



SOMMAIRE

FEVRIER/MARS 2001 N° 137

édito

Par
Jean-Paul KLEIN
Conseiller Syndical

Édito

Pages 1 et 2

*Compte-rendu du
second Comité Techni-
que Paritaire*

Pages 3, 4, 5 et 6

*Réunion de concerta-
tion CTPM 1*

Pages 7, 8 et 9

Loi Sapin

Pages 10 et 11

*Rapport sur les agents
recrutés locaux*

Pages 12, 13 et 14

*Le Service Central de
l'État Civil*

Page 15

Fusion des corps

Page 16

Les coopérants, laissés pour compte de la réforme ?

En fusionnant les ministères de la coopération et des affaires étrangères, le gouvernement avait un objectif : moderniser nos outils de mise en œuvre des projets de coopération afin de les rendre plus efficaces.

Sur le plan institutionnel et central, les réformes mises en place au niveau de la DGCID paraissent pour le moins manquer de visibilité, surtout vu de 10 000 km. Le remplacement rapide, à peine 18 mois après sa nomination, de son directeur général, ainsi qu'une rapide modification de son organigramme montrent également que les choses ne se mettent en place qu'avec quelques tâtonnements.

Sur le terrain, les 2 000 coopérants suivent l'ensemble du processus avec beaucoup d'inquiétudes. Plusieurs dizaines de milliers dans les années 80, ils n'étaient plus qu'environ 4 000 en 1997 : combien seront-ils dans le futur ?

Ils observent plusieurs faits assez contradictoires, par exemple :

- ▣ Le rapport rédigé par Jean Nemo sur l'avenir de l'assistance technique ne fait peut-être pas l'unanimité mais constitue une bonne base de négociations. Il présente en particulier d'une façon assez complète les deux facettes du problème, à savoir la recherche d'un statut, de conditions de rémunérations attractives et les spécificités techniques des assistants techniques dans l'exercice de leurs fonctions. Une large concertation nous avait été annoncée en mai 2000 à la fois par le Ministre Délégué et le Directeur Général de l'Administration. Elle n'a pas eu lieu à ce jour.
- ▣ La politique de gestion des coopérants ne fait aucun cas de leurs compétences. L'important étant l'alignement des statuts et des modes de gestion sur ceux en vigueur précédemment au M.A.E., sans trop se poser de questions.

Quelques exemples :

- ▣ La limitation du temps d'expatriation des coopérants a été fixée à deux postes consécutifs, soit généralement huit ans, sans se poser de questions alors que la gestion des retours en France, pourtant esquissée par Jean Nemo, n'a pas été réellement abordée et que les compétences acquises à l'étranger ne sont généralement pas reconnues

- d'une façon positive, que ce soit dans le secteur privé ou dans l'administration d'origine,
- ▣ Les assistants techniques contractuels sont l'une des deux seules catégories d'agents exclues des possibilités de titularisation offertes par la loi Sapin, l'autre étant les recrutés locaux. L'argumentation employée pour justifier cette mise à l'écart : il ne s'agit pas d'agents affectés sur des emplois permanents de l'État. Certains étant en poste depuis dix ou quinze ans, où est la logique ?
 - ▣ Les assistants techniques ayants-droit « Le Pors » ont été employés par la coopération depuis plus de 17 ans. Ils ont, pour la plupart, été affectés sur des postes de coopérants pendant toute cette période et certains, en instance d'affectation, ont même exercé des fonctions de chargés de mission auprès de l'ex-DGCID. Résultat : le Ministère de la Fonction Publique leur propose de rejoindre un certain nombre d'administrations dont ils ne connaissent rien et ceci avec 17 ans de retard. Un seul de ces agents, sur plus de 300 identifiés, pourrait rejoindre le MAE ...

Le discours politique est en train d'évoluer. Même si l'«afro-pessimisme» fait encore recette dans certains milieux parisiens, les rapports du haut conseil de la coopération internationale et du développement (H.C.C.I.D.), les discours prononcés par Monsieur Charles Josselin dans différentes occasions, les politiques de remise de la dette des pays les moins avancés, paraissent montrer que la baisse des efforts français en matière d'aide publique au développement, constatée depuis plusieurs années, n'est peut-être pas inéluctable. Monsieur le Ministre Délégué écrivait récemment à un parlementaire « ... aussi bien les administrations des pays en développement que les autres bailleurs d'aide, bilatéraux ou multilatéraux, considèrent que la France dispose avec l'assistance technique qu'elle fournit aux bénéficiaires de sa coopération d'un avantage comparatif incontestable».

Nous sommes bien évidemment d'accord avec ce constat ainsi qu'avec le souhait de moderniser le dispositif mais pour nous, modernisation ne veut pas dire bradage.

Nous demandons donc, suite à la dernière réunion du C.T.P.M. 2, qu'une large concertation se mette en place à la fois à Paris et dans les postes.

Cette concertation devra porter sur deux grands thèmes :

- ▣ Les métiers exercés à l'international, en France comme à l'étranger, le positionnement des assistants techniques en poste, la valorisation professionnelle au moment des retours, la gestion d'un vivier de compétences, la coordination avec les autres bailleurs de fonds (et l'utilisation de l'assistance technique française par les autres bailleurs), ...
- ▣ Les statuts, les rémunérations, l'aide matérielle au retour en métropole, la lutte contre la précarité.

Nous sommes prêt à y participer, connaissant probablement mieux que beaucoup d'autres les forces et les faiblesses du dispositif actuel : Monsieur Hubert VEDRINE a largement parlé de dialogue social, c'est le moment de mettre les promesses en pratique pour une véritable réforme de l'assistance technique française.

LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 137 - FEVRIER/MARS 2001



Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Bureau 2267,
57 bd des invalides
75007 - PARIS
☎ 01 53 69 32 67

11, Rue de La Maison Blanche
44036 - NANTES cedex 1
☎ 02.51.77.26.20
FAX : 02 51 77 26 21

bureau 642
23, rue La Pérouse
75775 PARIS CEDEX 16
☎ 01 43 17 60 44
FAX : 01 43 17 60 96

Email : cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr et cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr

tirage : 10 000 exemplaires

DECLARATION DU MINISTRE

Le Ministre délégué à la Coopération et à la Francophonie a ouvert cette réunion du second comité technique paritaire ministériel, donnant la priorité à l'Assistance Technique. Il a en effet indiqué que l'an passé, le CTP s'était fait l'écho de l'avenir de ce secteur et du devenir des personnels concernés, qu'ils soient ex-Coopération ou Affaires Étrangères, qu'il convenait maintenant de faire le point du chemin parcouru.

Quatre priorités fortes doivent être redites : l'action audiovisuelle extérieure, la coopération dans le domaine de l'enseignement supérieur, la coopération administrative, et enfin la diffusion de la langue française.

L'Assistance Technique reste une priorité du Ministère des Affaires Étrangères, elle doit progresser en articulant l'action bilatérale et multilatérale. Des efforts sont à faire pour partir à une politique plus cohérente, que la France soit mieux entendue au sein du F.M.I. et de la Banque Mondiale. Des solutions doivent être trouvées pour dépasser certaines incohérences et les contradictions existant entre l'aide au développement et d'autres intérêts.

Sur le plan de notre mission de diffusion culturelle, le Ministre indique que le nombre de centres a augmenté avec actuellement 26 instituts de recherche et de très nombreuses alliances françaises. D'autres acteurs peuvent aussi être trouvés, dont des acteurs de la société civile.

La spécificité de la présence de la France à l'étranger est bien cette présence humaine que le Ministère doit conserver : l'assistance technique "résidentielle" reste un outil indispensable. Cela motive la présentation à ce CTPM du décret de 1967 pour tous les assistants techniques (ex-Coopération et MAE).

L'assistance Technique résidentielle doit être complétée par des experts intervenant pour des missions de courte durée. Dans ce cadre, les postes proposés afin de gérer les AT sur la base du décret de 1967 sont établis avec une grille par missions et non par statuts.

M. Josselin confirme qu'il n'y aura pas plus de baisse des effectifs (il y a actuellement un peu moins de 2 000 assistants techniques), que la situation est stabilisée en 2001, devrait progresser en 2002, ceci malgré une augmentation de la rémunération des intéressés. Néanmoins, la question de la limitation du temps de séjour est posée ainsi que celle de la réinsertion, le Ministre souhaite que les conditions du retour de ces agents soient améliorées et qu'une cellule spécialisée s'y consacre, pour les agents contractuels comme titulaires et les compétences acquises soient réutilisées. Le rapport Nemo sur l'Assistance Technique doit être mieux connu ; enfin, M. Josselin présentera d'ici quelques semaines au Conseil des Ministres une communication sur l'Assistance Technique.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REpondent

L'intersyndicale, réunie la veille du Comité Technique Paritaire, à l'instigation de la CFDT, a refusé de rentrer dans

le jeu, demandant un report des "avis formels" sur ces nouveaux décrets de 1967 expédiés d'ailleurs en toute dernière minute, alors qu'en Juillet 2000, il avait été promis une grande concertation sur le sujet.

La CFDT, la FSU, l'UNSA Éducation, la CGT et la FPCOM s'indignent :

"Monsieur le Ministre,

Vous avez reçu une lettre ouverte signée par plus de 200 assistants techniques, dans laquelle était fortement exprimée la nécessité d'une participation des acteurs de terrain aux discussions sur l'évolution de la politique de coopération et sur le statut conséquent de l'assistance technique.

Des avis formels sont inscrits à l'ordre du jour de ce CTPM du 27 février 2001 concernant l'évolution du seul régime des rémunérations des assistants techniques. Or, les textes correspondants sont parvenus aux membres du CTPM2 dans des délais non réglementaires. Mais surtout, ils n'ont donné lieu à aucune concertation préalable, tant avec les organisations représentatives qu'avec les personnels eux-mêmes.

Tout en étant favorables à une harmonisation des régimes de rémunérations des personnels exerçant à l'étranger et rémunérés sur le budget de l'Etat, nous demandons que les questions d'ordre statutaire 5, 6, 7, 8 et 9 ne soient abordées lors de cette réunion que comme points d'information, afin que ces textes puissent être diffusés et largement discutés avant d'être éventuellement inscrits à l'ordre du jour d'un prochain CTPM 2".

