30 ans par l'intersyndicale amiante Tripode, avec le soutien actif des agents. Cette revendication portée depuis plus de 20 ans avec pugnacité s'est toujours heurtée à un refus malgré les 350 tonnes d'amiante retirées lors de la démolition.

Ce que l'on sait aujourd'hui c'est que 50% des décès sont liés à des cancers, alors que la moyenne nationale est de 30%. L'intersyndicale avec la CFDT continuera à défendre les intérêts des agents, actifs et retraités, qui ont subi une exposition à l'amiante et qui de fait ont une espérance de vie diminuée.

2.4 Qualité de vie au travail

2.4.1. Temps de travail

La **Charte du temps** a été adoptée au CTM de mai 2015. Cette Charte, publiée sur intranet est applicable à tous les agents du MAEDI à l'administration centrale (AC) et dans les postes (expatriés et recrutés locaux). Elle « peut être invoquée par chaque agent ».

La CFDT, qui a pris une part active dans la négociation de cette Charte, a pesé pour que ce document ne soit pas seulement un catalogue de bonnes intentions mais qu'il permette concrètement d'atteindre « l'objectif d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, élément central de la politique des ressources humaines du Département ».

L'exposé des motifs précise que nous devons « repenser nos méthodes de travail, faire évoluer nos comportements et notre culture (...) il nous faut rompre avec le cliché selon lequel notre temps de présence au travail et une disponibilité sans aucune limite sont le reflet de notre engagement et de notre valeur professionnelle ». Ces principes doivent se traduire par des changements de comportement, en particulier de la part de l'encadrement mais aussi par l'application de mesures concrètes : horaires variables, fermeture des bureaux, horaires des réunions, droit à la déconnexion.

L'exemplarité des encadrants, clé de la réussite, doit permettre de lutter efficacement contre le fléau du présentéisme. « Les horaires tardifs sont en général le signe d'une mauvaise organisation personnelle ou collective du travail et ne sauraient constituer un élément d'évaluation positif. Les encadrants veillent pour eux-mêmes et pour leurs collaborateurs, à la prise régulière des jours de congés et de récupération. »

La Charte rappelle que **le principe des horaires variables s'applique à l'AC**. Tous les agents, à l'exception de l'encadrement supérieur, bénéficient du droit au badgeage et des jours de récupération en cas de dépassement horaire. L'écrtage par le logiciel Sagha des heures effectuées au-delà de la durée légale journalière fait partie des indicateurs que la CFDT met au premier plan pour évaluer l'application de la Charte.

Il est prévu également que **les horaires variables « s'appliquent dans les postes dont le règlement intérieur le prévoit »**. Ce principe a ouvert des perspectives intéressantes pour nos collègues expatriés et recrutés locaux.

La CFDT a obtenu que figure en toutes lettres dans la Charte le principe d'une « **heure de fermeture des bureaux** » au-delà de laquelle « les agents qui restent sur leur lieu de travail signalent leur présence à l'administration ».

L'**heure limite pour la tenue des réunions** est rappelée. Il convient de « planifier les réunions dans la plage horaire 9h-18h, en évitant les moments où l'on sait que certains participants seront absents ». Cette consigne, comme l'ensemble de la Charte du temps, est applicable en poste comme à l'AC.

« L'octroi d'outils de mobilité ne doit pas empêcher un **droit des agents à la déconnexion en dehors des heures de travail** ». En clair, les collègues munis d'un token ou d'un poste itineo ne doivent pas être sollicités - ou se sentir obligés de travailler chez eux - s'ils ne sont pas d'astreinte. La CFDT n'a pas obtenu que l'administration s'engage formellement à garantir ce droit à la déconnexion mais la question fera l'objet « d'une attention particulière dans le rapport d'évaluation présenté au CTM ».

Enfin la Charte du temps a permis de reparler des **permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes**. La négociation sur les modalités de compensations horaires n'a pas avancé pendant la durée du mandat, mais la CFDT a fait acter qu'« au vu de l'évaluation de la mise en œuvre de la charte dans les postes, la question de la compensation des astreintes et heures supplémentaires pourra faire l'objet de dispositions complémentaires. »

2.4.2. Déclinaison de l'accord national sur la qualité de vie au travail (QVT)

L'accord national du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, prévoyait, à la demande de la CFDT, une négociation sur la qualité de vie au travail. Il s'agissait de donner ou redonner du sens au travail et du lien entre les collectifs de travail et à l'intérieur des collectifs de travail par l'institution d'un **droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail**, par le respect de la séparation vie personnelle / vie professionnelle et l'effectivité du droit à la déconnexion.

Si l'accord interministériel risque bien de ne pas être signé, **cela n'a pas empêché notre syndicat de proposer à la DRH, en juin 2015, une réflexion collective qui pourrait déboucher sur la signature d'un accord ministériel**. Dans un tel accord, la CFDT a souhaité voir figurer le droit d'expression directe des agents et la mise en place d'espaces d'expression sur le contenu, l'organisation et la qualité de leur travail, des dispositifs de prévention des situations de tension / médiateur, la Charte du temps (voir ci-dessus), l'encadrement des modalités d'organisation du télétravail, l'entretien professionnel, qui doit être un moment privilégié d'échanges, et l'accompagnement des agents en position d'encadrement.

En ce qui concerne le télétravail, l'initiative est venue de notre administration, en juin 2015, pressée par la DGAFP, de préparer un arrêté ministériel. Le conseil syndical a validé le principe de l'extension du télétravail selon les principes suivants : volontariat de l'agent, réversibilité, à l'administration centrale mais ne pas se priver de la possibilité à l'étranger, pas de phase d'expérimentation, plafonnement à 2 jours ou 3 jours par semaine en fonction de ce qui figurera dans le décret interministériel, refus examinés en CAP-CCP, prise en charge des équipements sous forme d'un forfait et conformité du domicile.

2.5. Rémunérations

2.5.1. Des succès significatifs pour le supplément familial, l'ICR et l'indemnité d'installation

Dans la foulée de ses interventions sur les questions d'expatriation familiale (cf. point 2.4), la CFDT-MAE peut se réjouir d'avoir été entendue sur plusieurs points relevant de la simple justice sociale : la fin des différents « groupes » pour le supplément familial, l'Indemnité de changement de résidence et l'indemnité d'installation et leur alignement sur un groupe médian.

2.5.2. Un bilan mitigé pour la réforme des temps de séjour

Le 10 avril 2014, un arrêté modifiant les temps de séjour à l'étranger a été publié et est entré en vigueur immédiatement, à quelques semaines des congés d'été et alors que les agents et leurs familles avaient déjà pris leurs dispositions pour leur séjour en France et que les billets d'avions étaient déjà payés. Devant la forte réaction des agents, relayée par la CFDT, l'application de cette mesure avait été repoussée au 1^{er} septembre.

Néanmoins, le texte tel qu'il est ne nous convient pas. Il n'est pas compris par les agents car il comporte de nombreuses incohérences. Par exemple, le passage de 15 à 10 mois de Pékin, alors que nos collègues sont exposés à une forte pollution atmosphérique; un autre exemple, des pays d'Amérique Centrale ou du Caucase, qui présentent des conditions de vie similaires, sont classés différemment. Nous avons demandé que le chantier soit rouvert et qu'une réelle concertation ait lieu avec les organisations syndicales, pour parvenir à une réforme plus juste.

La mission de l'Ambassadeur Desmazières (cf. point 2.4) a permis de remettre le sujet sur la table ; sans envisager une « co-gestion » des temps de séjour, nous avons souligné la nécessité d'une consultation réelle des OS : dans un même ordre d'idée, le Département envisagerait de passer les temps de séjour à 9, 18 et 28 mois (plus, toujours, les pays en crise dérogatoires) ce qui permettrait, dans les pays à 18 mois, aux agents demeurant 4 ans d'avoir un billet congés à mi-séjour.

2.5.3. Le rabotage des indemnités de résidence

La CFDT avait rejeté, lors du CTM de mai 2013, trois projets d'arrêté définissant les vocations aux emplois diplomatiques et consulaires des SCH, des SAE et des CAE. Sur ce dossier, l'administration avait peiné à préserver les apparences du dialogue social. Les documents de séance et les éléments chiffrés transmis étaient parcellaires et avaient été adressés à la dernière minute. Le représentant de l'administration n'était pas mandaté pour négocier.

