



SOMMAIRE

➤ *Edito*

Pages 1 et 2

➤ *De concertation
en concertation*

Pages 3 à 6

➤ *A propos de la fusion*

Pages 7 et 8

➤ *ARTT*

Comité de suivi

Pages 9 et 10

➤ *Du côté des formateurs*

Page 10

➤ *La vie des sections*

Page 11

➤ *Élections en mars 2002*

Page 12

édito

Par
Sylvie Chaventré
Secrétaire Générale

VOUS AVEZ DIT "MODERNISATION" ?

La modernisation du service public fait régulièrement l'objet de débats, de déclarations, d'affirmations sans pour cela que l'affaire soit parfaitement entendue ou que tout le monde mette tout à fait la même chose derrière ce "concept" ...

- Ainsi, la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail qui avait pour but, lors de la parution des premiers textes émanant de la Fonction Publique, d'améliorer la qualité du service public ainsi que les conditions de vie et de travail des agents s'est transformée pour certains en une question unique : fixer l'horaire hebdomadaire et le nombre de jours RTT en découlant !

A la lecture de certains règlements intérieurs fixant les conditions pratiques de mise en œuvre de cette ARTT, on constate encore, bien malheureusement, que le fait de "faire ses heures" est une question suffisante et que la question du contenu de notre activité professionnelle et de nos missions était encore peu évoquée...

Ainsi, la formation ARTT organisée par la DRH à l'attention des agents d'encadrement s'est transformée en "flop", personne n'étant en mesure de créer des solutions "mathématiques" et "toutes faites" sans parler au préalable des missions, des priorités, de l'organisation du travail, de la formation, de l'équipe ! Les effectifs supplémentaires n'étant pas au rendez-vous, c'est l'ensemble de l'activité qui risque d'en souffrir par une réduction du travail pure et simple.

Parallèlement, la fusion des B est l'occasion d'une réflexion sur les missions, les qualifications et la formation et il serait dommage que ce chantier qui s'ouvre, se heurte à des contraintes uniquement mathématiques se résumant aux postes à pourvoir absolument, aux heures "à faire" qui débouchent sur ce sentiment qu'on a ainsi "fait son devoir" et que la modernisation c'est certainement une bonne chose, mais qu'au vu des contraintes actuelles ... il ne faut pas rêver !!

Eh bien, la CFDT-MAE pense encore qu'on peut rêver, que d'autres méthodes de travail peuvent néanmoins changer les choses, que la pratique quotidienne peut et doit évoluer et des exemples concrets nous le confirment : ainsi, par une concertation tout à fait positive dans certains postes, nos collègues recrutés locaux ont obtenu des jours RTT (eh oui ...) et le service public fonctionne !

Ainsi le sentiment d'identité collective, qui correspond à la fierté de ce que l'on fait mérite d'être défendu car il n'est jamais bon d'être dépersonnalisé, noyé dans la masse ou ... oublié !

Compétences partagées, causes communes à faire avancer, elles s'appellent, pour la sphère qui nous concerne : défense du service public, de tous ceux qui travaillent dans notre ministère, qu'ils soient de grade, de corps ou de statut différent (voire sans réel statut...) et évolution constante de notre outil de travail pour en faire un outil moderne, ouvert sur le monde.

DE CONCERTATION...

...EN CONCERTATION

Deux réunions de concertation ont eu lieu ces deux derniers mois, l'une le 7 décembre 2001 et l'autre le 30 janvier 2002.

En fait, la première a été organisée par la DRH à quelques jours du Comité Technique Paritaire du 12 décembre afin de limiter ce CTPM à une seule journée, alors que l'ordre du jour était, certes, particulièrement chargé.

Cela a eu pour effet de "brouiller les cartes" puisque les sujets évoqués en réunion de concertation sont différents des dossiers traités en CTPM. En bref, à l'heure de l'ARTT où il faut "mieux organiser son temps", le sentiment était fort de voir cette réunion transformée en CTPM du 12 décembre : une sorte de répétition générale ???

La CFDT-MAE s'est étonnée de cette "erreur de casting" indiquant qu'elle n'aurait rien à dire ce jour sur les sujets prévus le 12 décembre puisque chaque CTP est précédé la veille d'une réunion du Conseil Syndical CFDT qui vote les positions du syndicat. Certes, l'administration est fort éloignée des pratiques démocratiques ; ce fut l'occasion de rappeler que le fonctionnement de la CFDT repose sur un conseil syndical élu, qui vote lui-même des positions.

ARTT

Un point a été fait du dossier ARTT et de l'organisation du comité de suivi où sauf objection des organisations syndicales signataires de l'accord-cadre relatif à l'ARTT à l'administration centrale, tous les syndicats pourraient participer à ce comité. (Ce sera finalement la décision prise : cf. réunion du 16 janvier 2002).

La mise en œuvre de l'ARTT chez les conducteurs automobile pose toujours des difficultés et les négociations se poursuivent. Compte-tenu de l'absence de créations d'emplois, l'inspection générale préconise la mise en place d'un pool. Finalement, un questionnaire sera adressé à chaque agent concerné afin qu'il puisse donner son avis. Il existe un réel problème d'organisation du travail et de répartition des heures supplémentaires, et des réticences au changement existent non seulement chez les conducteurs mais aussi dans les directions générales.