Les représentants CFDT sont à priori favorables à un alignement des salaires vers le haut entre les coopérants et les diplomates mais le dialogue social a un sens et doit être une réalité plus importante que la seule présence de cette expression dans les déclarations du Ministre des Affaires Étrangères. Un report des "avis formels" a donc été exigé en ce qui concerne le statut des coopérants. Les mois de délai obtenus doivent permettre l'ouverture d'une véritable négociation portant à la fois sur les statuts, les salaires, les métiers et l'avenir du dispositif mais aussi sur l'exclusion de la loi Sapin des assistants techniques contractuels, sur le travail de réinsertion qui doit avoir lieu au niveau interministériel.

L'Administration prend plusieurs engagements :

- Création d'un site Internet de discussions
- Télégramme expédié dans les postes afin que la concertation concerne tous les agents
- Organisation à Paris de réunions afin d'avancer sur les statuts proposés.

Le Ministre s'engage à mieux pratiquer la vision de terrain et aider à un fonctionnement plus collectif.

L'application des nouveaux décrets étant prévue au 1^{er} janvier 2002, le CTPM 2 de Juin prochain donnera un avis sur ces projets après ce travail de concertation à Paris et sur le terrain.

UN ORDRE DU JOUR CHARGÉ

Après le départ du Ministre délégué à la Coopération et à la Francophonie, l'ordre du jour est repris tel que prévu et le procès-verbal du précédent Comité Technique approuvé. La CFDT demande à cette occasion qu'une phrase du Ministre figurant dans son discours de Mai 2000, distribué aux participants, soit réinscrite. Elle disait en l'occurrence à propos du rapport Nemo sur l'Assistance Technique : "j'approuve l'ensemble de son diagnostic et de ses conclusions prises une par une".

Reformes des structures

de l'administration centrale

Deux sous-directions nouvelles sont créées au sein de la Direction des Affaires Économiques et Financières (Environnement et Énergie - Transports-Infrastructures) et la DGCID fait également l'objet d'une réorganisation avec un réajustement de l'organigramme.

La CFDT fait remarquer qu'on reprend le débat du CTPM 1 du 11 Décembre 2000 et que l'existence de deux CTPM au Ministère des Affaires Étrangères nécessite de présenter les avis formels devant les deux instances paritaires. Elle regrette d'ailleurs que ces mesures soient d'ores et déjà mises en oeuvre au moment où l'on consulte le(s) CTPM : il ne s'agit donc que d'une régularisation !!

Le Directeur Général de l'Administration ne se dit pas opposé à l'existence dans l'avenir d'un CTPM unique, précisant que "même quelqu'un de rétrograde comme lui peut évoluer".

Le texte est approuvé par **16 voix pour** (Administration + CFDT + UNSA Éducation), **3 abstentions** (FSU et FPCOM), **1 refus de vote** (CGT).

Supplément familial

Suite à une décision du Conseil d'État, un nouveau décret régissant les conditions d'attribution du supplément familial est soumis aux membres du CTP.

- la suppression du traitement différencié des conjoints selon qu'ils relèvent ou non de la catégorie des agents de l'État,
- l'adoption d'un seuil unique de déclenchement de la suppression du supplément familial fixé par référence à l'indice brut 300.

En résumé, le revenu du conjoint ne devra pas dépasser 8.048 F. par mois pour l'ouverture du droit au supplément familial.

La réforme proposée va dans le sens de plus de justice même s'il aurait été plus équitable de se référer à un groupe plutôt qu'à un seuil fixe, tenant ainsi compte des indemnités de résidence différentes selon les pays. D'autre part, le supplément familial ne prend pas en compte les agents pacés, le blocage provenant du décret de 1967 qui devrait être remis à plat !! Ce décret, paru il y a 34 ans, est devenu "vieillot"... La société a évolué depuis lors, pas les règles de gestion du MAE !!

Le texte est approuvé par **20 voix pour** (Administration et l'ensemble des organisations syndicales).

Commissions consultatives paritaires

ministérielles et locales (CCPM et CCPL)

Ces commissions régissent les personnels contractuels, qu'ils soient détachés sur des postes de contractuels ou contractuels "purs". La réforme proposée va dans le bon sens en réduisant le nombre de CCPM (passage de 18 à 3) et en prenant comme référence la FONCTION et non les CORPS. La CFDT s'insurge néanmoins sur le fait que les représentants élus dans ces commissions aient à résider en France alors qu'elles concernent des agents en poste à l'étranger. Elle demande également que ces commissions traitent de l'affectation et du retour en France.

L'Administration accepte, à notre demande, d'inclure les attachés de coopération éducative mais se refuse à prendre en compte les agents affectés comme conseillers de ministres (coopération) et ne prévoit pas de prendre en charge les frais de transport des élus dans les CCPM.

Il y aura encore beaucoup à faire pour faire vivre dans le concret ces instances paritaires où l'on obtient néanmoins que les volontaires et les recrutés locaux soient présents.

Le texte est approuvé par **16 voix pour** (Administration + CFDT + CGT + UNSA Éducation), **1 voix con** (FPCOM) et **2 abstentions** (FSU).

Décrets de gestion des assistants techniques

Même s'il est entendu, à la suite de la motion intersyndicale que ces décrets de gestion des assistants techniques seront étudiés au CTPM 2 de Juin, deux experts CFDT se sont penchés sur ces projets de décrets et ont effectué une comparaison avec le décret de 1992.

Il existe de graves insuffisances : absence de référence au droit à la formation, à la réinsertion, problème de classement indiciaire des non-titulaires qui fait référence à celui du Ministère de l'Éducation Nationale mais de manière peu claire, absence de possibilité d'instance d'affectation en cas de retour inopiné (rapatriement, conflit local...), transparence des affectations et du classement des postes.

Enfin le décret de 1967 méconnaît, et pour cause, l'existence des administrations hospitalière et territoriale.

La CFDT questionne sur l'expertise de courte durée et demande que des simulations soient réalisées car le décret de 1967 a extrêmement vieilli ; la DGA nie que ce décret soit "poussiéreux" en indiquant qu'il a été revu à diverses reprises.

Quant à débattre de la réforme de l'Assistance Technique, l'Administration précise que les textes en discussion sont des OUTILS (décrets de 1992 et de 1967) et non LA REFORME de l'Assistance Technique.

Politique et moyens en matière de coopération internationale et d'aide au développement

M. Delaye (DGCID) expose la doctrine d'aide au développement, aide qui a été refondée il y a 2 ans. Or, la France se fait "doubler" par la Banque Mondiale qui a une visée privatisatrice.

Il nous faut mieux évaluer les résultats pour mener l'assistance technique et faire preuve d'inventivité avec un esprit conquérant. Réformer l'Assistance Technique c'est réaliser le passage du décret de 1992 au décret de 1967, mixer "le champ" et le "hors-champ", mettre en oeuvre des missions d'expertise de courte durée, mutualiser le vivier à titre in-

terministériel et engager des mesures de partage avec des assistants techniques du secteur privé.

A propos du réseau culturel, il y a nécessité d'une refonte avec l'adaptation entre les missions, la carte et les agents.

Il pense que nous avons besoin "des meilleurs" (sic !) et qu'il nous faut rendre notre activité plus lisible à l'extérieur du Département, auprès des décideurs.

Enfin, le travail pluridisciplinaire doit être amélioré, la participation de la DGCID dans plus de 160 associations doit être revue à la baisse. La formation des agents (coopérants et autres) doit être renforcée et malgré le travail administratif, il faut investir dans la formation. La CFDT, après avoir exprimé ses difficultés à analyser les mesures concrètes proposées à court terme par la DGCID, renouvelle sa demande d'informations complémentaires sur le CICID, sur le HCCID ainsi que l'analyse du budget réel de la coopération. La DGCID précise que le budget de la coopération n'a pas baissé, qu'il ne faut pas accepter la dictature des chiffres (resic ! si la situation déplorable des agents recrutés locaux ne s'améliore pas plus vite, c'est pourtant bien en raison de la "dictature des chiffres"...).

▼ Évolution du réseau

- ▣ A propos de la gestion de l'Assistance Technique, les informations demandées préalablement n'ont pas été fournies. Le sous-dossier concernant ce point était même ... vide !!
- ▣ Le débat permet néanmoins d'obtenir des chiffres : il y avait 100 postes vacants d'assistants techniques en décembre 2000 ; il y aura 450 postes à pourvoir en 2001 : 200 demandes de prolongation de séjour ont été accordées sur 210 sollicitées.
- ▣ En 2001, sur l'ensemble du réseau, 18 postes seront créés et 14 seront supprimés. Trente postes d'assistants techniques sont créés.
- ▣ La CFDT demande à connaître le nombre de coopérants "renvoyés dans leur foyer" ou dans leur administration d'origine : 100 à 120 agents contractuels sont renvoyés sur le marché du travail.
- ▣ En dernière heure, on obtient les tableaux relatifs à l'activité de la cellule de réinsertion : 80 agents bénéficiaient de l'allocation de chômage, 13 de la procédure de réinsertion ; 5 agents ont retrouvé un emploi dans les 5 mois et 3 agents sont en cours de formation.
- ▣ La CFDT s'inquiète d'un résultat si faible et renouvelle ses deux demandes principales : intervention de l'APEC, réalisation systématique du bilan de compétences. Difficile, répond l'Administration, en raison du coût de ces opérations... (Eh oui ! La dictature des chiffres)
- ▣ La DGA se réjouit du "règlement définitif" du dossier de titularisation des ayants-droits Le Pors. Les organisations syndicales, unanimes, dénoncent une situation inacceptable : à quelques mois de l'échéance du décret (fin Août 2001), moins d'un tiers des agents ont effectivement reçu une affectation. Que vont-ils devenir ?
- ▣ La DGA, sur l'insistance de la CFDT, précise que 43 agents de catégorie B sont concernés et 3 agents de catégorie C, mais qu'on ignore combien sont affectés (sic !) [la date limite pour les agents de catégorie B était fixée au ... 26 février 2001 !!!]. Pour les agents de

catégorie A, à quelques mois de l'échéance, moins d'un tiers ont effectivement reçu une affectation. La CFDT réclame la liste de tous ces agents. Cette liste devra préciser les compétences et les ministères d'affectation. Enfin la CFDT n'accepte pas que le Ministère de la Fonction Publique assure seul la responsabilité des ces affectations dont un bon nombre paraissent aberrantes.