Lors du réexamen du texte en CTM, les concessions de l'administration ont été minimales. **La suppression de la prime de performance individuelle de performance (PPI) pour les chefs de service à l'étranger (revendication CFDT-MAE)** a permis de diminuer l'effort demandé aux SCH. Mais le rabotage des tableaux de vocation des SAE et CAE n'a pas été remis en cause et la suppression de la possibilité de changer d'emploi de vocation au cours de la première année a été maintenue pour les trois corps.

2.6. Réseau

Avant l'entrée en vigueur de la tristement renommée RGPP, l'évolution du réseau se limitait à des fermetures de postes et à l'ouverture d'autres, généralement dans les pays émergents. Avec la RGPP, l'administration a cherché à faire évoluer les formats des postes et à centraliser des fonctions, avec pour objectif de supprimer des emplois tout en évitant des fermetures, l'universalité du réseau restant sanctuarisée.

C'est ainsi qu'ont fleuri les postes consulaires régionaux, les consulats à gestion simplifiée, les postes de présence diplomatique (PPD), et que certaines missions, principalement consulaires, ont été centralisées au sein d'un seul poste dans les pays à réseau, ou transférées à l'administration centrale.

Dans le domaine consulaire, ces expériences se sont avérées peu probantes, tant en termes d'économie que de qualité du service rendu et d'efficacité. Fort heureusement, le dispositif des postes consulaires régionaux, que la CFDT-MAE avait beaucoup critiqué, n'a pas été étendu.

La CFDT-MAE a toujours demandé que l'évolution du réseau soit fondée sur une analyse des missions que nos postes doivent exercer et non pas sur une logique mathématique de réduction des effectifs.

Cette réflexion sur les missions est partagée par l'administration, qui a commandé en 2012 plusieurs rapports en ce sens, mais la traduction dans les faits reste limitée et se heurte à des logiques contraires : ainsi, on a renforcé la représentation des Français de l'étranger (création de circonscription consulaire pour l'élection de députés des Français de l'étranger, réforme de l'Assemblée des Français de l'étranger) ce qui accentue la pression sur nos consulats pour un maximum de services à rendre à nos compatriotes.

Nous avons alerté l'administration sur les risques que représentent certains formats de postes, notamment les futurs postes de présence diplomatique à format très allégé (PPD-FTA). La charge de travail qui pèsera sur les agents sera insupportable si la nature des missions à remplir n'est pas strictement définie.

S'agissant du réseau culturel, la CFDT avait dans sa résolution d'orientation du Congrès de Kellermann marqué son opposition au basculement des EAF

dans l'Institut Français. La suite des évènements lui ont donné raison puisque le Ministre a annoncé qu'il renonçait à cette opération.

2.7. Affaires sociales

La CFDT a encore consacré beaucoup de temps et d'énergie à l'action sociale sur la période 2012- 2015, notamment en acceptant d'occuper, presque sans discontinuer, les postes de président de l'Association des Œuvres sociales (ADOS) : Olivier Esposito jusqu'en septembre 2012, Bruno de Courrèges jusqu'en septembre 2013, Thierry Duboc jusqu'en avril 2014 et, après une parenthèse CGT calamiteuse, Michael Deslaines depuis janvier 2015 et de trésorier : Philippe Yvon jusqu'en septembre 2013 et Catherine Chauveau-Sochnikov depuis lors.

Cependant, même si la CFDT s'est beaucoup investie, son action a été surtout défensive, L'administration, en effet, n'a pas cessé de démembrer l'ADOS en lui retirant l'essentiel de ses prérogatives et de ses moyens en matière de prestations d'action sociale, qui sont versées, depuis le début de l'année 2014, directement par la Délégation pour la politique sociale (DPS).

En outre, s'appuyant sur la nécessité des travaux à engager sur le site du Quai d'Orsay, l'administration a décidé de fermer - sans concertation préalable - le Centre de santé du Quai d'Orsay : ce n'est que sous la pression du nouveau bureau de l'ADOS que le DGA a consenti à envisager la possibilité éventuelle (sic) d'une réouverture dudit centre dans une autre partie du bâtiment, à l'issue des travaux concernant l'aile des Archives, dont la livraison n'est pas prévue avant ... 2019 ! Autant dire que ce qui n'était même pas une promesse n'engagera en rien l'administration, le moment venu...

C'est pourquoi le bureau de l'ADOS a fait le forcing auprès de l'administration et a obtenu de pouvoir faire effectuer des travaux dans le Centre de santé de La Convention afin de : 1/ disposer de l'ensemble des locaux (relocalisation des deux assistantes sociales et attribution de leurs bureaux au centre); 2/ agrandir l'espace dédié aux consultations médicales (création d'un grand cabinet doté des matériels volumineux); 3/ réorganiser l'espace accueil / soins infirmiers / administratif; 4/ réaménager et sécuriser l'accès au centre pour les patients extérieurs; 5/ mettre en place un système de prise de rendez-vous informatisé sur Diplonet. En complément de ces gestes consentis par l'administration, le bureau de l'ADOS réfléchit à mettre en place un système de prise de rendez-vous téléphonique (par prestataire de service extérieur) sur les fonds propres de l'ADOS.

En tout état de cause, la nouvelle configuration, recentrée sur un Centre de santé unique, permettra de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail « en brigade », afin d'allonger les plages d'ouverture du centre et supprimer les éventuelles fermetures de mi-journée. En effet, sur les 6 infirmières précédemment mises à disposition par l'administration, 4 devraient continuer à travailler au sein du centre de l'ADOS,

vraisemblablement sur la base de 3,5 ETP, sachant qu'une infirmerie (ne dépendant pas de l'ADOS) subsistera au Quai d'Orsay. Cette nouvelle organisation s'appuiera notamment sur le remplacement du médecin-directeur.

On notera également que le nouveau Président de l'ADOS a enfin pu mettre ses centres de santé en conformité réglementaire avec l'Agence régionale de santé en rédigeant et en transmettant les projets de santé et les règlements intérieurs à l'ARS. Enfin, les relations complexes entre le commissaire aux comptes, l'expert-comptable et l'agent administratif mis à disposition de l'ADOS par l'administration ont fait l'objet d'une attention soutenue pendant le premier semestre 2015, ce qui a permis de certifier et d'approuver les comptes de l'association sans aucune remarque ni réserve. Cette attention soutenue a notamment permis de mettre en œuvre de nouvelles procédures administratives et comptables, destinées à prévenir la résurgence des blocages et malentendus qui avaient pu voir le jour lors des exercices précédents.

Aujourd'hui (octobre 2015), les relations semblent en voie d'apaisement avec l'administration, la Délégation à la politique sociale particulièrement, et le nouveau bureau s'attelle à l'optimisation de la gestion du restaurant administratif de Nantes, qui doit préalablement faire l'objet d'un audit comptable, financier, fiscal et réglementaire RH, à la demande de deux des OS représentées au conseil d'administration de l'ADOS, la CFTC et l'ASAM.

Pour être complet, on rappellera que, suite à la « parenthèse CGT » qu'a connue le bureau, la CFDT a accepté de reprendre la direction du bureau de l'ADOS sur la base d'échanges constructifs avec l'ASAM et la CFTC, qui participent toutes deux au bureau et avec lesquelles nous nous accordons sur des principes généraux concernant l'association : 1/ préservation de l'activité « Centre de santé »; 2/ conservation de la restauration nantaise; 3/ amélioration de la gestion de l'ADOS sur ces deux activités majeures et désormais recentrées; 4/ amélioration des relations avec la DPS en particulier, et avec l'administration en général; 5/ optimisation et maximisation du subventionnement de l'ADOS par l'administration.

3. Acquis revendicatifs catégoriels

3.1. Les recrutés locaux

3.1.1 Lors du CTM de novembre 2013, (mais pas que !!) la CFDT-MAE a rappelé que le dispositif coût-vie doit s'appliquer aux recrutés locaux des centres et instituts.

Elle a interpellé l'administration sur l'injustice supplémentaire subie par les RL des EAF qui ne bénéficient pas toujours de ce coût-vie, même tronqué. L'argument exprimé par la direction générale de la mondialisation en réunion de concertation, le 22 octobre, selon lequel les RL ne sont pas employés par le MAE mais par les établissements, est juridiquement infondé (les EAF n'ont pas la personnalité morale) et socialement inacceptable.

