

MAEDI 21

Lors du Comité technique ministériel (CTM) du 13 mai 2015, le Directeur Général de l'Administration a constaté « l'énorme contenu RH » de l'enquête menée auprès des personnels sur ce que devrait être le MAEDI du XXI^{ème} siècle. La CFDT-MAE, après avoir consulté ses adhérents, parvient au même constat.

Une revue un peu générale des principaux enjeux pour l'avenir permet de dégager de nouvelles pistes pour donner du sens et des moyens adaptés à l'action du Département. Elle est également l'occasion de constater que de nombreuses revendications que soutient la CFDT-MAE depuis de nombreuses années sont d'une acuité particulière. Il est donc temps de les entendre.

MAP

Effectifs

Diplomatie

Service public

1. Un préalable : la fin de la déflation mécanique et systématique des moyens

TOUT COMME la RGPP et la MAP, la réflexion menée autour du MAEDI du 21^{ème} siècle est guidée par la rigueur budgétaire, alors que nous devrions adapter nos méthodes de travail pour faire face à la rareté des emplois. **L'objectif de modernisation ne doit pas être commandé par la seule nécessité d'augmenter la productivité, car si tel était le cas, le ministère s'exposerait à la perte de sens de son action, ce qui serait source de démotivation des agents.**

En outre, les progrès de l'informatique ne sont pas l'alpha et l'oméga d'une politique de modernisation. Les ambitions en la matière doivent être confrontées à la réalité de nos moyens et des conditions de travail des agents (rappelons que TES et Biodev ne sont pas compatibles avec

Windows 7...). S'agissant de l'outil **Diplomatie**, qui à ce stade reste à parfaire, une bonne utilisation repose sur une appropriation par tous ses utilisateurs. Cela implique que le moteur de recherche soit assez performant et maîtrisé pour rendre nombre d'impressions inutiles et permettre des gains de temps qui pour l'heure sont assez généralement décrits comme inexistantes.

L'exercice MAEDI du 21^{ème} siècle n'a de sens que si l'on met un terme à la baisse des moyens de ce ministère et notamment à la déflation de ses effectifs. Cet exercice passe par une définition préalable et claire des missions, qui bénéficieront de moyens adéquats. Cette réflexion, qui est actuellement conduite pour le réseau consulaire, reste à mener pour le réseau diplomatique comme pour le réseau culturel et de coopération.

2. La défense du service public

LA RÉFLEXION DE LA CFDT sur le MAEDI du 21^{ème} siècle s'appuie sur la **défense d'un service public de qualité : service public diplomatique, service public consulaire au service de nos concitoyens, service public culturel et de coopération. L'efficacité du service public suppose le bien-être profession-**

nel des agents, la bonne utilisation de leurs compétences grâce à la gestion prévisionnelle des emplois, carrières et compétences. Cette efficacité repose également sur le respect de l'éthique par tous les agents d'une administration exemplaire, tant en administration centrale que dans les postes.

3. Assurer le bien-être professionnel

LE BIEN ÊTRE PROFESSIONNEL des agents requiert de disposer de ressources adaptées, ce qui suppose que nous ne perdions plus d'emplois mais aussi que nous récupérions ceux que nous avons perdus, notamment ceux de la sous-direction des Visas à Nantes.

Les méthodes de travail sont un axe majeur du bien-être professionnel. Elles permettent de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Un changement de culture est nécessaire à l'administration centrale, pour responsabiliser l'encadrement, améliorer les processus de validation, mettre fin au présentisme, maîtriser les risques liés à l'utilisation des outils de mobilité. La Charte du Temps est désormais adoptée et nous demandons qu'elle fasse l'objet d'une appropriation par tous, qu'elle soit connue et appliquée dans les services par tous les agents, quel que soit leur niveau hiérarchique. Sa mise en œuvre sera évaluée et nous souhaitons qu'elle permette d'avancer sur d'autres chantiers, notamment sur celui de **l'encadrement des permanences, astreintes, interventions et heures supplémentaires effectuées par les agents expatriés et sur celui de l'élaboration d'un cadre négocié sur le temps de travail des recrutés locaux.**

La DRH doit pouvoir compter sur des agents formés à la gestion des ressources humaines, et cette formation insistera particulièrement sur le

management, qui est l'affaire de tout agent quel que soit son statut, en position d'encadrement ou qui accède à de telles fonctions. **La CFDT demande que la DRH gère tous les personnels du MAEDI, des recrutés locaux aux ministres plénipotentiaires, y compris les agents du réseau culturel et de coopération. Une DRH plus professionnelle, ce sera une DRH plus indépendante** qui sera en mesure de faire des choix dans l'intérêt général et pourra s'affranchir des multiples pressions qui s'exercent sur elle.