▼ Recrutement local

La DGA souhaite résorber l'emploi précaire (transformation des CDD en CDI), augmenter les salaires et améliorer la protection sociale. Plusieurs années seront nécessaires pour améliorer ce dispositif. Or, pour le moment, les crédits sont insuffisants (il faudrait 70 millions de FF environ). Des groupes de travail CTPM 1 et CTPM 2 vont fonctionner sur ce dossier du recrutement local (services diplomatiques, consulaires, culturels, etc...).

▼ Formation

La CFDT considère que la formation, même si elle ne doit pas être complètement déconnectée du travail, doit rester **UN DROIT**. Elle doit également largement concerner les recrutés locaux, les assistants techniques (stages de langues compris).

Le MAE met en place l'institut diplomatique avec une première session qui commencera en Mai, comprenant 5 thèmes sur 2 mois dont Coopération et Développement. Cette première session concernera 20 agents titulaires du Département et 10 agents de l'extérieur.

▼ Loi SAPIN

La DRH précise qu'elle recense actuellement les agents susceptibles de prétendre au bénéfice de la loi Sapin.

La CFDT dénonce l'exclusion des assistants techniques comme des recrutés locaux de ce processus de titularisation. La DGA répond que les assistants techniques ne sont pas des agents permanents de l'État.

M. CATTÀ ajoute qu'il n'est pas interdit de porter l'affaire devant la justice - souvenons-nous que la CFDT a souvent été accusée "d'excès de juridisme"...

Or, le Directeur Général lui-même incite les organisations syndicales à recourir à ce type d'action : une nouvelle fois, nous touchons du doigt un dialogue social extrêmement limité, des passages en force répétés ... qui se terminent au contentieux !!

▼ A.R.T.T.

Là encore, la situation est plus que confuse puisque des postes ne verront pas l'arrivée de personnels supplémentaires.

Les assistants techniques seront une nouvelle fois exclus car "ils sont mis à la disposition d'une administration étrangère" (sic !!). quant aux agents recrutés locaux, la CFDT "enfonce le clou" en renouvelant sa demande afin que ces agents entrent bien dans le champ d'application de la loi.

Pour les personnels en coopération, le Directeur Général précise que les demandes de récupération en cas de mission pendant un week-end ou de permanence sont de la seule compétence de l'administration étrangère ; un télégramme doit être expédié à tous les postes par la DGA.

Un problème humain réglé par le petit bout de la lorgnette...



A la fin de l'année 2000, 315 coopérants ayant droit à la titularisation au titre de la loi Le Pors étaient recensés par les services de l'administration du Ministère des Affaires Étrangères, soit 185 agents "portés" en France, 79 agents en poste en coopération et 51 agents non portés identifiés. La majorité d'entre eux ont vocation à être titularisés en catégorie A, soit 269. Parallèlement, 43 agents ont vocation à être titularisés en catégorie B et 3 en catégorie C.

Il faut souligner que sur ces 315 coopérants ayants-droit Le Pors, seulement 89 d'entre eux, de catégorie A, soit moins d'un tiers, ont reçu une décision d'affectation précise sur des postes dans leur ministère d'affectation et cela à quelques mois du dernier délai d'option à la titularisation fixé au 26 août 2001. Pour les agents en catégorie B et C, le délai d'option qui n'est que de 6 mois, a expiré le 26 Février 2001.

Au cours de ce CTPM 2 du 27 Février 2001, M. le Directeur Général de l'Administration a indiqué que ce dossier était "définitivement réglé" et que le sujet figurait pour la dernière fois à l'ordre du jour du CTPM, comme soulagé

d'occulter un problème qui laisse encore sans solution à grande majorité des personnels concernés !!

Derrière la sécheresse des statistiques se trouvent des femmes et des hommes pénalisés par le retard d'application de la loi de titularisation (17 ans !!!) et sans assurance quant à leur avenir professionnel dans des administrations dont ils ne connaissent rien et qui ne prennent pas en compte leur expérience acquise en tant qu'agent de développement.

Quel gâchis et quel manque de respect et de reconnaissance envers des agents dont on "loue les bons et loyaux services" en coopération ... mais au niveau du discours seulement ...

Il y a effectivement très loin des mots à la réalité des décisions administratives arbitraires prises au cours de ces derniers mois .

Jean-Paul LAUNAY
Assistant Technique
Ayant droit Le Pors

TEMPS DE SEJOUR A L'ETRANGER

Pour les agents de catégorie A, le temps de séjour à l'étranger ne devrait pas être modifié dans un proche avenir. La règle de 7 à 9 ans à l'étranger pour un séjour de 3 ans à la centrale reste de mise.

Pour les agents de chancellerie, B et C, la règle de 9 à 12 ans est le temps moyen passé à l'étranger avant un retour à la centrale. En évitant d'évoquer le temps de séjour pour les catégories B et C de centrale, l'administration ne veut pas mettre en évidence les difficultés des règles actuelles où le dérogatoire est encore appliqué pour pallier le manque de candidats sur certains postes à l'étranger ; par contre l'abondance de candidatures sur des postes très demandés ferme définitivement les postulants "non conformes" au départ.

Des agents de catégorie A peuvent éventuellement rester en poste 9 ans si le 3^{ème} séjour a lieu dans un pays difficile. Pour la transparence 2001, le mouvement des A est réalisé à 90 %, celui des B à 83,6% et des C à 84 % : il manque 15 postes CXI. PL/A commence l'étude des affectations à la centrale.

Tous les personnels recevront un courrier de PL/A les informant de leur nouvelle affectation, même les "refusés" qui seront invités à prendre l'attache de PL/A pour connaître les raisons de cet échec.

Pour l'application de l'article 60 (avis des CAP en cas de changement de résidence), PL/B ne souhaite pas modifier le calendrier des CAP du 1^{er} semestre 2001 ou seront examinés les contestations éventuelles sur la transparence 2001. Les dernières CAP ont lieu en juin 2001, à cette date tous les agents n'auront-ils pas reçu leur arrêté de nomination ? Veut-on vraiment appliquer l'article 60 au MAE ? PL/B répond qu'il serait trop compliqué de changer les dates de ces commissions.

Aucun changement en vue pour l'attribution des passeports diplomatiques aux agents de catégorie C, "c'est le cabinet du ministre qui décide" de l'attribution dérogatoire de ces passeports en fonction de la sécurité et des conditions de vie dans le poste.

LE RAPPORT SUR LES RECRUTES LOCAUX

Comme le demande la loi du 12 avril 2000, le gouvernement est tenu de fournir un rapport au parlement sur la situation de nos recrutés locaux à l'étranger. Il est bien évident que le MAE doit remettre sa copie à la Fonction Publique pour ses 11043 agents. Deux rapports seront élaborés : l'un concerne le réseau diplomatique et consulaire, le second le réseau culturel à l'étranger. Les organisations syndicales ont été destinataires du premier projet rapport, le second est en cours d'élaboration à la DGCID.

Conformément à la Loi, ces rapports doivent faire l'objet d'une concertation syndicale. La CFDT-MAE demande la mise en place d'un groupe de travail, l'administration convient d'une réunion début mars 2001.

DOSSIER ARTT

Les réunions (4) à l'administration centrale se poursuivent avec les sous-directeurs afin de recueillir leurs points de vue sur les modalités de la mise en œuvre de l'ARTT et l'amélioration des gains de productivité.

Une note signée par le DRH a été remise aux organisations syndicales :

1/ mise en œuvre de l'ARTT

- ▣ la mise en place des horaires variables ne soulève pas d'objection,
- ▣ le principe d'une déconcentration de sa mise en œuvre, validé par la DGA, avec l'instauration par service de périodes vertes ou rouges (difficultés à prendre des jours ARTT), semble pertinent,
- ▣ la souplesse dans les choix de formules possibles semble préférable et "les bornes fixés par le décret du 25 août 2000 ne devraient pas être revues dans un sens plus restrictif" QUID ????
- ▣ la préférence va vers la récupération de journées ou 1/2 journées,
- ▣ **qu'est ce qu'un cadre ?** Les sous-directeurs, leurs adjoints, les chefs de bureau sont considérés comme des cadres, "le problème des rédacteurs de catégorie A est plus complexe et ne fait pas l'objet d'une position unanime", l'idée selon laquelle les cadres bénéficieraient d'une ARTT plus réduite que les autres agents mais pourraient en contrepartie choisir librement les jours ARTT semble bien reçue. Cette durée ARTT pourrait être d'une dizaine de jours par an "Joli texte au conditionnel qui laisse planer le possible sans définir un mode d'emploi complet".
- ▣ la comptabilité du temps passé en réunions extérieures ou en missions peut se régler dans le cadre des horaires variables.

2/ gains de productivité

hiérarchie des missions

- ▣ réexamen par service des dossiers pour repérer ceux qui ne constituent pas un enjeu majeur pour le Département,
- ▣ étude des modifications réglementaires ou législatives pour alléger les tâches du Département,
- ▣ diminution du nombre de destinataires de dossiers (dossiers-type).

organisation du travail

- ▣ meilleure répartition des tâches entre les postes et l'administration centrale,
- ▣ normalisation des documents (notes, lettres administratives),
- ▣ allègement du circuit des visas, par adaptation de "Compostel",
- ▣ mise sur Intranet des données de base sur certains pays

(ex: fiches sur la communauté française) permettant à chaque direction de les utiliser directement au lieu de procéder par échange de notes, de commandes, bordereaux d'envoi, etc...

- ▣ nouvelle répartition des tâches entre les rédacteurs en recourant chaque fois que possible à des binômes et en améliorant la polyvalence,
- ▣ examen critique de l'actuelle circulation des documents,
- ▣ remplacement de la participation à certaines réunions par des contributions écrites,
- ▣ assouplissement des règles de délégation de signature.