Le président du CTM, s'exprimant au nom du ministre, en est convenu. Un état des lieux sur cette question a été produit, avec pour objectif que ces situations inégales s'éteignent progressivement.

3.1.2 Protection sociale des recrutés locaux

Conformément à la résolution d'orientation du Congrès de Kellermann, la CFDT a pris l'initiative 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 basée sur la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 102 (1952) 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 porte sur les **soins médicaux**, les **indemnités de maladie**, les **prestations de chômage**, les **prestations de vieillesse**, les **prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles**, les **prestations aux familles**, les **prestations de maternité** et les **prestations d'invalidité**.

3.2. Les contractuels

La CFDT-MAE, syndicat majoritaire chez les contractuels du ministère des Affaires étrangères et du Développement international, a été à la pointe du combat revendicatif en faveur des contractuels, notamment celui qui vise à résorber la précarité qui caractérise malheureusement cette catégorie de personnels

La CFDT a produit pour les contractuels deux brochures « Le Point sur les résultats de l'enquête sur les contractuels de la fonction publique (Gascon) » en novembre 2013 et « Le Point sur les contractuels du MAE » en juin 2014.

La première de ces publications a fourni les résultats de l'enquête à laquelle nombre d'entre eux avaient participé pour donner une synthèse des réponses des agents du MAEDI. La deuxième publication était destinée à fournir des points de repère quant aux différentes situations des contractuels au MAEDI, ainsi que des informations sur leurs droits en donnant les références utiles sur les textes les régissant.

3.2.1 Le dispositif de titularisation de la loi Sauvadet.

La loi Sauvadet de 2012, permettant de titulariser les contractuels qui le souhaitent à l'issue d'un concours qui leur est réservé, a été favorablement accueillie par notre syndicat.

Pour autant, la CFDT-MAE a dû exprimer ses réserves, voire ses critiques, concernant des points essentiels du dispositif mis en place dans le cadre de l'application de la loi : tout d'abord, le trop faible nombre de places ouvertes au concours réservé ; deuxièmement, le fait que ces places ont réduit d'autant les places offertes aux autres concours pour chacune des catégories ; en dernier lieu, l'inadéquation des épreuves, trop académiques, pour des contractuels dont la loi stipulait qu'il s'agissait de vérifier les compétences acquises en non le reliquat de connaissances universitaires après plusieurs longues années d'expérience professionnelles ! Enfin, l'ouverture des concours réservés a pâti d'un déficit d'information et d'une communication trop tardive qui ont rebuté de nombreux candidats potentiels.

Aussi, la CFDT-MAE a-t-elle très tôt revendiqué que le dispositif de la loi Sauvadet puisse être maintenu et réitéré. La prolongation de ce dispositif jusqu'en 2018, décidée en fin d'année 2014, est donc pour nous satisfaisante et nous sommes mobilisés et attentifs à ce que les dysfonctionnements qui ont caractérisé la première édition de ces concours réservés soient évités à l'avenir, même si deux motifs de mécontentement demeurent pour la CFDT-MAE : premièrement, le quota de places offertes aux concours Sauvadet continuera à être « prélevé » sur le nombre total de places offertes aux concours des catégories concernées ; deuxièmement, les épreuves du concours ne seront pas changées à l'avenir et continueront d'être marquées du sceau de l'académisme...

En ce qui concerne l'application de la loi Sauvadet au MAEDI, le bilan est plus mitigé malgré l'investissement de la CFDT qui a participé activement à toutes les réunions du groupe de travail et a interpellé le Ministre, le DGA et la DRH par écrit. La CFDT a tout de même obtenu un élargissement des sujets au concours réservé des SAE aux questions « diversité et politiques culturelles », un relatif élargissement du choix des langues étrangères ainsi que de la formation en ligne et des oraux blancs. Malgré sa forte implication, la CFDT n'a toutefois pas pu obtenir que les titularisations au titre des concours

réservés génèrent des promotions au choix, ni de notable rebasage des catégories d'emploi G1, G2 et G3 qui conditionnent une réelle baisse de la précarité au MAEDI.

3.2.2 Les CCP

La constance et l'opiniâtreté de la CFDT ont été récompensées au CTM des 6 et 7 novembre 2013: ses demandes réitérées concernant les commissions consultatives paritaires (CCP) des agents contractuels, ont été entendues et ont permis d'aligner la fréquence des réunions de la CCP des contractuels (hors agents « ante Le Pors ») sur celle des CAP de fonctionnaires.

La CFDT a obtenu que la CCP des agents contractuels « post Le Pors » se réunisse désormais deux fois par an au lieu d'une. Cette première avancée pour un dialogue social de qualité répond à une revendication importante qui concerne près de 2500 agents dont les situations sont examinées par cette CCP (agents en CDI, en CDD, détachés sur contrats, experts techniques internationaux, agents « PACTE », agents recrutés au titre du handicap pendant la période précédant leur titularisation).

Depuis les élections générales de décembre 2014 qui ont renouvelé les représentants du personnel dans les CAP et CCP, ces agents contractuels bénéficient de deux CCP annuelles, une au printemps (qui traite principalement des mouvements) et une en automne (qui peut enfin examiner en année N, selon des normes mieux définies prenant en compte la dernière évaluation des FANEV, les questions des évaluations et des promotions qui jusqu'alors n'étaient prises en compte qu'avec un an de retard (au printemps de l'année N+1). C'est donc un véritable acquis pour ces personnels. Cette modification a été rendue possible par la nécessité de toiletter les textes régissant les deux CCP de contractuels (agents « ante Le Pors » d'une part, autres contractuels d'autre part) afin de les mettre en adéquation avec les nouveaux textes régissant le dialogue social (accords de Bercy de juin 2008 et loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010).

L'administration a donc convoqué les organisations syndicales à ce sujet les 6 juin et 22 octobre 2013 préalablement au CTM devant lequel les projets d'arrêtés ont fait l'objet d'avis formels.

La CFDT-MAE, en plus de militer activement et d'avoir réussi à faire bouger quelques lignes au sein du MAEDI, s'investit également au sein de la fédération Interco, où un groupe de travail pluridisciplinaire a été mis en place afin de proposer au Conseil fédéral un plan d'action visant à améliorer la situation des contractuels de la fonction publique et à résorber la précarité générée par le recours extensif de l'administration aux personnels sous contrats.

3.3 Les formateurs linguistiques

La CFDT est investie depuis de longues années sur ce dossier. En 2007/2008 déjà, la CFDT avait obtenu la CDIisation de 7 formateurs linguistiques dont l'Administration ne voulait pas renouveler le contrat, alors même que le caractère permanent de leur emploi était incontestable.

Cette première vague de CDIisations, obtenue au prix d'une forte mobilisation, a été en 2014 suivie de la CDIisation de formateurs linguistiques recrutés plus récemment mais à titre précaire et indistinctement invités par l'Administration à exercer leur activité en qualité d'auto entrepreneur.

C'est cette précarité que la CFDT a dénoncée en obtenant de l'Administration qu'elle propose à ces personnels des CDI à temps complet ou incomplet. Les formateurs linguistiques qui effectuaient un nombre d'heures qui ne justifiait pas une contractualisation ont été encouragés par l'Administration, à juste titre cette fois, à recourir au statut de libre entrepreneur.

3.4 La filière SIC

La résolution d'orientation de notre VIII^{ème} Congrès, avait « *accueilli avec soulagement le naufrage du projet de fusion entre les corps techniques du MAE et les corps de leurs homologues du ministère de l'intérieur* » et donnait pour objectif à la nouvelle équipe de faire avancer le projet de fusion des corps ASIC-SAE et SESIC-SCH.

Force est de constater que malgré nos multiples interventions en CTM, non seulement nous n'avons toujours pas réussi à convaincre l'administration du bien fondé de notre revendication mais, pire, nos autorités ont montré, depuis le printemps 2015, qu'elles pourraient se laisser tenter par la création d'un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) englobant nos collègues ASIC.