Le bien être professionnel passe bien entendu par la qualité de l'environnement de travail et à cet égard, **un site unique francilien permettrait d'assurer de véritables conditions de sécurité.** Il se traduirait par des économies de temps et de déplacement et permettrait d'offrir à l'ensemble des agents de meilleures prestations : restauration, dispensaire mieux équipé, éventail de formations, salles de réunion, et des services nouveaux pourraient être envisagés : crèche, salle de sport...

La prise en compte de la nature de l'activité dès la conception des locaux est indispensable. Il sera ainsi mis fin à certaines aberrations plusieurs fois constatées. On a en effet pu constater que faute d'une expertise sollicitée en amont, les contraintes architecturales liées à l'accueil du public ne sont pas

**Gestion
du personnel**

**Bien-être
professionnel**

Site unique

**DRH
professionnelle**

**Astreinte
Permanence**

Réseau
culturelRéseau
consulaire

prises en compte. Cette inadéquation des bâtiments, neufs, aux missions est source de dysfonctionnements de toute nature, qui auraient pu être évités, et nuit in fine à l'image de la France dans le réseau consulaire et, dans le réseau culturel, à l'attractivité de la culture française, car la mission de diffusion culturelle et la visibilité de notre pays ne sont pas correctement assurées.

C'est en amont également qu'il

convient de veiller à l'accessibilité des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse des personnels ou du public.

De même, l'environnement professionnel doit être tel qu'il permette aux agents de se loger, notamment en famille, en particulier pour nos collègues de catégorie C. Le renforcement de notre implantation nantaise doit pouvoir répondre à cet objectif et concourir à une ouverture des services de l'État vers la province.

4. Une vision de long terme pour la carrière des agents : la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

S'AGISSANT DE LA GPEEC, le premier impératif est d'organiser un recrutement qui réponde aux besoins du MAEDI. Alors que le système actuel génère de nombreuses frustrations, un tel recrutement permettra aux agents de se sentir à leur place, sur des missions qui valorisent leurs compétences, avec des perspectives d'évolution et de promotion.

Les recrutements par concours doivent être privilégiés, ce qui suppose la fin de la politique de détachement sur contrat et la transformation de ces emplois de contractuels en emplois de titulaires. La CFDT sou-

haite que le recours à l'emploi contractuel en CDD soit réellement limité aux postes pour lesquels il n'est vraiment pas possible de nommer un fonctionnaire. Elle demande aussi que les conditions d'emploi des recrutés locaux soient améliorées (harmonisation EAF-réseau diplomatique, protection sociale, coût-vie).

S'il semble important de conserver une dominante « métier » dans une carrière, tout agent titulaire devrait pouvoir exercer ses compétences dans d'autres domaines; politique, consulaire, gestion, développement, action culturelle, économie, promotion du savoir-faire fran-

GPEEC

Concours

Recrutés
locaux

çais... sachant que cette mobilité fonctionnelle n'a de sens que si elle est organisée et préparée par la formation.

La CFDT souhaite donc que soient menées plusieurs réflexions sur certains parcours **professionnels et elle fournira sous peu ses contributions en ce sens sous forme de « travaux pratiques GPEEC »** ;

→ Un travail sur la filière SIC : fusion avec les corps SCH et SAE et création d'un cadre SIC.

→ Une réflexion sur le corps des SCH : missions (fin des triples casquettes), moyens et positionnement en centrale et à l'étranger (responsabilités, place hiérarchique), perspectives de carrière, accès plus large aux postes du réseau culturel.

→ Une clarification des missions confiées, en poste, aux agents C (fonctions, astreintes, responsabilités) et prise en compte des fonctions et postes où ces agents sont les plus exposés dans la détermination du groupe d'IR en allant plus loin dans la fonctionnalisation des indemnités de résidence pour les agents de catégorie C, revendication que la CFDT a portée pendant plus de dix ans.

→ Une clarification de la répartition des fonctions à confier aux fonctionnaires d'une part et, d'autre part, au recrutés locaux.

→ Une réforme complète de la carrière des secrétaires et conseillers des affaires étrangères. Le système actuel génère des frustrations : les

SAE font le même travail que les CAE pendant leurs dix premières années de carrière, mais se heurtent ensuite à un « plafond de verre ». À titre d'exemple, les propositions de la CFDT sont jointes en annexe.

La formation est un élément essentiel dans la carrière et il est nécessaire d'améliorer l'efficacité de nos outils (IFAAC, IDC).