▼ DGA

1/ Pour la DRH

- ▣ prêter une attention particulière aux vacances (départ d'un agent et son remplacement) très perturbatrices pour le bon fonctionnement des services, (*sic et resic*).
- ▣ mise en place d'équipes volantes de renfort.
- ▣ rationalisation de l'effort de formation.

2/ Pour CXI

- ▣ meilleur rendement des ordinateurs,
- ▣ adapter compostel.

3/ Partenaires extérieurs

- ▣ une réflexion sur les questionnaires parlementaires est indispensable.

Il s'agit évidemment du compte-rendu des réunions avec la hiérarchie de notre administration et cette dernière devrait nous rendre ses conclusions à la fin du mois de février pour entamer la négociation avec les syndicats.

Pour l'étranger un nouveau télégramme a été envoyé aux postes pour connaître les astreintes et permanences et leur compensation éventuelle (réponse souhaitée mars 2001).

▼ APPLICATION AU MAE DE LA LOI SAPIN

Après une information sur la titularisation (voir notre lettre de Novembre 2000), l'administration indique que la Fonction Publique prépare une circulaire d'application de la loi qui devrait répondre à plusieurs interrogations :

- ▣ les non-titularisés de la Loi Perben pourront-ils bénéficier de la Loi Sapin ?
- ▣ les contrats "Cabinet" sont-ils concernés ?
- ▣ le renouvellement des actuels CDD en cours en attendant les décrets d'application.
- ▣ le lien juridique avec les agents qui ne sont plus sous contrat avec l'administration mais qui peuvent prétendre à la titularisation.
- ▣ l'admission sans concours pour certains agents de catégories C, échelle 2,
- ▣ la transformation de certains contrats CDD en CDI ; les agents en CDD depuis plus de 6 ans devraient bénéficier d'un CDI.

Une cellule a été mise en place à PL/B pour répondre aux demandes des agents concernés par la Loi Sapin.

700 personnes sont concernées au MAE, PL/B fournira la liste aux organisations syndicales (par catégorie, centrale-étranger, etc...) lors d'une prochaine réunion.

Les concours, dont les corps des conseillers et ministres sont exclus, débiteront fin 2001 et se poursuivront en 2002.

▼ DISPONIBILITE ET CONGES FORMATION

- 133 agents sont en disponibilité :
 - 18 pour soins médicaux
 - 14 pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans
 - 35 pour suivre un conjoint
 - 52 pour convenances personnelles
 - 11 pour avoir une activité dans le privé.
-
- 17 agents sont en congés formation, l'administration a refusé deux demandes en 2000.

▼ HANDICAPES

L'administration s'est étonné du caractère vigoureux de l'éditorial de la LDS de la CFDT-MAE de décembre 2000 et rappelle l'ensemble des mesures afin de recruter des handicapés au MAE. Elle rappelle les efforts déployés ("nous partons de si bas") sur les emplois réservés, le recours aux ateliers protégés, sa participation aux séances COTOREP et l'aménagement des postes de travail : **actuellement 3 handicapés sont en poste à l'étranger (on n'arrête pas le progrès)**. Seule nouveauté : les correspondants "handicap" à la DRH sont désignés, il s'agit de Claire BODONYI, Myriam PASQUER à PL/B et Marie Christine KERMORVANT à PL/N. Elle termine par un réquisitoire sur la difficulté de faire accepter par les services, déjà en effectif tendu, la présence d'un handicapé. *Quelle preuve a-t-on qu'un handicapé a moins de productivité ?* Il faut noter que PL/B se glorifie de répondre à tous les courriers en vue d'un éventuel recrutement.

La CFDT rappelle l'obligation faite de recruter au moins 6 % de personnes handicapées et le chiffre ridiculement bas des commandes passées aux ateliers protégés. Réaliser des modifications des postes de travail n'est pas suffisant, il convient aussi d'œuvrer pour que nos bâtiments publics permettent un accès facile aux handicapés. Quant aux chiffres fournis par la DGA, ils entretiennent l'amalgame entre les personnes handicapées et les anciens militaires recrutés sur des emplois réservés.

La conclusion fournie par l'administration : *"c'est une question très délicate qui nécessite une véritable approche humaine et qui demande du temps"* (sic !).

▼ CONTRACTUELS

La concertation se poursuit car la prochaine réunion sur l'harmonisation du statut des contractuels est programmée pour le lendemain à 15 heures.

A cette occasion, la CFDT s'étonne de la précipitation de l'administration à diffuser une circulaire sur la situation des détachés employés sur des postes de contractuels à l'administration centrale. En effet, et à la suite de remarques faites par la Fonction Publique sur la nature dérogatoire de ce type de détachement, on voudrait que le séjour de ces personnels se limite à 6 ans à la centrale. L'administration veut nous rassurer en indiquant que chaque cas sera étudié, notamment la situation des détachés de longue date, toujours dans l'impossibilité de solliciter leur intégration faute de détachement sur un poste budgétaire.

FUSION DES CORPS DE CATEGORIE B

A notre demande d'information, l'administration indique qu'elle a reçu une réponse de la Fonction Publique (FP) quant à la fusion éventuelle des corps de catégorie B. L'administration avait posé plusieurs conditions à la FP :

- ▣ appellation et recrutement spécifique des agents de ce corps.
- ▣ des promotions complémentaires au tour extérieur. Sans donner le détail de ce courrier, la DRH manie la diplomatie en disant que la FP semble aller dans le sens des préoccupations de l'administration mais remarque que ces propositions ont 6 mois et méritent une étude de ses services avant de faire trancher le Ministre.

AVANCEMENT D'ECHELON

Le système employé en 2000 de prévoir les avancements d'échelon sur la période d'un semestre se transformera en une seule décision en mars pour les promotions de l'année. Seuls les changements d'indice du premier trimestre se feront avec quelques mois de retard.

EFFECTIFS ET RECRUTEMENT 2001

L'administration nous informe du recrutement de 160 adjoints de chancellerie et de 150 adjoints de centrale.

CONGES BONIFIES

En l'absence d'un véritable texte de loi, les congés bonifiés se gèrent avec des jurisprudences (intérêts personnels et moraux à l'étranger du demandeur) note l'administration avant d'indiquer avoir accordé trois congés bonifiés en 2000 et en avoir refusé trois.

FORMATION

La brochure formation sera prête pour la fin février 2001 et consultable dès aujourd'hui sur Intranet. "L'école diplomatique" verra le jour au printemps prochain avec une formation de haut niveau pour des agents de catégorie A. Il s'agit d'une formation de 2 mois avec des techniques pédagogiques avancées (formation générale et technique), il faudra que les agents soient en fonction au MAE depuis plus de 6 ans et une expérience professionnelle de plus de 15 ans.

La CFDT remarque que l'esprit de "l'école diplomatique" proposé par notre syndicat est complètement dévoyé en excluant les personnels de catégorie B et C de cette formation et en posant des conditions d'ancienneté trop rigides. Nous attendons toujours des propositions claires du département de la formation pour permettre à tous de se former.

ALLEMAND DANS LES CONCOURS

L'administration rappelle la nécessité, notamment pour les cadres A de maîtriser la langue allemande. Cela s'adresse en priorité aux candidats externes mais aussi, dans une moindre mesure aux postulants en interne car la note n'est pas éliminatoire. Nous sommes sur le chemin d'un barrage supplémentaire à la promotion des agents qui ont la témérité de tenter les concours.

HARCELEMENT MORAL

A une question de la CFDT sur le harcèlement moral, PLC répond qu'il ne s'agit pas d'un délit disciplinaire mais que cela relève du niveau pénal (le Parquet de Paris). la nouvelle loi sur la modernisation sociale qui prévoit une meilleure protection des victimes de harcèlement ne s'applique pas à la Fonction Publique (*quel retard !*).

CIRCULAIRE DU PREMIER MINISTRE

(du 8 janvier 2001)

Cette circulaire qui demande à chaque ministère de planifier quels sont et seront les missions de ses services déconcentrés ne s'applique pas au MAE. Les postes à l'étranger ne sont que des services extérieurs.

SESI

Le texte de loi sur le futur statut des SESIC (voir notre LDS d'octobre 2000) n'est inscrit à aucun ordre du jour des assemblées parlementaires. La question du statut des chiffreurs est au point mort. La prudence s'impose tout de même, l'administration s'employant ces derniers temps à déplacer le dialogue social dans les hémicycles.

DIVERSES MESURES

- ▣ Les syndicats bénéficieront au 6^{ème} étage (bureau 631, rue La Pérouse) d'un accès à la création de pages WEB à destination de l'Intranet et d'un équipement pour Internet.
- ▣ Les élections pour le CTP spécial de Nantes auront lieu le 19 avril 2001.
- ▣ Le rafraîchissement des panneaux syndicaux suit son cours mais n'avance en aucune manière, notamment au 23 rue La Pérouse où nous avons des difficultés à afficher nos textes. Nous continuons de protester.
- ▣ La cellule de réinsertion nous indique que 80 agents contractuels recrutés par Paris sont concernés par l'allocation unique dégressive (AUD) versée par le ministère suite à un licenciement. Mais aucun autre chiffre ne nous est fourni sur le retour à l'emploi, l'effet éventuel de la formation, les agents sortis de l'AUD sans emploi, etc....
- ▣ Les primes trimestrielles et intermédiaires seront reconduites à l'identique (taux 2000) pour l'année 2001.
- ▣ La CGT demande que l'administration envisage la délivrance de cartes d'abonnement SNCF nominatives aux syndicats pour les réunions de Nantes et Paris. *Est-ce vraiment utile ces cartes nominatives ?*

LOI SAPIN

(Loi N° 2001-2 du 3 Janvier 2001 - J.O. du 4 Janvier 2001)

Le statut général des fonctionnaires pose le principe du recrutement de fonctionnaires pour des emplois permanents mais la réalité est bien différente car de nombreux agents contractuels, vacataires, auxiliaires rémunérés sur des supports budgétaires variés, sont engagés de manière déterminée, sans garantie d'emploi tout en étant affectés sur des tâches permanentes. Ainsi en l'an 2000, **on dénombrait, dans la Fonction Publique de l'État, 205.000 agents non titulaires.**

Le 10 Juillet 2000, un nouveau protocole portant sur la résorption de l'emploi précaire et la modernisation du recrutement a été signé, prévoyant des procédures de titularisation dans chaque Fonction Publique et la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs ainsi qu'une amélioration des procédures d'embauche.