À noter qu'à l'initiative de plusieurs adhérents SESIC et ASIC, un groupe de travail SIC, interne à notre syndicat se réunit régulièrement depuis l'été 2014 et a déjà planché sur la préparation des élections CAP, sur les questions d'affectation à l'étranger, sur les questions statutaires (protocole Jacob) et sur la préparation des GT SIC organisés par l'administration.

3.5. Enquête sur les fonctions des secrétaires de chancellerie

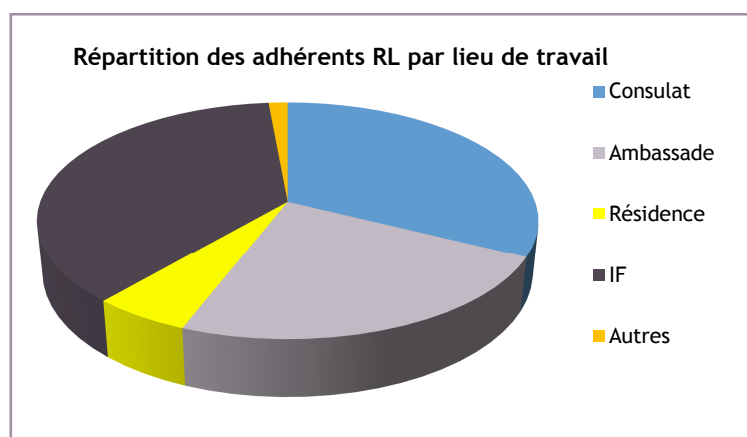
À l'occasion de l'élaboration de sa plateforme revendicative « Dialogue social » 2015-2018 et lors de la rédaction des professions de foi en vue des commissions administratives paritaires (CAP), la CFDT-MAE avait relevé de réelles préoccupations propres au corps des secrétaires de chancellerie.

Pour aller au-delà de la simple (et facile) esquisse corporatiste, nous avons souhaité réaliser une **enquête de fond sur ce corps** : positionnement en centrale et en poste, stress lié aux doubles voire triples casquettes en expatriation, *burnouts* à l'étranger semblant en augmentation, attributions, responsabilités et missions, perspectives de carrière (la liste n'est pas exhaustive). Près de 20% des SCH ont répondu à cette enquête qui a permis d'élaborer une plateforme revendicative opérationnelle qui sera portée par nos élus en CAP et devant les instances compétentes.

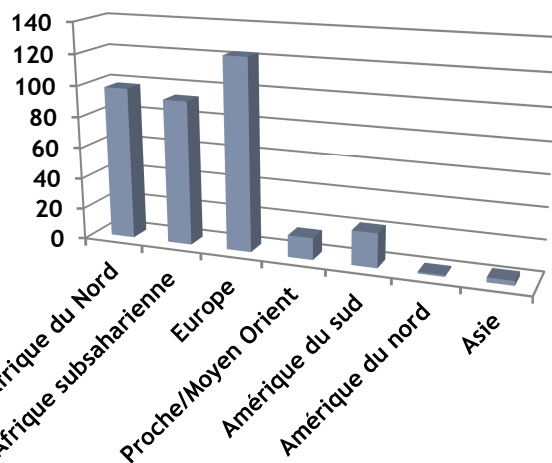
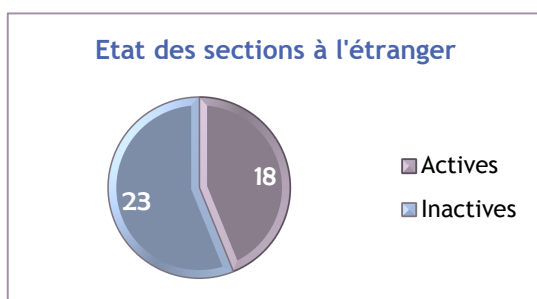
4. Les sections et les recrutés locaux

Lors du dernier congrès de Bierville en août 2013 le dossier des sections locales à l'étranger et des recrutés locaux a changé de main.

Afin d'appréhender ce nouveau dossier, nous avons commencé à faire un état des lieux des recrutés locaux afin de mieux les situer, les cartographier et donc mieux les connaître. Ci-dessous, à titre d'exemple, deux graphiques représentant tout d'abord les Recrutés locaux par lieu de travail et le deuxième la répartition géographique des recrutés locaux.



Répartition géographique des adhérents RL

4.1. Nombre de sections au 1^{er} septembre 2015

Depuis la création du syndicat, des sections à l'étranger se sont créées, se sont développées et ont disparu. C'est ce que fait apparaître le graphique ci-contre.

Dates de création des sections actives.

Pays	Villes	Dates	Dominante
Algérie	Alger	2001	Consulat
Algérie	Annaba	2004	Consulat
Algérie	Oran		Consulat
Bésil	Brasilia	2006	Ambassade
Burkina Faso	Ouagadougou	2006	IF + Ambassade + Consulat
Cameroun	Yaoundé	2014	IF
Chili	Santiago	2007	IF
Congo	Brazzaville	2015	Ambassade
Égypte	Le Caire	2003	Ambassade
Finlande	Helsinki	2014	Ambassade
Grande Bretagne	Londres	2014	Ambassade (relance)
Irlande	Dublin	2014	Ambassade

- × On voit que nos deux sections les plus anciennes et toujours très actives sont **Tunis**, **Lomé** (avant les années 2000)

Jordanie	Amman	2009	Ambassade
Niger	Niamey	2014	Ambassade
Roumanie	Bucarest	2008	IF
Russie	Moscou	2003	IF + Ambassade + Consulat
Tchad	N'Djaména	2015	IF
Togo	Lomé	1999	IF + Ambassade
Tunisie	Tunis	1996	IF + Ambassade

- × L'on voit également le nombre important de création de section en 2014 : effet élection ? avec **Yaoundé**, **Helsinki**, **Dublin**, **Niamey** une tentative de relance de la section de **Londres**
- × Deux créations en 2015 avec **Brazzaville** et **N'Djaména**
- × Depuis le dernier congrès deux sections ont disparu **Bogota** et **Brasilia**.
- × Des perspectives de création au cours de l'année 2015/2016 avec **Abidjan** (suite à la mission de mai 2015)
- × Une relance d'une section ancienne : **Bamako**.

4.2. Soutien aux sections

4.2.1. La liste de diffusion DSP (dialogue social dans les postes)

Ce soutien aux sections a surtout pris la forme, dès le départ, de la communication. Les débats lors du Congrès ont fait ressortir que les aspects communication / information / réaction rapide aux demandes étaient la clé pour développer des relations privilégiées avec les adhérents isolés mais surtout éloignés géographiquement.

C'est la raison pour laquelle, l'idée de la mise en place d'une liste de diffusion principalement tournée vers les recrutés locaux et les collègues à l'étranger a été émise et validée lors du congrès. « *Cette liste se fixe comme objectif de permettre aux camarades CFDT du réseau du ministère des affaires étrangères de multiplier les échanges professionnels et les expériences de terrain* » (charte d'utilisation). Cette liste est modérée par un adhérent de l'Institut français de Tunisie.

Au **21 juillet 2015**, la liste DSP compte **53 abonnés**.

4.2.2. La formation syndicale

Recherche de partenariat avec l'IREFE

Dès l'automne 2013, un projet de formation a été rédigé. Ce document avait pour objectif de définir le projet de formation que nous voulions mettre en place. Mais après plusieurs réunions avec l'équipe de l'IREFE, nous n'avons pas pu passer un accord, leur prétention financière étant beaucoup trop élevée pour le syndicat.

Développement de la formation en interne

En janvier 2014, 5 collègues recrutés locaux ont été invités à suivre la formation « Découvertes » (ex-Repères) à l'IREFE. Ces 3 jours ont été suivis de 2 jours de formation dans nos bureaux à Paris. Il s'agissait d'adhérents du Togo, de Tunisie, de Russie, du Danemark et d'Algérie.

Au programme de cette première formation : rencontre avec la secrétaire générale et débriefing de la formation à l'IREFE, les instances de dialogue social à Paris, le dialogue social dans les postes et les élections de 2014 enfin, la question des risques psychosociaux.

Au moment de la tenue des CTM

Jusqu'aux élections de décembre 2014 nous avons saisi l'opportunité de pouvoir faire venir des collègues recrutés locaux pour participer au CTM, ce qui en soi est très formateur. À cette occasion, nous avons poursuivi la formation au-delà du CTM avec les collègues présents pendant cette journée.