La formation continue des recrutés locaux est essentielle, tant pour ce qui est de l'acquisition et du renforcement des compétences requises pour l'exercice de leurs fonctions que pour ce qui est des compétences relatives à l'exercice de leurs mandats (notamment ceux qu'ils exercent dans le cadre de leurs activités HSCT) dans le cadre du dialogue social dans les postes rénovés, tel que mis en place par le décret du 3 septembre 2014 et par l'accord-cadre du 8 septembre 2014 relatif aux commissions consultatives locales dans les postes à l'étranger.

La CFDT propose que l'évaluation des agents publics, notamment par le biais de l'application FANEV, se fonde sur des compétences objectives (réactivité, sens de la communication, ouverture, disponibilité, maîtrise des langues, précision, capacités d'analyse, rédaction ...). Seul un tel système permettra de briser les effets de castes liés aux diplômes et aux amitiés de corps.

Un système analogue est à mettre en œuvre pour les recrutés locaux.

Filière SIC

SCH

Agent C

SAE / CAE

Formation

Évaluation

5. L'exemplarité doit guider l'action du Département

LA CFDT est convaincue que le respect de la déontologie par tous, quel que soit le niveau des fonctions exercées, et notamment par les agents d'encadrement, permettra d'éviter les situations de souffrance au travail, trop fréquentes aujourd'hui. À cet égard aucune dérive n'est tolérable, et, en conséquence, ne pourra être tolérée. Comme l'avait proposé la CFDT en 2008, la création d'un médiateur indépendant permettrait une meilleure prise en charge des situations de souffrance au travail.

L'exemplarité implique aussi la non-discrimination, le respect du dialogue social, qui repose sur le respect de garanties accordées à tous en matière de droit syndical, et sur ce plan les recrutés locaux doivent bénéficier des mêmes facilités que les autres personnels. Cela va en effet de pair avec l'implication de tous les membres de la communauté de travail dans les instances de dialogue social, tant au niveau ministériel que pour ce qui est du dialogue social de proximité ou local. Ce dernier s'adresse bien évidemment non seulement au réseau diplomatique et consulaire, mais également de la même manière au réseau culturel et de coopération qui doit être pleinement associé à l'exercice dans le cadre du dialogue social dans les postes rénovés. On déplore

que cette dimension soit encore trop souvent ignorée par ceux qui sont chargés de la mise en œuvre du dialogue social de proximité à l'étranger et qui semblent méconnaître de fait que le réseau culturel et de coopération fait pleinement partie de la communauté de travail. Il conviendra de remédier à l'isolement de fait d'une partie de la communauté de travail, celle qui n'est pas « éolisée », à savoir les instituts français. Cela ne doit pas conduire à priver ces services et ces collègues d'une pleine participation au dialogue social.

L'exemplarité se décline également en matière en matière environnementale, avec l'amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments, au moins en administration centrale.

L'exemplarité exige enfin que l'administration se dote de moyens qui lui permettent d'assurer correctement sa tutelle sur les EPIC qui concourent à l'action extérieure, notamment dans les domaines de la culture et de la coopération.

Cette capacité à assurer la tutelle passe notamment par la mise en place de formations adaptées, la mise en place d'un programme spécifique d'échanges de fonctionnaires, l'accueil de personnels ayant acquis une bonne connaissance des différents réseaux du MAEDI et du travail des opérateurs.

Exemplarité

Déontologie

Médiateur

Souffrance
au travail

Tutelle

Opérateurs

Travaux pratique pour la GPEEC : la carrière des SAE ou la nécessité d'une réforme ambitieuse

Le système actuel génère des frustrations : les SAE font le même travail que les CAE pendant les 10 premières années de leur carrière, mais, à l'issue de cette période, n'ont pas accès aux fonctions de management et se heurtent ensuite à un « plafond de verre » pendant les 30 années suivantes; les CAE viennent grossir « l'armée mexicaine » dès leur recrutement et peuvent souvent plafonner durant la deuxième moitié de leur vie professionnelle, soit environ 20 ans; des contradictions flagrantes existent entre l'exigence affichée de polyvalence et la survalorisation manifeste des fonctions politiques, au détriment notamment des compétences administratives et de coopération; les catégories B et les contractuels de la coopération n'ont pas facilement accès à des concours internes, trop académiques, qui ne tiennent pas compte des compétences professionnelles; les femmes restent encore trop peu nombreuses au moment de passer les concours, et l'affirmation ultérieure de la parité par l'administration, lors des processus de

promotion au choix, crée des tensions.