TITULARISATION

La loi Sapin prévoit un programme de résorption de l'emploi précaire sur 5 ans qui s'adresse aux agents de droit public recrutés pour une durée déterminée qui assurent des missions confiées aux agents titulaires.

Quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier du dispositif :

- **Avoir eu pendant au moins deux mois au cours des 12 mois précédant le 10 Juillet 2000, date de la signature du protocole, la qualité d'agent non titulaire de droit public, recruté à titre temporaire et ayant assumé des missions dévolues à des agents titulaires.**
- **Avoir été, durant ces deux mois en question, en fonctions ou en congé au sens des congés annuels, des congés pour formation, pour raison de santé, des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles, des congés résultant d'une obligation légale (service national, exercice d'un mandat syndical).**
- **Posséder les titres ou les diplômes requis :** les agents non titulaires devront justifier des titres ou diplômes requis des candidats au concours externe d'accès au corps concerné. Ce critère s'apprécie au plus tard à la date de nomination dans le corps. **Cependant, l'expérience professionnelle des candidats pourra être reconnue en équivalence des conditions des titres et diplômes pour se présenter aux concours réservés.** Des décrets en Conseil d'Etat en préciseront les modalités.
- **L'ancienneté :** la dernière condition est d'avoir eu une durée de services publics effectifs au moins égale à 3 ans d'équivalent temps plein au cours des 8 dernières années. Pour la Fonction Publique de l'Etat, cette ancienneté s'appréciera à la date de clôture des inscriptions au concours ou à l'examen professionnel.

La mise en pratique

Dans un délai de 5 ans à compter de la publication de la loi, soit jusqu'au 4 Janvier 2006, des **concours réservés** pourront être organisés dans les trois fonctions publiques et des **examens professionnels** seront organisés au profit des contractuels de l'État. Qu'il s'agisse de concours ou d'examen professionnel, les candidats ne pourront concourir que pour l'accès aux corps de niveau de catégorie au plus égal à celui des missions qu'ils exercent ou ont exercé. **Les corps d'accueil de catégorie A** ouverts au recrutement par **concours réservés** sont ceux prévus par l'accord du 9 Février 1990 sur la grille de rémunérations et de classifications (protocole Durafour). Cette mesure exclut les corps de l'encadrement supérieur.

Quant aux examens professionnels, ils permettront aux candidats remplissant les conditions indiquées plus haut d'avoir accès aux corps des fonctionnaires **classés dans la catégorie C** (une possibilité sera ouverte de recrutement direct, soit sans examen professionnel, pour les agents dont le grade de début de carrière correspond à l'échelle de rémunération la moins élevée de cette catégorie). Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'aptitude.

La loi Sapin prévoit également d'intégrer par voie d'examen professionnel, les enseignants non titulaires qui remplissaient déjà les conditions de la loi Perben en 1996 mais qui n'avaient pu se présenter aux concours réservés faute de vacances disponibles.

GESTION DE L'EMPLOI PUBLIC

Le second volet de la loi Sapin concerne la **gestion de l'emploi public** en vue de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois avec une plus grande efficacité des procédures de recrutement et une meilleure adaptation des concours aux besoins des agents.

En Juillet 2000 a été mis en place un observatoire afin de réaliser des études prospectives relatives à l'emploi dans la Fonction Publique. En effet, à la suite de nombreux dysfonctionnements relevés par la Cour des Comptes (emplois en surnombre, gestion des ressources humaines et des compétences défaillante, méconnaissance des effectifs dans la Fonction Publique...), l'observatoire de l'emploi public a été chargé de trois missions : **assurer la transparence en matière d'effectifs,** améliorer la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois des compétences dans chaque ministère, **réaliser des études prospectives sur l'emploi public et les qualifications.** Il ne faut pas oublier de surcroît, que **d'ici 2010 ce sont 600.000 fonctionnaires civils de l'État qui partiront en retraite.**

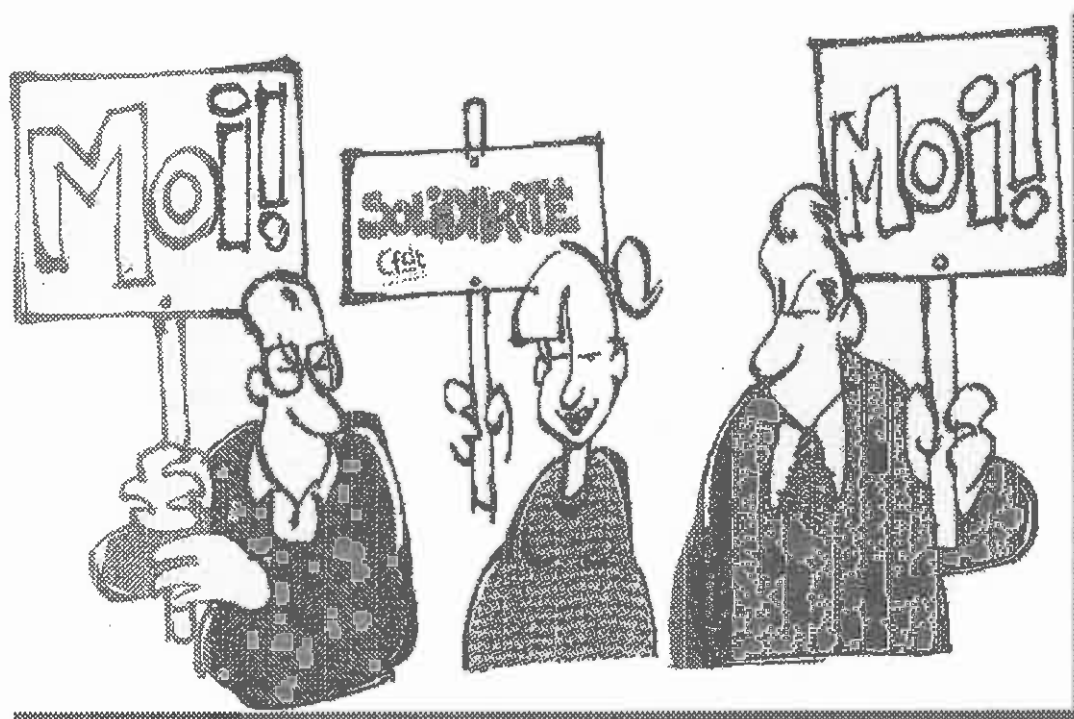
Ainsi les **concours de type "troisième voie"** seront généralisés (pour les personnes justifiant d'une activité professionnelle antérieure, ou bien d'un ou plusieurs mandats

d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou bien d'une activité en qualité de responsable d'une association) et permettront la **validation des acquis professionnels** des candidats - les statuts des corps concernés fixeront la nature et la durée des activités requises ainsi que la proportion des places offertes -.

La loi Sapin admettra un **recrutement direct en échelle 2** - agents de catégorie C - dans la Fonction Publique de l'État, reconnaîtra les **concours sur titre** et favorisera la **déconcentration de certains concours**, disposition qui sera mise en œuvre pour le recrutement des catégories B et C..

Le recours à des agents contractuels à temps incomplet dans la Fonction Publique de l'État sera plus strictement encadré.

Les agents publics occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet où la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, pourront cumuler leur emploi avec l'exercice d'une activité privée lucrative. Cet assouplissement concerne les agents non titulaires de la Fonction Publique de l'État dont le contrat est soumis au Code du Travail en application des articles 34 et 35 de la loi du 12 Avril 2000. Une nouvelle question est posée concernant les agents recrutés locaux du Ministère des Affaires Étrangères !!! Seront-ils une nouvelle fois exclus de cette nouvelle disposition qui permet aux agents travaillant à moins de 50 % de pouvoir cumuler leur emploi avec l'exercice d'une autre activité dans le secteur privé ??? Notre "spécificité" sera-t-elle, une nouvelle fois, l'habillage du conformisme du Département pour qui les lois françaises ne concernent que "les autres" ???



Rappelons que, malgré toutes les péripéties de la mise en œuvre de la loi Le Pors, puis l'absence de volonté d'application de la loi Perben (1996), la nouvelle loi de titularisation Sapin n'aura au Département qu'un effet limité, les assistants techniques ainsi que les recrutés locaux se trouvant exclus de ce dispositif par la loi du 12 Avril 2000.

La CFDT continue néanmoins de porter tous ses efforts en faveur de ces collègues, à faire connaître l'injustice de leur situation et s'emploie à les faire reconnaître comme agents à part entière du Département.

RAPPORT SUR LES RECRUTES LOCAUX

RESEAU DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE

A la suite de la publication du rapport Amiot et à la demande des parlementaires, le syndicat CDFT-MAE se félicite de la parution de ce rapport qui fait l'état des lieux du recrutement local dans nos postes à l'étranger et du document concernant les personnels relevant du CTPM 2.

▼ Effectifs

Avec l'apport récent des agents recrutés locaux de l'ex-coopération, on dénombre désormais 5.894 agents (et 169 années vacataires) dont 1.314 agents de nationalité française. De 1991 à 1996, l'effectif a augmenté de 16 %. Les recrutés locaux représentent ainsi **74 % du personnel d'exécution** dans les postes contre 22 % de titulaires et 4% de contractuels. En outre, on constate l'augmentation des emplois administratifs avec un recours à ces agents même pour les **emplois de catégorie B ou A**. Situation inquiétante qui fait de notre Ministère l'un des ministères où l'emploi précaire est le plus important.

A propos de précarité, le refus du Département d'accorder le bénéfice des dispositions de la loi Sapin, au motif que ces agents ne sont pas précaires est curieuse puisque la moitié de ces agents sont en CDD. D'autre part, bien que soumis à la législation locale du travail, ils peuvent accéder aux concours internes du Département, ce dont la CDFT-MAE se réjouit, bien que cette possibilité se révèle illusoire dans les faits (Les frais de voyage en France à l'occasion de ces concours empêchent un nombre important d'agents d'y participer).