Formations en visioconférence

En 2015, nous avons développé des séances d'information/formation en visioconférences pour nos représentants qui le souhaitaient. En effet, nous ne pouvons pas faire de mission dans tous les postes et le développement de cet outil dans nos ambassades/consulats et instituts français peut nous rendre de grands services.

À ce jour, plusieurs visioconférences ont été organisées : Washington (2 fois), Bruxelles, Pékin.

Élaboration de publications adaptées

Le changement des instances de dialogue social à l'étranger a été l'occasion d'élaborer « **Le guide CFDT du dialogue social dans les postes** » (septembre 2014). Ce document présentait et détaillait les nouvelles instances du DSP et donnait à nos adhérents des éléments d'information leur permettant de bien se préparer aux élections. Celui-ci a été envoyé dans tous les postes où nous avions des candidats. Ce document qui se voulait le plus pédagogique possible a permis à tous nos candidats d'avoir une idée la plus complète possible de son futur rôle d'élu.

Une fois les élections passées et comme nous ne pouvions aller dans tous les postes pour former nos élus à leurs nouvelles fonctions, un « **guide pratique de l'élu DSP** » (février 2015) a été rédigé. Édité dans un même esprit pédagogique, ce guide donne les principales clés à connaître lorsqu'on est un élu CFDT et que l'on veut jouer à plein son rôle. Une mise à jour de ce guide a été faite en septembre 2015.

4.3. La CNAS (Caisse nationale d'assurance sociale)

À l'occasion de la grève qui s'est tenue à Alger durant 38 jours au printemps 2014, la CNAS a très bien indemnisé nos adhérents. C'était une première pour nous, CFDT-MAE, mais aussi pour la CNAS qui n'avait jamais eu à indemniser des adhérents hors de France. Le dossier a été difficile et long à gérer car les

règles de la CNAS sont très strictes (d'où vérification des adhésions qui doivent être à jour depuis au moins 6 mois...).

4.4. Les missions syndicales

Sections / formations / missions : ces thématiques ont un lien puisque c'est aussi à l'occasion de mission syndicale que nous pouvons effectuer des formations mais pas que... Nous réalisons des missions à la demande de nos sections qui se trouvent dans des situations difficiles. Cela a été le cas pour Bucarest, Tunis et Alger.

Missions effectuées :

- * Bucarest (2012)
- * Tunis (avril 2013)
- * Alger (novembre 2013)
- * Bruxelles (juillet 2014)
- * Le Caire (septembre 2014)
- * Niamey / Ouagadougou (octobre 2014)
- * Berlin (octobre 2014)
- * Casablanca / Rabat (octobre 2014)
- * Cotonou / Lomé / Abidjan (mai 2015)

La mission de 2015 en Afrique de l'ouest a été une mission de formation, l'objectif étant de former nos nouveaux élus.

5. La formation syndicale

Récapitulatif des formations syndicales (Permanents - RL - Adhérents) de 2012 à 2015				
	2012	2013	2014	2015
Découvertes	1	2	11	3
Devenir défenseur agréé	1			
Gessy	2			
Agir sur les RPS	2			
Réussir sa communication écrite		1		
Prendre la parole en public		3	1	
Construire un argumentaire		2		
Trésorier de syndicat		1	1	1
Formation continue de base (AREFOR)			4	
DU			1	
Responsable formation			2	
CHSCT			1	
Faire adhérer			1	
Web Sohoo				4

QVT				2
Formation Gasel				2
Animateur de formation (Interco)				1
Secrétaire de syndicat			1	
TOTAL/an	6	9	23	13
TOTAL des 4 années			51	

5.1. Pour les recrutés locaux

Recherche de partenariat avec l'IREFE

Dès l'automne 2013, un projet de formation a été rédigé. Ce document avait pour objectif de définir le projet de formation que nous voulions mettre en place. Mais après plusieurs réunions avec l'équipe de l'IREFE, nous n'avons pas pu passer un accord, leur prétention financière étant beaucoup trop élevée pour le syndicat.

Développement de la formation en interne

En janvier 2014, 5 collègues recrutés locaux ont été invités à suivre la formation « Découvertes » (ex-Repères) à l'IREFE. Ces 3 jours ont été suivis de 2 jours de formation dans nos bureaux à Paris. Il s'agissait d'adhérents du Togo, de Tunisie, de Russie, du Danemark et d'Algérie.

Au programme de cette première formation : rencontre avec la secrétaire générale et débriefing de la formation à l'IREFE, les instances de dialogue social à Paris, le dialogue social dans les postes et les élections de 2014 enfin, la question des risques psychosociaux.

Au moment de la tenue des CTM

Jusqu'aux élections de décembre 2014 nous avons saisi l'opportunité de pouvoir faire venir des collègues recrutés locaux pour participer au CTM, ce qui en soi est très formateur. À cette occasion, nous avons poursuivi la formation au-delà du CTM avec les collègues présents pendant cette journée.

5.2. Pour nos élus du DSP

Formations en visioconférence

En 2015, nous avons développé des séances d'information/formation en visioconférences pour nos représentants qui le souhaitaient. En effet, nous ne pouvons pas faire de mission dans tous les postes et le développement de cet outil dans nos ambassades/consulats et instituts français peut nous rendre de grands services.

À ce jour, plusieurs visioconférences ont été organisées : Washington (2 fois), Bruxelles, Pékin.

Élaboration de publications adaptées

Le changement des instances de dialogue social à l'étranger a été l'occasion d'élaborer « Le guide CFDT du dialogue social dans les postes » (septembre 2014). Ce document présentait et détaillait les nouvelles instances du DSP et

donnait à nos adhérents des éléments d'information leur permettant de bien se préparer aux élections. Celui-ci a été envoyé dans tous les postes où nous avons des candidats. Ce document qui se voulait le plus pédagogique possible a permis à tous nos candidats d'avoir une idée la plus complète possible de son futur rôle d'élu.

Une fois les élections passées et comme nous ne pouvions aller dans tous les postes pour former nos élus à leurs nouvelles fonctions, un « **guide pratique de l'élu DSP** » (février 2015) a été rédigé. Édité dans un même esprit pédagogique, ce guide donne les principales clés à connaître lorsqu'on est un élu CFDT et que l'on veut jouer à plein son rôle. Une mise à jour de ce guide a été faite en septembre 2015.

5.3. Pour les sections et les adhérents

Afin d'apporter de l'information (syndicale, technique ...) aux adhérents et aux sections, une nouvelle publication « Les mémos de la CFDT-MAE » a vu le jour.

Une série que l'on pourrait intituler « pratiques syndicales » a été réalisée afin d'apporter à nos adhérents ou à nos sympathisants des informations pratiques comme :

- * Les cotisations : à quoi sert la cotisation syndicale à la CFDT ?
- * La CNAS : réalisée après la grève d'Alger
- * Et si vous montiez une section syndicale ?
- * Le fonctionnement d'une section syndicale
- * Qu'est-ce qu'un permanent syndical ?

Ces documents ont également été réalisés dans le cadre de la **formation syndicale** et nous ont beaucoup aidés lors des différentes missions qui nous avons faites.

5.4. Pour les élus CAP

Une première journée d'échanges/formation/information a eu lieu lors du CS des 10 et 11 décembre 2012 auquel plusieurs élus Cap et CCP avaient été invités. Ce CS a permis de discuter des modes opératoires dans les différentes instances et de revoir et confirmer la charte des élus CFDT-MAE.

Après les élections de décembre 2014, et dans la foulée d'une matinée organisée le 9 mars 2015 par la DRH pour l'ensemble des élus CAP, la CFDT-MAE a organisé pour ses propres élus un après-midi de formation animé notamment par Murielle Fitte-Duval, Anne Colomb et Arnaud Le Masson. Cela a permis de rappeler le contexte statutaire et d'échanger sur les bonnes pratiques.

5.5. Formation pour les permanents

Dès leur arrivée à la permanence, tous les permanents ont été invités à suivre le stage « Découvertes de la CFDT » à l'IREFE (L'IREFE étant l'institut de formation de la CFDT agréé par le ministère du Travail qui donnent aux permanents les compétences indispensables à l'exercice de leur fonction).