Des raisons systémiques expliquent cette situation : les déroulés de carrières initiales, tant pour les CAE que les SAE, qui ne facilitent pas les arbitrages entre vie personnelle et vie professionnelle, notamment pour les femmes; la coopération, partie intégrante des métiers du MAEDI depuis 30 ans, n'a toujours pas été prise en compte en tant que cadre d'emploi; les concours externes et internes de SAE et CAE sont quasiment identiques et restent trop académiques, y compris les concours internes; le concours CAE – Orient n'existe que pour affirmer les spécificités (langues, relations internationales et civilisations de zones) du métier de diplomate vis-à-vis des recrutés au sortir de l'ENA.

Afin de surmonter ces difficultés, la CFDT-MAE propose une clarification au service des spécificités et des besoins du MAEDI :

1- En agissant sur les cadres d'emploi et les concours de SAE :

✓ Formalisation de

quatre cadres d'emploi :
cadre d'administration,
cadre de développement (coopération et économie),
cadre général et cadre d'Orient;

✓ Introduction d'un nouveau concours de SAE – Cadre de coopération et maintien de l'intégration directe au cadre d'administration au sortir des IRA;

✓ Adaptation des concours internes de SAE, élargis aux quatre cadres d'emploi, afin qu'ils soient moins académiques et plus professionnels (notamment pour les cadres administratif et de développement), donc plus incitatifs pour les agents de catégorie B et les contractuels de la coopération;

✓ Maintien des spécificités actuelles des concours externes du MAE pour les SAE (langues étrangères, diversité des matières, difficulté des épreuves, ..);

✓ Formation initiale des SAE à l'IDC plus longue (1 an) et structurée autour d'un enseignement professionnalisant, comprenant la formation consulaire;

✓ Règles d'accession au principalat inchangées (examen professionnel & promotion au choix)

2- En modifiant l'accès au corps de CAE et les règles de mobilité

- ✓ Suppression du concours externe de CAE Orient et plus d'intégration directe au grade de conseiller par voie d'ENA
- ✓ Maintien du concours interne de CAE, élargi aux quatre cadres d'emploi et non plus au seul cadre d'Orient, qui soit moins académique et plus professionnel
- ✓ Règles d'accession au grade de conseiller par ailleurs inchangées (concours interne & promotion au choix)
- ✓ Critères de mobilité (minimum dans 2 cadres d'emploi en plus du cadre d'origine) pris en compte dès le grade de SAE, tant pour l'accès aux fonctions de management que pour la promotion au grade de conseiller hors classe

La suppression de l'accès direct au grade de CAE permettra :

L'adaptation des effectifs des corps de catégorie A, A+ et A++ aux postes d'encadrement et facilitation de leur gestion dynamique.

Des carrières plus linéaires, durant lesquelles la polyvalence, la compétence et les capacités managériales seraient plus et

mieux évaluées, donc réellement valorisées

La suppression de la dichotomie SAE / CAE en début de carrière, aussi artificielle que génératrice de frustrations

La possibilité de travailler plus en profondeur sur les concours externes et internes de SAE, afin qu'ils répondent mieux aux exigences et aux spécificités du MAE (notamment pour les langues étrangères, dites « rares »)

La refonte des concours externe et interne de SAE autorisera :

L'affirmation des spécificités des concours du MAEDI (langues, civilisations de zone, relations internationales, ...) comme base à une formation professionnelle à l'IDC, qui intégrerait la formation consulaire.

L'élargissement des profils recrutés, tant en externe qu'en interne, pour enfin correspondre à l'ensemble des métiers du MAEDI.

Des concours internes de SAE plus professionnels, donc plus incitatifs et ouverts pour les catégories B et pour les contractuels.

La reconnaissance accrue des compétences spécifiques aux métiers de la coopération et la valorisation des cadres d'emploi Administration et Développement.

L'arrêt progressif du recours abusif à des personnels précaires (CDD) pour effectuer des tâches et missions pérennes confiées au MAEDI par la constitution progressive d'un véritable corps de SAE du cadre de développement.

Il en résultera également une meilleure visibilité en termes de perspectives et de progression de carrière avec :

Des candidates plus nombreuses au concours externe de SAE du fait de la possibilité pour nos collègues féminines d'arbitrer plus sereinement entre vie personnelle et vie professionnelle, notamment dans la première partie de leur carrière.

La possibilité pour tous les SAE de se préparer progressivement à prendre des responsabilités toujours plus importantes (formation continue, sanction de l'examen professionnel SAEP ou du concours interne CAE, promotion).

La nécessité de réellement développer son champ de compétences (mobilité dans au moins deux cadres d'emploi en plus du cadre d'origine), au travers des alternances entre postes à l'étranger et administration centrale./.

Rédacteurs : Nathalie Berthy, Anne Colomb, Denise Dariosecq, Michael Deslaines, Patrick Devautour, Thierry Duboc, Franck Laval

Conception : 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)



Issn 2259-6453