▼ Contentieux

Contrairement aux indications portées dans ce rapport, le recours à une juridiction française n'est pas infondé puisque le Conseil d'État vient de statuer, à la suite d'un recours déposé par la CDFT-MAE, en faveur d'un recruté local licencié en Inde. Il n'est donc pas acceptable que l'Administration cherche à imposer dans les futurs contrats une clause de compétence exclusive du juge local, ce qui rendrait inopérant le principe de "statut social de l'ensemble des personnels sous contrat travaillant à l'étranger" prévu pourtant à l'article 34-5 de la loi du 12 Avril 2000.

La CDFT-MAE n'accepte pas non plus que les chefs de poste, devenus "employeurs" au niveau local, soient obligés de renoncer d'emblée à leur immunité de juridiction en cas de contentieux. Ceci ne manquera pas de les placer dans des situations à risques, aux conséquences imprévisibles, dans des pays au droit incertain. Quant au contentieux jugé durant l'année 2000 par les juridictions locales, il aura coûté 1.500.000 F au contribuable français.

▼ Recrutement

La CDFT-MAE souhaite obtenir des précisions sur les épreuves de sélection des candidats (qui les établira ?) et sur la composition du comité local d'analyse des candidatures. Il est rappelé qu'il existe au sein des postes consulaires des Comités Consulaires pour l'Emploi et la Formation

Professionnelle, chargés des questions d'emploi des Français à l'étranger (pourquoi ne pas prévoir que ces comités donnent un avis sur le recrutement des agents français de recrutement local).

▼ Droits syndicaux

Les informations nous confirment que ces agents sont bien partie prenante du droit syndical de la Fonction Publique et que suite à l'action de la CDFT-MAE, ils participent aux deux scrutins pour les CTPM.

"En qualité d'agent public" - page 36 - [sic], ils peuvent bénéficier d'autorisations d'absence et/ou de décharges pour l'activité syndicale. Il est donc clair qu'il ne peut y avoir de discrimination dans ce domaine entre agents locaux français et agents locaux étrangers. Si tel n'était pas le cas, la CDFT-MAE demande qu'il soit clairement écrit que des syndicats locaux pourront créer des sections dans nos postes diplomatiques et consulaires.

▼ Formation et grille des salaires

La CDFT-MAE ne peut que déplorer le nombre d'agents formés : 77 agents formés en 1999 et 73 en l'an 2000 sur un effectif total de 5.800 agents.

A propos des salaires, le tableau présenté ne donne que la moyenne mensuelle des rémunérations et non les écarts, ce qui aurait été beaucoup plus parlant. Ainsi, nous savons par exemple qu'en Inde l'écart se situe de 707 F à 4.040 F par mois !! On compte encore 14 pays qui n'ont pas de grille de salaire et la question des primes et heures supplémentaires n'est pas totalement éclaircie. D'autre part, compte tenu des futures questions de protection sociale et de fiscalité, les grilles de salaire devront être revues en prenant en compte ces paramètres, tout en sachant qu'en moins de 10 ans, le salaire moyen a augmenté de 42%.

▼ Protection sociale

On note que 76 pays (soit 3.111 agents) ont des régimes de protection sociale insuffisants dont 23 ont eu recours à une couverture supplémentaire à l'initiative du poste. Le coût du contentieux en l'an 2000 (1.500.000 F) aura coûté plus cher que les aides de la Mission pour l'Action Sociale (1.184.000 F).

Le rapport semble prôner le recours à des assurances PRIVÉES. La Caisse des Français de l'Étranger ainsi que la Mutuelle des Affaires Étrangères ont curieusement été rangées dans cette catégorie. Certaines confusions des termes employés laissent penser que certains agents bénéficient déjà d'une assurance de base puisqu'il est dit " qu'on a recours à une assurance complémentaire". En réalité, l'affiliation à la Sécurité Sociale française -type CFE- des agents français relève du régime de BASE et non complémentaire.

▀Fiscalité

On constate que dans ce domaine, de très nombreux agents ne sont pas en règle avec la fiscalité locale ce qui va avoir pour conséquence une nouvelle révision de la grille des salaires. D'autre part, la question est à mettre en parallèle avec l'octroi des titres de séjour pour les Français ou pour les agents étrangers-tiers.

CSG/CRDS: la CDFT-MAE se réjouit que les recours déposés par les travailleurs frontaliers quant à l'assujettissement à la CSG et à la CRDS permettent aux recrutés locaux de ne plus subir ces prélèvements. Elle demande qu'une note d'information soit expédiée à tous les recrutés locaux ainsi qu'aux payeurs.

Recrutés locaux français (1.302 Français)

Le rapport indique que le Département souhaite, dans l'avenir, augmenter le recrutement de ces agents qu'il estime plus fiables et plus en mesure d'assurer des fonctions administratives. On constate malheureusement que cette situation est **peu attractive** pour les agents français puisque 39 % d'entre eux ont cessé leurs fonctions depuis deux ans (516 sur 1302 avec seulement 21 licenciements). Le risque est grand pour ces compatriotes de considérer ce type d'emploi comme un emploi temporaire en attendant de trouver mieux... Quant au Département, il est condamné à former en permanence de nouveaux agents...

Les recrutés locaux attendent une **vraie politique salariale, un déroulement de carrière réel et clair, une protection sociale type CFE** (maladie, maternité, invalidité, AT et maladies professionnelles) et l'**adhésion à l'Assurance volontaire vieillesse auprès de la CNAV**. La politique annoncée d'assurances privées risque de conduire ces compatriotes à être de futurs assistés sociaux à l'âge de la retraite (exemple au Sénégal où la retraite locale de base après 21 ans de service est de 319 F par mois !!).

Enfin, le groupement des Assedic de la région parisienne qui assure les expatriés du secteur privé pourrait tout à fait assurer nos agents locaux contre le risque chômage d'autant plus que son règlement prévoit l'extension de la couverture aux salariés étrangers de l'entreprise.

Après l'exposé de l'ensemble des revendications, il va sans dire que les agents recrutés locaux du CTPM2 doivent bénéficier des mêmes mesures que leurs collègues des Ambassades et Consulats.

Le Département veut se montrer un employeur exemplaire?

La CDFT-MAE répond :

des choix, des actes !!

RESEAU CULTUREL ET DE COOPERATION

Comme les organisations syndicales du CTPM 1, celles du second Comité Technique Paritaire Ministériel ont été interrogées le 14 Mars sur le contenu du rapport sur le recrutement local au Ministère des Affaires Étrangères.

L'objectif est la rédaction d'une instruction de gestion des agents de recrutement local destinée aux établissements à partir des réponses fournies par les postes au questionnaire de la DGCID.

Le Directeur de la Coopération Culturelle et du Français a très clairement indiqué que l'exercice se situait dans le cadre d'une enveloppe budgétaire inextensible (sic !!). Ce postulat ne peut en aucun cas satisfaire la CFDT qui a néanmoins proposé des mesures "qui ne coûtent rien" : ainsi, le SGEN-CFDT a proposé que l'on s'appuie sur le texte ayant servi de base de travail lors de la réunion de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger du 13 Mars consacrée aux recrutés locaux de son réseau.

A propos de la **couverture sociale** dite "satisfaisante" par le département, la CFDT a indiqué qu'il n'était pas possible de se satisfaire du système obligatoire local qui, comme au Royaume-Uni, octroie 600 F par semaine aux assurés ayant cotisé au moins quarante quatre ans. L'Administration signale alors qu'elle ne s'oppose pas à ce que les établissements, lorsqu'ils le jugent nécessaire, complètent le régime vieillesse des recrutés locaux.

Précarité : La Direction de la Coopération Culturelle et du Français se dit prête à transformer en CDI des postes correspondant à un "besoin avéré et durable". Or, nous ne partageons pas la même conception que l'Administration du "besoin élevé et durable". Quid du personnel enseignant vacataire dans les centres ?? Quid des personnels administratifs, techniques et de service ??

Salaires : La CFDT demande l'harmonisation des grilles de rémunération des agents des postes diplomatiques et consulaires et celle des agents des instituts et centres culturels. Cette mesure est évaluée à 70 millions de francs et l'Administration a demandé l'abondement de son budget en conséquence.

Concertation : Nous demandons une meilleure participation des agents relevant du CTPM 2 AUX Commissions Consultatives de Concertation et que l'ensemble des agents des services culturels et de coopération puissent être invités aux réunions des personnels (postes de moins de 50 agents). Dans chaque établissement des structures de concertation doivent exister pour débattre des orientations budgétaires, du projet d'établissement des orientations du poste dans les domaines culturel, linguistique et de coopération. Le projet d'établissement devra intégrer la dimension "gestion du personnel" et le volet "formation continue". Enfin, la CFDT demande que le rôle spécifique des Commissions Consultatives Paritaires Locales soit rappelé aux postes.

Enfin, pour améliorer la formation continue, la CFDT demande que chaque établissement y consacre des moyens équivalents à 1 % de la masse salariale.

Questions diverses :

- Un problème précis, soumis par le SGEN-CFDT, concernant l'Institut Français de Sofia est actuellement traité et illustre la nécessité de la parution rapide d'instructions.
- Le SGEN-CFDT rappelle également la demande des agents des instituts du Maroc afin d'être affiliés à l'IR-CANTEC. Absence de réponse de l'Administration !

Cette première instruction devrait être soumise aux organisations syndicales vers le 15 Avril et la diffusion dans les postes effectuée pour Septembre 2001.

Cadre de cette première instruction de gestion :

- Toute discrimination fondée sur le seul critère de nationalité est proscrite.
- Tout recruté local d'un établissement à gestion directe ou d'un établissement conventionné doit bénéficier d'un contrat de travail conforme a minima à la législation locale du travail. Si celle-ci est déficiente, il conviendra de se référer au droit international du travail.
- Lorsque les besoins sont avérés et durables, les CDD doivent être remplacés par des Contrats à Durée Indéterminée.
- Les rémunérations doivent être définies en fonction d'une grille de rémunération explicite, conforme a minima avec la législation locale, prenant en compte les qualifications des agents, la nature de l'emploi, la durée

des services, l'ancienneté de service, définissant les rythmes et critères de promotion.