De 2012 à 2015, 11 permanents ont suivi le stage Découvertes qui leur a permis de découvrir les valeurs de la CFDT, ses actions, son organisation et son histoire.

Les permanents ont également suivi des formations dans le cadre du CHSCT, pour la prévention des accidents de travail, pour assurer le rôle de trésorier, pour apprendre à comment faire adhérer, pour maîtriser les processus de négociation, pour savoir construire un argumentaire...

6. L'action juridique

Les interventions ont pris la forme de **consultations individuelles** (plusieurs dizaines par an, de complexité variable) ou **collectives** (plusieurs par an), certaines se situant à l'intersection de plusieurs branches du droit : droit international privé, droit de l'Union européenne, droit national local. Si quelques-unes de ces consultations ont pris la forme de simples conseils, la majorité a donné lieu à la production de recours gracieux ou hiérarchiques ainsi qu'à celles de mémoires dans le cadre de procédures contentieuses. Toutes les catégories de personnels sont concernées tant à l'administration centrale que dans les postes.

Les domaines abordés sont variés et concernent notamment la protection fonctionnelle, l'analyse statutaire, l'indemnisation d'heures supplémentaires, le soutien juridique lors de situations de souffrance au travail.

Une proportion importante de ces analyses est relative aux questions juridiques et aux contentieux concernant nos collègues recrutés locaux et ce sont ainsi des réponses à des questions de droit russe, togolais, égyptien, tunisien, colombien notamment qui ont été produites.

La CFDT a également fait annuler deux nominations illégales d'ambassadeurs et fait reculer l'administration sur deux autres nominations qu'elle avait envisagées.

La CFDT-MAE fournit aussi des expertises pour le compte des structures CFDT : depuis septembre 2013, plusieurs expertises et production d'éléments de langage pour le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. C'est la CFDT-MAE qui a fourni les éléments de langage sur le projet de décret sur les comités techniques de proximité à l'étranger, qui est devenu le décret n°2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les

services de l'État à l'étranger. La CFDT -MAE voit par ailleurs en amont les textes statutaires qui sont examinés dans les Conseils supérieurs de la fonction publique : Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) et Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE).

La CFDT-MAE a également, à la demande d'INTERCO, produit une analyse sur le type de contentieux pertinent à l'issue duquel le corps des greffiers en chef pouvait obtenir une modification statutaire à laquelle leur administration s'était engagée.

7. La communication

7.1 La Lettre du syndicat

La *Lettre du syndicat CFDT-MAE*, dont la parution était devenue presque mensuelle pendant le mandat précédent (11 n°s par an entre 2009 et 2012), est publiée désormais 14 fois par an. Si l'essentiel des articles publiés dans les 50 dernières LDS concernent l'actualité revendicative (Sauvadet, primes, temps de travail, recrutés locaux, expatriation...), 4 numéros ont été consacrés aux élections, 4 LDS spéciales portaient sur nos affaires internes (congrès de 2012 et 2013), 5 LDS bien illustrées rendaient compte de nos missions syndicales à l'étranger et 4 LDS portaient sur l'activité de la section de Paris.

La ligne éditoriale et le format de la LDS n'ont pas varié pendant la mandature 2012 - 2016 : la LDS est constituée principalement par les articles publiés sur le site internet du syndicat, si possible en donnant une thématique globale à chaque numéro et en tâchant de ne pas dépasser six pages.

7.2. Le Point sur / les Mémos

Depuis le dernier congrès de Bierville, deux nouvelles publications ont vu le jour.

7.2.1. Le Point sur ...

L'objectif de cette publication est de *traiter un sujet de façon approfondie*. Le nombre de pages se situe autour d'une trentaine. Les deux premiers numéros ont porté sur les **contractuels** : le premier suite à l'Opération Gascon, enquête lancée par la CFDT sur les contractuels dans la fonction publique et dont le syndicat a extrait les résultats du ministère des affaires étrangères afin d'en faire une analyse précise (novembre 2013). Le deuxième

numéro a porté plus particulièrement sur les « **contractuels du ministère des affaires étrangères** » (juin 2014).

Enfin, le troisième thème abordé a concerné les « **recrutés locaux** ». Cette publication éditée en octobre 2014, à l'occasion des élections, a été imprimée en 8 600 exemplaires et envoyée à l'ensemble des recrutés locaux.

7.2.2. Les mémos de la CFDT-MAE

L'objectif de cette publication est *d'aborder un sujet de façon plus générale mais tout en apportant aux lecteurs l'information dont il a besoin*. Le nombre de pages varie entre 2 et 8, c'est donc un format beaucoup plus léger que « Le point sur ... ». Depuis le lancement de cette collection, huit titres sont parus :

- * Les cotisations (novembre 2013)
- * La CNAS (Caisse nationale d'action sociale) (novembre 2013)
- * Historique de la CFDT-MAE (novembre 2013 - à revoir)
- * Les risques psychosociaux (mise à jour août 2014)
- * Et si vous montiez une section syndicale (octobre 2014)
- * Le CHSCT (mise à jour mai 2015)
- * Qu'est-ce qu'un permanent syndical ? (mars 2015)
- * Le fonctionnement d'une section syndicale (juillet 2015)

7.2.3. Autres publications

À l'occasion des élections de décembre 2014, d'autres publications ont été élaborées (*voir point élections page ...*) comme « **Le guide du dialogue social dans les postes** » (septembre 2014) et « **Le guide pratique de l'élu DSP** » (février 2015 - mise à jour prévue en septembre 2015). Ces deux documents ont été envoyés de manière systématique à l'ensemble de nos candidats pour le premier et à l'ensemble de nos élus pour le second.

7.3. Le site internet

Vecteur majeur de notre communication, le site internet a été refait à neuf en confiant sa réalisation à un prestataire. Il répond désormais à ce qu'attendent les internautes en matière d'ergonomie et de fonctionnalité, avec un espace réservé aux adhérents, des liens vers Facebook et Twitter.

Quelques chiffres pour illustrer le succès de ce nouveau site, qui intéresse beaucoup la Fédération Interco comme modèle à proposer aux autres syndicats :

- * Le site compte 871 articles
- * Depuis le lancement du nouveau site, début juin, 21 560 pages ont été vues.

- × Les articles qui ont le plus de visiteurs sont : « brusque réveil du groupe de travail SIC » (332 visites), les instances (298 visites au 10 septembre), pourquoi adhérer (282 visites), les 25 nuances de SCH (258 visites), point d'étape encourageant pour le chantier des conditions d'expatriation (249 visites), la LDS n° 254 (242 visites) et la rubrique catégorie A (210 visites)
- × L'espace adhérent a été visité 672 fois (comme quoi, il marche bien !)
- × Les visites viennent surtout de la France (4 778 sessions) suivie des États-Unis mais de très loin (469 sessions).

8. Moyens, organisation et fonctionnement

8.1. Nos instances

Le conseil syndical a été réuni au total plus de 25 fois depuis le congrès de Kellermann : 7 réunions en 2012 (8 jours), 8 en 2014 (12 jours), 4 en 2014 (8 jours), 5 en 2015 (9 jours) avec une généralisation des réunions sur deux jours depuis fin 2013 et un « moratoire », pour des raisons budgétaires, sur la prise en charge des frais de voyage et de séjour pour les conseillers syndicaux de l'étranger.

La commission exécutive a été réunie plus de 30 fois (6 en 2012, 6 en 2013, 9 en 2014, 7 au premier semestre 2015). Depuis 2014 les réunions de la CE, plus courtes mais plus fréquentes se déroulent en visioconférence avec Nantes, ce qui permet de faire des économies et d'être plus efficace.

Au sein de la commission exécutive, l'attribution des portefeuilles a peu évolué depuis le congrès de Bierville en 2013, sauf pour le poste de trésorier qui a changé trois fois de titulaires en quatre ans (Philippe Lemé, Nadine Monchau, Brigitte Avril puis Thierry Duboc).

8.2. Les décharges syndicales

Les résultats obtenus au CTM nous permettent d'avoir 21 décharges syndicales totales. Nous en utilisons autour d'une quinzaine régulièrement à Paris et à Nantes et ne rencontrons pas de difficulté pour recruter des permanents de qualité, ce qui est plutôt rassurant sur notre capacité à attirer sur nos projets.

En 2015, nous avons mis à disposition des structures (UD de Paris et Union régionale Ile de France) deux agents du MAE sur décharge totale de service.

À l'étranger, nous accordons des décharges syndicales partielles à nos sections de Roumanie, Tunisie, Égypte.

9. Les adhérents - syndicalisation

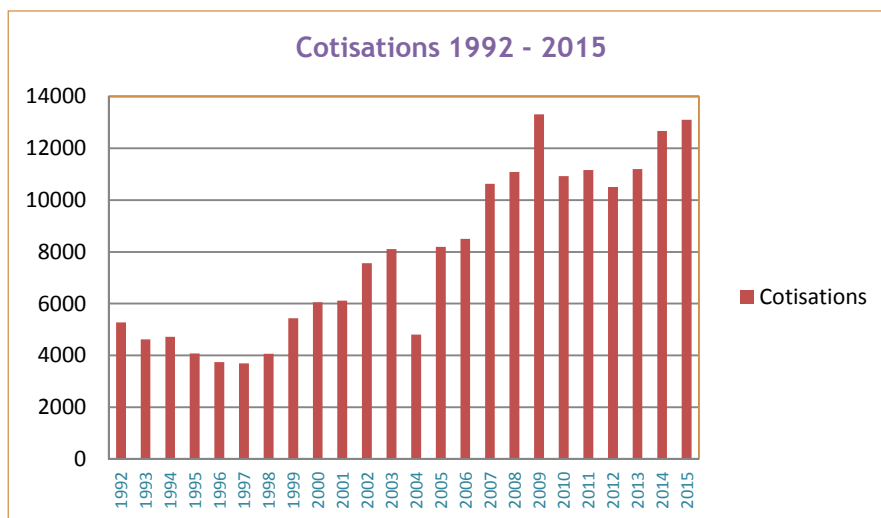
L'évolution du nombre d'adhérents peut-être retracée au moyen de trois indicateurs :

- × l'évolution du nombre de cotisations mensuelles réglées au cours d'un exercice (année civile) permet, en divisant ce chiffre par 10 de connaître le nombre d'adhérents « à jour de leur cotisations ». Cette méthode est plus fiable qu'en dénombrant le nombre d'adhérents enregistrés sur le logiciel Gasel, qui ne sont pas tous, loin s'en faut, à jour de leur cotisations ...
- × l'évolution du nombre et du montant des prélèvements automatique des cotisations (PAC), obligatoire en principe pour tous nos adhérents hors recrutés locaux,
- × le taux de syndicalisation (nombre d'agents / nombre d'adhérents).

9.1. Évolution du nombre de cotisations payées 2012/2015

L'évolution sur le long terme se caractérise, hormis un accident en 2004 et un trou d'air entre 2010 et 2012, par une progression constante depuis 1997. Le nombre de cotisations perçues en 2015, qui n'est évidemment pas connu au moment de la rédaction du présent rapport d'activité, devrait dépasser nettement le pic observé en 2009.

	Nombre de cotisations	Observations
2011	11.161	Pour mémoire
2012	10.509	- 5,84 %
2013	11.195	+ 6,5 %
2014	12.667	+ 13,1 %
2015	14.000	+ 11 % - projection à confirmer

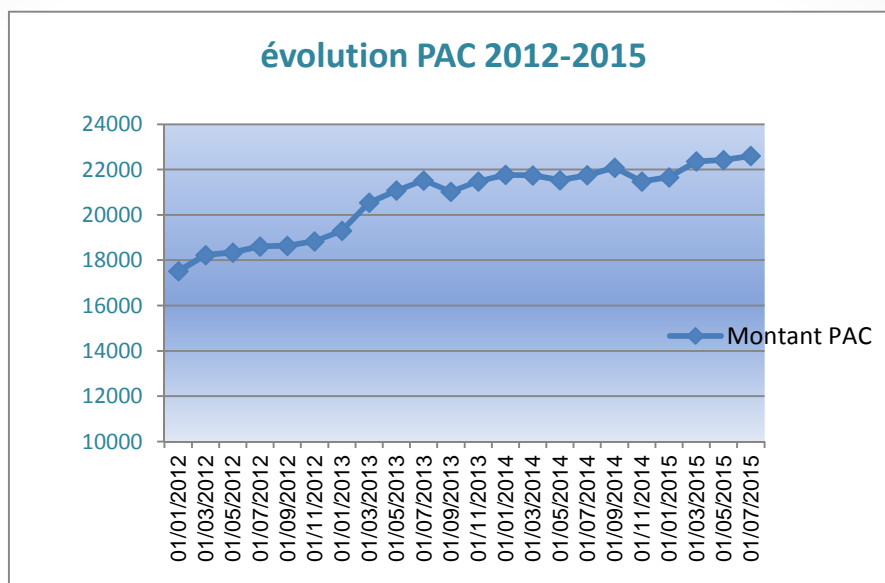


9.2. Évolution du nombre de PAC

Le nombre d'adhérents ayant souscrit au prélèvement automatisé des cotisations a continué d'augmenter régulièrement depuis 2012, passant de 578 à près de 750 au cours du mandat.

En revanche la cotisation moyenne est restée stable, oscillant entre 14,50 € et 16 €.

	PAC	Nb adh		PAC	Nb adh		PAC	Nb adh		PAC	Nb adh
janv-12	17 513	578	janv-13	19 294	614	janv-14	21 766	701	janv-15	21 658	746
mars-12	18 226	591	mars-13	20 540	641	mars-14	21 748	702	mars-15	22 357	721
mai-12	18 340	595	mai-13	21 077	660	mai-14	21 534	695	mai-15	22421	728
juil-12	18 611	603	juil-13	21 520	680	juil-14	21 750	701	juil-15	22597	734
sept-12	18 637	603	sept-13	21 024	685	sept-14	22 083	703			
nov-12	18 837	610	nov-13	21 480	694	nov-14	21 476	702			



9.3 Taux de syndicalisation

Le taux de syndicalisation, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de salariés (15.997 électeurs au CTM) et le nombre d'adhérents CFDT-MAE à jour de leurs cotisations (1.232) était de 7,7 % au 31 décembre 2014. Pour mémoire les taux de syndicalisation des autres secteurs de la fédération Interco sont de 3,48 % pour la fonction publique territoriale, 2,22 % au ministère de la justice, 5,74% aux affaires sociales et 6,37% au Minint (AC, hors police).

9.4. Difficultés liées à Gasel

En 2014, la confédération s'est dotée d'un nouvel outil pour gérer les adhérents, en remplacement de Gessy. Ce logiciel, dont les applications regroupent l'ensemble des fonctions nécessaires à la tenue du fichier des adhérents, de la gestion de ces derniers à la collecte des cotisations, en passant par la gestion des exercices, a connu une mise en place difficile. Lors de la migration de Gessy à Gasel, des fiches d'adhérents ont été supprimées ou transférées vers d'autres structures. Des doublons sont apparus, entraînant un double voire triple prélèvement pour certains adhérents.

Plus d'un an après la mise en place du logiciel, on déplore encore nombre de problèmes :

- × -Impossibilité fréquente de se connecter
- × -Lenteur du système (serveur insuffisamment puissant pour faire face à une quantité trop importante d'utilisateurs)
- × -Bugs et déconnexions sans raisons apparentes, bloquant ainsi la création d'une fiche, sa modification, ou entraînant une perte des données en cours d'enregistrement
- × -Fermeture quotidienne du logiciel entre midi et 14h pour maintenance
- × -Informations erronées résultant d'un manque de fiabilité des extractions.
- × -Impossibilité d'éditer la liste des adhérents, à moins de l'exporter sur un fichier Excel.

La clôture de l'exercice 2014 a été à ce titre révélatrice des divers problèmes auxquels le logiciel est confronté.

Ces nombreux désagréments rendent la gestion du fichier difficile au quotidien. Même si des améliorations sont apportées régulièrement (la version 1.10 a été installée fin juillet), des problèmes d'envergure persistent dont les principaux demeurent les difficultés de connexion, les déconnexions intempestives, la lenteur du logiciel, et l'impossibilité de création d'onglets ou menus déroulants personnalisés.