- Les droits à congés doivent faire l'objet de dispositions écrites, catégorie par catégorie, et conformes a minima à la législation locale.
- Les devoirs de l'employeur et les droits des agents en matière de contribution à la protection sociale des recrutés locaux (maladie, vieillesse, accident du travail, invalidité, décès, maternité, etc. ...) doivent être explicites, conformes a minima à la réglementation locale ou, le cas échéant, aux conventions de sécurité sociale établies avec la France, pour ce qui est des recrutés locaux français.
- Les prestations familiales garanties aux recrutés locaux doivent être explicites et conformes a minima avec la réglementation locale.
- La législation fiscale du pays de résidence ou les conventions fiscales éventuelles avec la France, s'imposent à l'établissement comme à l'agent recruté localement.
- La représentation des personnels de recrutement local doit être, a minima, assurée conformément au droit local. Les instances consultatives doivent être réunies régulièrement et fonctionner selon les procédures locales réglementaires.
- Les règles de recrutement et de licenciement doivent être explicites, et conformes a minima au droit local.



- ✂
- Je désire m'abonner à "LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE"
 - Je désire adhérer au syndicat CFDT-MAE

Nom : _____

Prénom : _____

Grade : _____

Affectation : _____

Pays : _____

Cfdt
des choix, des actes
Affaires Étrangères

Bon à retourner à l'une des permanences CFDT-MAE :

11, rue de la Maison Blanche - 44036 NANTES - Bureau 642 -23, rue La Pérouse - 75775 PARIS CEDEX 16

Monsieur le Ministre,



Le Syndicat CFDT-MAE souhaite attirer à nouveau votre attention sur la situation particulièrement préoccupante des effectifs du Service Central de l'État Civil de Nantes (SCEC). Il n'a pas manqué d'intervenir à chaque occasion par la voie des CTP ministériels et spéciaux en particulier, les réunions spécifiques avec le Directeur des Français à l'étranger, ou ses représentants, les interventions auprès des Sénateurs des Français de l'étranger, des différents courriers demandant des mesures de renforcement en personnel.

Depuis des années, des réorganisations conjoncturelles du service se succèdent et des outils informatiques sont développés pour faire face à tel ou tel besoin. Mais ces efforts de modernisation manquent de souffle. Il n'y a pas de vision globale et fédératrice des missions à accomplir ni de moyens à investir en informatique et en personnel. De restructurations parcellaires en adaptations successives, les agents s'épuisent. Les gains de productivité qui résultent de ces opérations ne sont pas à la hauteur de l'augmentation de la charge qui pèse sur le service. Le seul résultat tangible obtenu de l'administration est la reconnaissance d'un déficit en personnel de ce service (40 emplois non pourvus sur un total budgétaire de 350 emplois). A ce jour, aucune décision n'a été prise pour combler le réel manque d'effectif.

Rien n'a changé pour les agents qui doivent assurer une charge de travail sans cesse croissante. Seuls leur conscience professionnelle, leur sens du service public et leur bonne volonté à attendre des jours meilleurs permettent au service d'afficher une situation à peu près stable. Cette stabilité apparente ne s'obtient que par une pression toujours croissante sur les agents. Comment peut-on les assurer d'un côté de la nécessité de privilégier la qualité par rapport à la quantité quand, au quotidien, ils sont harcelés pour satisfaire la demande sans délai.

A ce jour, plus de 30 000 dossiers sont en attente de traitement dans les services de rédaction du SCEC. La majorité de ces dossiers concerne des usagers qui viennent d'acquérir la nationalité française. Faute d'effectifs suffisants, ils doivent attendre plusieurs mois pour obtenir un acte reconstitué à l'état civil français. Vous n'ignorez sans doute pas, Monsieur le Ministre, que dès l'obtention de la nationalité française, les services préfectoraux retirent le titre de séjour d'étranger de nos nouveaux compatriotes. Le SCEC n'étant pas en mesure de satisfaire dans des délais rapides les demandes d'actes en vue de l'obtention de pièce d'identité française, votre administration crée ainsi une nouvelle catégorie de Français "sans papiers".

Actuellement, la volonté politique en matière de naturalisation est d'assouplir les mesures d'acquisition de la nationalité française : si les services préfectoraux et le service des Naturalisations ont vu leurs effectifs renforcés, il n'en est pas de même du SCEC qui n'a jamais obtenu le nombre d'emplois nécessaires pour faire face à l'augmentation de la charge de travail.

Par ailleurs, les agents sont toujours inquiets des conditions dans lesquelles ils exercent leur responsabilité d'officier d'état civil. La charge, le rythme de travail et, la fatigue qui en résulte, peuvent les amener à divulguer accidentellement des informations confidentielles à des personnes non habilitées à les connaître, par la délivrance de copies intégrales d'acte au lieu d'extraits. Dans votre réponse du 9 février, vous leur précisez qu'ils disposent d'outils informatiques et d'instructions afin d'analyser le contenu des actes qu'ils délivrent. Mais cela ne les rassure en rien. Les outils, ils les utilisent. Les instructions, ils les connaissent et les appliquent. Les moyens matériels et humains ne sont pas à la hauteur de la tâche à accomplir pour qu'elle soit effectuée avec toute la sérénité et la sécurité requises. Ils s'interrogent toujours sur l'attitude qu'adoptera votre administration, s'ils étaient personnellement mis en cause par un usager estimant que la confidentialité des informations le concernant n'a pas été respectée.

Aussi, le syndicat CFDT-MAE se voit dans l'obligation de saisir la presse afin de sensibiliser l'opinion publique sur le devenir du service central qui ne peut plus, dans ces conditions, se prévaloir d'être la plus grande mairie de France.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le Secrétaire Général,
Laurent LAPEYRE

Communiqué :
M. Lionel JOSPIN, Premier Ministre
M. Loïc HENNEKINE, Secrétaire Général
M. Alain CATTÀ, Directeur Général de l'Administration
M. Jean-Pierre LAFON, Directeur des Français à l'Etranger et des Etrangers en France
M. Claude FAY, Sous-Directeur de l'Etat Civil
M. Jean THEBAUD, Sous-Directeur du Personnel à Nantes
Mme Marylise LEBRANCHU, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice
M. le Procureur près le Tribunal de Grande Instance de Nantes
Mme Monique CERISIER-BEN GUIGA, Sénatrice des Français établis hors de France

LETTRE OUVERTE

FUSION DES CORPS DE CATEGORIE B

Monsieur le Directeur Général

Au cours de la réunion de concertation du 6 février 2001, le Directeur des Ressources Humaines nous a informé que le Ministère de la Fonction Publique avait répondu à votre courrier sur les conditions de la fusion des corps de catégorie B. Il a indiqué que la réponse semblait prendre en compte les préoccupations de notre ministère, à savoir, les conditions de recrutement et d'appellation du nouveau corps fusionné ainsi qu'une amélioration des promotions nécessaires à la fusion des corps existants. Monsieur le Directeur a fait savoir que l'administration ne nous communiquerait pas le contenu de ce courrier tant qu'elle n'aurait pas étudié les propositions de la Fonction Publique. Compte tenu des 8 mois écoulés, votre administration prétexte l'apparition de données nouvelles qui risqueraient de modifier les conditions de la fusion.

Nous vous rappelons les engagements successifs de ce ministère dans le projet de fusion. Tout d'abord lors de la cérémonie des vœux du ministre aux agents Nantais le 7 janvier 2000 où il était exprimé clairement la nécessaire harmonisation des règles de gestion des corps B, notamment des "possibilités identiques d'affectation à l'administration centrale et à l'étranger". Ensuite la réunion de concertation du 2 mai 2000 où l'administration a fait part de son intention de s'engager dans le dossier de la fusion des corps de catégorie B. Enfin au cours du CTPM du 14 juin 2000, le compte rendu de votre rencontre avec le Directeur Général de l'Administration de la Fonction Publique où vous avez indiqué les nécessaires contreparties au projet de fusion de catégorie B. Vous étiez alors dans l'attente d'une réponse écrite de cette administration.

Si les réponses de la Fonction Publique sont positives, on comprend mal le silence du Département. De nombreux agents sont dans l'attente de cette réforme. Il s'agit notamment des agents de l'ex-ministère de la Coopération qui ont perdu la double vocation telle qu'ils la connaissaient tout en faisant bénéficier par contre tous les agents de centrale d'une revalorisation des primes. En tout état de cause, la CFDT-MAE n'acceptera pas qu'une fois de plus, les agents de catégorie A soient les seuls bénéficiaires d'une juste et bonne réforme de fusion des corps.

Attaché à la fusion de l'ensemble des corps du MAE, notre syndicat n'entend pas se contenter de cette réponse approximative et s'interroge sur les circonstances nouvelles qui modifieraient le projet de fusion des corps de B. Nous vous prions donc de nous communiquer la copie du courrier de la Fonction Publique.

Tout en comptant sur votre engagement dans ce dossier, veuillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de notre haute considération.

Le Secrétaire Général

Communiqué :

Cabinet du Ministre,

Monsieur le Secrétaire général,

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines

Monsieur le Sous-directeurs P.I.C.,

Monsieur le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État DGAFP

CIRCULAR FOR ALL LOCALLY-RECRUITED STAFF

Dear colleague,

There are many trade unions at the French Ministry of Foreign Affairs. They all say they are interested in locally-recruited staff. Often, senior members of staff urge you to join or to vote for a given trade union. Your vote is important because it leads to the designation of representatives in the Parisian commissions where decisions are made. Those decisions will eventually have an impact on your own situation. But is the trade union recommended by your hierarchy always the one that will best defend you? If you are asking yourself the question here are some facts that may help you choose.

- If, today, locally-recruited staff vote throughout the world thus taking part in the choice of representatives of the staff of the French Ministry of Foreign Affairs, **it is thanks to CFDT, CFDT alone.** It is CFDT which, in 1996, wrote to the Personnel Direction and asked formally for locally-recruited staff to be granted the right to vote in the elections of representatives. It was the only union to do so. When the Administration refused, CFDT lodged a complaint with the Council of State, the highest French tribunal for administrative legal matters. The Council of State ruled in CFDT's favour. As a result, in 1999, for the first time, you were invited to vote. This historic result for locally-recruited staff throughout the world came about thanks to CFDT.
- Meetings devoted to "social dialogue" are now beginning to take place in French embassies and consulates. For the first time, locally-recruited staff have the possibility to voice their problems collectively, and to participate in the organisation of work in their posts. This social dialogue was set up after an agreement dated 21 February 2000. **CFDT, CFDT alone was at the origin of this agreement.** It is CFDT which, in 1997, soon after the appointment of a new government, put forward a set of reforms. This scheme, presented to the top advisers of the French Foreign Affairs Minister, listed as a priority the creation of a permanent system of social dialogue abroad for all members of staff, including those recruited locally. Remember that all subsequent progress in the development of social dialogue will be made thanks to **CFDT's initiative.**
- **CFDT also give assistance locally-recruited staff on an individual basis,** in dealing with the Administration and in court. Recently, CFDT defended Mr Orlando Noronha, of Indian nationality, recruited locally at the France General Consulate in Bombay. He had been unfairly dismissed in January 1998. CFDT helped him with the administrative procedures and with the writing of the complaint he lodged in July 1998 with the highest French administrative law court, the Council of State. CFDT also lodged a complaint with the same tribunal. In its 29 December 2000 ruling, the Council of State annulled the decision to dismiss Mr Orlando Noronha, who will have to be reinstated in his job and be paid all the wages owed to him since the date of his dismissal. This court case in favour of a local recruit is **the work of CFDT, CFDT alone.**

These are concrete and undeniable facts. All trade unions make promises; **CFDT acts,** especially in favour of the most in need of help. **CFDT is currently fighting the Administration's intention to legally deny locally-recruited staff the right to take their case to French tribunals in case of dispute** (in other words, to come back to our previous example, Mr Orlando Noronha would never have obtained satisfaction from the Council of State, free of charge and within reasonable delays). **But in order to continue to help you, CFDT also needs your help.** Think about it when you cast your vote or the day you decide to join a trade union.



Best regards,

Laurent LAPEYRE

General secretary union trade CFDT

LETTRE OUVERTE AUX RECRUTES LOCAUX

Cher Collègue,

Il y a beaucoup de syndicats au Ministère des Affaires étrangères. Tous disent qu'ils s'intéressent aux recrutés locaux. Souvent, vos supérieurs hiérarchiques vous encouragent à adhérer à un syndicat donné, ou à voter pour lui. Votre vote est important car il contribue à désigner les représentants du personnel dans les organismes parisiens où se discutent des décisions qui agiront ensuite sur votre propre situation. Mais le syndicat recommandé par vos supérieurs est-il toujours celui qui vous défendra le mieux? Si vous vous posez cette question, voici quelques faits qui peuvent vous aider à choisir.

- Si les recrutés locaux votent aujourd'hui dans le monde entier pour participer au choix des représentants du personnel du ministère des affaires étrangères, c'est grâce à la CFDT, et seulement à la CFDT. C'est la CFDT qui, en 1996, a écrit à la Direction du Personnel pour demander officiellement que les recrutés locaux puissent voter aux élections des représentants du personnel. Elle a été seule à le faire. Devant le refus de l'Administration, c'est la CFDT qui a déposé une plainte devant le Conseil d'Etat, le plus haut tribunal français en matière de droit administratif. Le Conseil d'Etat a donné raison à la CFDT. C'est ainsi qu'en 1999 pour la première fois, vous avez été invité à voter. Ce résultat historique pour les recrutés locaux à l'échelle mondiale est dû à la CFDT.
- Des réunions de dialogue social ont commencé récemment à se tenir dans les ambassades et consulats français. Pour la première fois, les recrutés locaux ont ainsi la possibilité d'exposer collectivement leurs problèmes et de participer à l'organisation du travail dans leur poste. Ce dialogue social a été institué par un accord-cadre du 21 février 2000 qui a pour origine une demande de la CFDT, et de la seule CFDT. C'est la CFDT qui, en 1997, peu après la formation d'un nouveau gouvernement, a déposé au cabinet du nouveau ministre des Affaires étrangères un plan de réformes dans lequel figurait en priorité l'instauration d'un dispositif permanent de dialogue social à l'étranger, associant tous les personnels, y compris les recrutés locaux. Souvenez-vous que tous les progrès qui seront atteints avec le développement de ce dialogue social seront dûs, au départ, à une initiative de la CFDT.
- La CFDT soutient aussi les recrutés locaux sur un plan individuel, devant l'administration et devant les tribunaux. Récemment, la CFDT a ainsi défendu M. Orlando Noronha, de nationalité indienne, recruté local au consulat général de France à Bombay, qui avait été injustement et brutalement licencié en janvier 1998. Elle l'a aidé dans toutes ses démarches et dans la rédaction de la plainte qu'il a déposée en juillet 1998 devant le plus haut tribunal français de droit administratif, le Conseil d'Etat. Elle a elle-même déposé une plainte devant ce tribunal. Par décision du 29 décembre 2000, le Conseil d'Etat a annulé la décision de licenciement d'Orlando Noronha, qui doit donc être réintégré dans son poste et recevoir tous les salaires qui lui sont dûs depuis la date de son licenciement. Cette action de justice en faveur d'un recruté local est une action de la CFDT, et de la seule CFL ...

*

Nous vous avons présenté des faits concrets, incontestables. Tous les syndicats font des promesses. la CFDT agit, notamment en faveur de ce qui ont le plus besoin d'aide. Elle continue en ce moment même à combattre l'intention de l'administration d'interdire juridiquement aux recrutés locaux d'avoir recours, quand le souhaitent, aux tribunaux français en cas de conflit du travail (ce qui veut dire, pour reprendre l'exemple cité, que M.Orlando Noronha n'aurait jamais pu obtenir satisfaction devant le Conseil d'Etat, en une procédure gratuite et dans des délais à peu près raisonnables). Mais pour continuer à vous aider, la CFDT a aussi besoin de votre aide. Pensez-y lorsque vous décidez d'adhérer à un syndicat, ou de voter pour un syndicat.



Amicalement

Laurent LAPEYRE

Secrétaire Général de la CFDT

CARTA HABIERTA A LOS EMPLEADOS LOCALES

Estimado colega,

Existen muchos sindicatos en el ministerio de asuntos exteriores y todos declaran interesarse mucho por el personal contratado in situ. Muchas veces, sus jefes les incitan a que se afilien a tal o cual sindicato o a que voten por él. Su voto es importante, en efecto, contribuye a nombrar a sus representantes en las sedes parisinas en las cuales se toman las decisiones que influirán, después, en su propia situación. Pero, ¿será el sindicato recomendado por sus jefes el que mejor les apoyará? Si eso es lo que usted se pregunta, he aquí unos puntos de vista que les ayudará, tal vez, a elegir.

- Si el personal contratado in situ vota, hoy día, en el mundo entero, para participar en la elección de sus representantes en el ministerio de asuntos exteriores, **se lo debe a la CFDT y únicamente a la CFDT**. Es ella quien, en 1996 le escribió a la dirección del personal para pedirle oficialmente que los contratados in situ puedan participar, votando, en la elección de sus representantes. Fue la única en hacerlo. Ante la negación de la administración, fue la CFDT quien puso una denuncia en el «Conseil d'état», tribunal más importante en lo que se refiere al derecho de las administraciones. El «Conseil d'état» le dio la razón a la CFDT y, por primera vez en 1999, ustedes pudieron participar en una votación. Este resultado histórico para ustedes y en el mundo entero, se lo deben a la CFDT.
- Hace poco, se organizaron reuniones de diálogo social en las embajadas y en los consulados franceses. Por primera vez, el personal contratado in situ pudo plantear colectivamente sus problemas y participar en la organización de su propio trabajo. Este diálogo social, resultado del acuerdo-ejecutivos del 21 de febrero de 2000, se lo debe a **una petición de la CFDT y sólo de la CFDT**. Fue ella quien, en 1997, poco tiempo antes de la formación de un nuevo gobierno, propuso, en el gabinete del ministro de asuntos exteriores recién nombrado un plan de reformas en el cual se proponía, como punto prioritario, la creación de un dispositivo de diálogo social en el extranjero que asociara a todos los personales, incluyendo hasta los contratados in situ. Recuerde que todos los progresos conseguidos por medio de un diálogo social se habrán conseguido por iniciativas de la CFDT.
- **La CFDT apoya también individualmente a los contratados in situ** ante la administración y ante el tribunal: Hace poco, La CFDT defendió al señor Orlando Noronha, de nacionalidad india, empleado en el consulado de Bombay, a quién se había licenciado de manera brutal e injusta en enero de 1998. Le ayudó en todos los trámites y también le aconsejó para redactar la denuncia que puso en julio de 1998 en el tribunal administrativo de mayor importancia: «el Conseil d'Etat». La misma CFDT puso también una denuncia ante este tribunal.. Con decisión del 29 de diciembre de 2000, el «Conseil d'Etat» invalidó la decisión de licenciar a Orlando Noronha a quien se tendrá que reintegrar y que recibirá, por tanto, todos los salarios se le deben desde la fecha de su despido. Dicho acto de justicia a favor de un personal contratado in situ **es una acción de la CFDT y sólo de la CFDT**.

Acabamos de presentarle hechos concretos, indiscutibles. Todos los sindicatos les hacen promesas. La CFDT actúa, particularmente a favor de los más necesitados. **Sigue ahora mismo luchando contra la intención que tiene la administración de prohibir jurídicamente a que los personales contratados in situ recurran a los tribunales franceses cuando lo necesiten en caso de conflictos laborales** (Lo cual significa, para volver al ejemplo propuesto antes que el señor Noronha nunca habría podido obtener lo que obtuvo, gratuitamente y con plazo razonable). Pero, **para seguir ayudándoles, la CFDT también necesita su apoyo**. Piénsenlo cuando decidan afiliarse en un sindicato o votar por él.



Cordialemente,

Laurent LAPEYRE

Secretario general CFDT