10. Les élections du 4 décembre 2014

Pour la première fois, l'ensemble des élections professionnelles au MAE - y compris l'élection dans les instances du dialogue social dans les postes et le nouveau comité technique d'administration centrale (CTAC) étaient organisées le même jour.

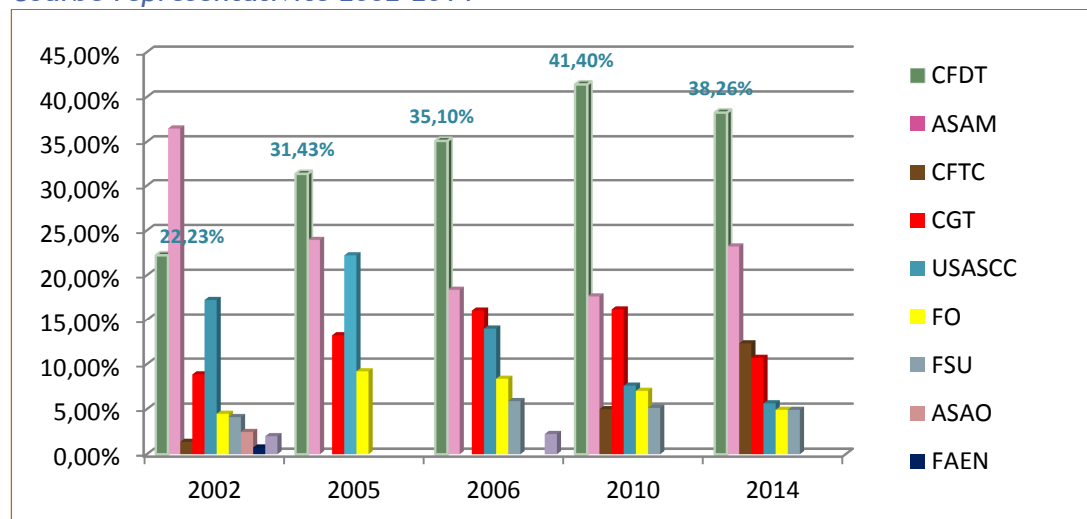
L'équipe des permanents et des conseillers syndicaux, épaulés par des militants et des sections dans les postes à l'étranger, s'est impliquée pendant toute l'année 2014 pour parvenir à un résultat qui confirme l'implantation et la représentativité de la CFDT dans l'ensemble des instances.

10.1. Érosion en CTM

Avec 38% des voix contre 41 % en 2010, notre syndicat reste largement en tête des organisations syndicales en remportant 6 sièges sur 15 au comité technique ministériel (en 2010, elle avait obtenu 9 sièges sur 20). Cependant notre syndicat doit s'interroger sur la perte de près de 800 voix entre les élections de 2010 et de 2014 :

- * diminution du corps électoral (2.500 électeurs en moins, dont un millier de volontaires internationaux),
- * taux de participation en baisse (39,8 % en 2014 contre 42,8 % en 2010)
- * mais aussi une recomposition du paysage syndical : alors que la CGT diminue fortement et que l'USASCC, FO et la FSU échappent de peu à l'élimination, l'ASAM-UNSA se renforce (+130 voix) en ciblant principalement les agents de catégorie C et la CFTC progresse (+ 400 voix) probablement en appliquant des recettes inspirées par notre propre fonctionnement (site internet et professions de foi léchées, affichage syndical crédible...).

Courbe représentativité 2002-2014



10.2. La CFDT en tête dans le nouveau CTAC

Avec 31 % des voix, notre syndicat se place largement en tête des autres organisations syndicales et remporte 4 sièges sur 10, soit 31% des suffrages exprimés. Ce succès valide notre stratégie visant à créer des instances formelles de dialogue social de proximité (CTAC, CHSCT et DSP). Il nous confère aussi la lourde responsabilité de faire vivre et de démontrer de manière pérenne l'utilité de cette nouvelle instance.

10.3. Stabilité en CAP et CCP

Avec 1.166 voix et 31,4% des suffrages exprimés (1.161 voix et 31,5% aux élections précédentes), la représentation de notre syndicat dans les instances paritaires est parfaitement stable. La CFDT reste largement en tête des organisations syndicales et siège dans toutes les commissions sauf celles des traducteurs.

Derrière cette stabilité globale, le bilan est contrasté, entre les trois sièges gagnés dans les CAP des secrétaires de chancellerie, des secrétaires des affaires étrangères et des attachés des systèmes d'information et de communication et les deux sièges perdus dans les CAP des conseillers des affaires étrangères et des ministres plénipotentiaires.

10.4. La CFDT toujours largement en tête pour les élections DSP¹

Nous avons su anticiper largement ces élections en créant un an à l'avance un groupe de travail de 7 permanents qui se sont répartis les élections par continents et sous-régions. Cependant les trois derniers mois de préparation de ses élections ont été marqués par une grande improvisation due au fait que le cadre juridique et les contours géographiques de ces élections n'ont été déterminés qu'à la fin de l'été.

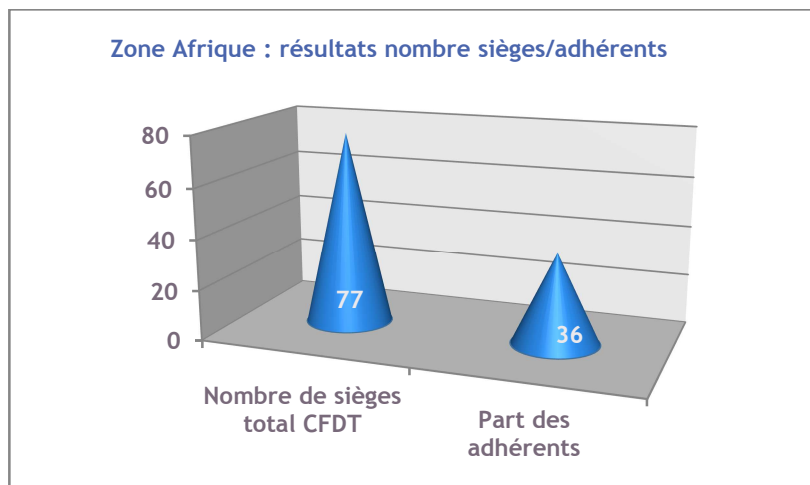
Les résultats des élections aux **comités techniques de proximité (CTPE)** sont difficiles à analyser, faute d'un point de comparaison avec les élections précédentes puisque les CCP ne représentaient que les agents expatriés. Mais le fait qu'un électeur sur deux, en poste, se prononce pour la CFDT et que nous remportions plus de la moitié des sièges à pourvoir, démontre que notre implantation est solide.

En ce qui concerne les commissions consultatives locales, il semble que la baisse du nombre de voix obtenues par la CFDT s'explique principalement par une baisse importante de la participation des recrutés locaux à ces élections. Nous restons cependant à un très haut niveau avec 57 % des suffrages exprimés, notre seul concurrent sérieux étant l'ASAM qui progresse légèrement en pourcentage, ce qui démontre sa capacité à déposer des listes de candidats dans un grand nombre de postes.

	CCP/CTPE		CCL		
	2009	2014	2009	2014	
Sièges	354	502	Sièges	415	361
Inscrits	3 678	11 723	Inscrits	6 464	6 230
Exprimés	2 299	6 796	Exprimés	4 794	3 853
Participation	63%	58%	Participation	74%	62%
voix CFDT	781	3 440	voix CFDT	2 984	2 201
%	34%	51%	%	62%	57%
voix ASAM	903	1 667	voix ASAM	770	731
%	39%	25%	%	16%	19%
voix CFTC		425	voix CFTC		67
%		6%	%		2%
voix CGT	268	558	voix CGT	573	370
%	12%	8%	%	12%	10%

¹ Une analyse fine sera produite pour le conseil syndical (effet missions syndicales, résultats par zones géographiques, les points forts, les flops, élection sur sigle / sur liste) afin d'affiner notre stratégie pour l'élection de 2018

Exemple avec la zone Afrique :



Rédacteurs : Nathalie Berthy, Anne Colomb, Denise Dariosecq, Michael Deslaines, Thierry Duboc, Franck Laval, Arnaud Le Masson, Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- ▶ 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- ▶ 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Site internet : www.cfdt-mae.fr

facebook <https://www.facebook.com/cfdt.mae>

 (@CFDTMAE)