CONCOURS

Un point très précis des lauréats des concours C a ensuite été présenté :

- ◊ Adjointes de chancellerie : il y a eu 145 recrutements dont 118 nouveaux agents et 27 recrutements internes. A noter que 21 agents recrutés locaux ont réussi ce concours. Sur ces 145 recrutements, 10 personnes ont renoncé au bénéfice du concours, 5 personnes ont été affectées immédiatement à l'étranger.
- ◊ Adjointes administratifs d'administration centrale : il y a eu 180 recrutements dont 158 nouveaux agents et 22 recrutements internes. On enregistre 19 recrutés locaux qui ont réussi ce concours. Néanmoins 19 lauréats ont renoncé au bénéfice du concours tandis que deux personnes ont été affectées immédiatement à l'étranger.

La Direction des Français à l'Étranger a bénéficié de nouveaux lauréats, particulièrement au service central de l'État Civil et à la SDCE (secteur 5 - Visas Algérie). En décembre, il restait encore 60 candidats à affecter.

RECRUTES LOCAUX

L'ensemble des organisations syndicales souhaite avoir communication du rapport au Parlement sur la situation des recrutés locaux dans son intégralité. La Direction des Ressources Humaines indique qu'elle va interroger le Ministère de la Fonction Publique pour obtenir l'autorisation de diffuser ce dossier (quelle transparence !!!).

Par contre, on apprend que sur 32 règlements intérieurs revenus des postes à la Direction Générale de l'Administration, un seul a été validé : il s'agit de l'Ukraine (sic). Tous les autres sont actuellement à l'étude par le MAE ou les autres administrations concernées : sujet complexe !!

NOTATION

La CFDT-MAE avait appelé l'attention de la Direction des Ressources Humaines sur le fait qu'un certain nombre d'agents se plaignaient de ne pas avoir été notés. Même si la notation n'est pas, à notre sens, un outil extrêmement moderne, il n'empêche que l'absence de notation pénalise les agents. Effectivement, moins

de 10 postes à l'étranger n'ont pas réalisé cet exercice et 218 agents sont concernés. A l'administration centrale, ce sont 355 agents qui n'ont pas été notés. Des relances ont été effectuées, nous dit-on.

A ce sujet, un nouveau décret Fonction Publique devrait paraître instituant une obligation d'évaluation déconnectée de la notation chiffrée. Cela permettrait l'attribution d'une réduction d'ancienneté à 90 % des agents mais pourrait aussi créer des "majorations" d'ancienneté.

La Direction des Ressources Humaines précise que le formulaire d'évaluation sera sur l'intranet dès 2002.

RAPPORT BEN GUIGA SUR L'EXCLUSION SOCIALE DANS LES COMMUNAUTES FRANCAISES A L'ETRANGER

On nous précise que les taux de base des allocations servies par les CCPAS, gelés en 1997 et en 1998, ont été revalorisés en 1999 et 2000 dans la quasi totalité des postes.

En 2000, diverses mesures nouvelles ont été mises en oeuvre dont l'amélioration des allocations handicapés, le développement d'aides à l'enfance et l'accès aux soins médicaux. Des actions expérimentales ont été lancées dans certains pays afin de mener des actions d'insertion, faisant intervenir conjointement les comités consulaires pour la protection et l'action sociale et les comités pour l'emploi et la formation professionnelle.

Dans d'autres pays, des allocations logement ont été créées ; enfin, une autonomie plus grande a été donnée à certains comités pour le traitement d'aides ponctuelles. En 2000, trois postes d'assistantes sociales ont été créés : Tananarive, Beyrouth et Tel-Aviv.

POLITIQUE DU LOGEMENT



Restons dans le secteur social pour traiter de la question du logement des agents à l'administration centrale. Si en 2000, il a été possible d'effectuer des réservations pour 21 logements, en 2001, par contre, il n'a pas été possible d'effectuer de nouvelles réservations du fait d'une raréfaction de l'offre de logement social sur Paris (cette situation affecte toutes les administrations). Par contre, une convention va être prochainement conclue sur Nantes pour une dizaine d'appartements.

Enfin, des négociations sont en cours entre le Ministère des Affaires Étrangères et la Ville de Paris pour quelques dizaines de réservations de logements.

La seconde réunion de concertation du 30 janvier 2002 aura permis d'approfondir certaines questions déjà évoquées le 7 décembre 2001, dont la Loi Sapin, la situation des contractuels, le dossier des primes, les questions de formation.

LE POINT DES AFFECTATIONS 2002



Le service des affectations nous précise que les réunions d'affectation ont eu lieu en octobre et que les télégrammes ont été expédiés dans les postes en novembre. Depuis la transparence principale, 7 transparences complémentaires sont parues. En accord avec la sous-direction de la formation, les formations linguistiques sont lancées ! A la fin du mois de décembre, la situation était la suivante : sur 200 postes de catégorie A à pourvoir, 160 candidatures étaient lancées. Pour les agents de catégorie B, 97 candidatures étaient recensées sur 135 postes à pourvoir. Enfin en catégorie C, 427 candidatures étaient recensées pour 527 postes à pourvoir.

On enregistre 15 refus de chefs de poste et 15 refus d'agents. Afin d'éviter toute déconvenue (affectation dans le poste prévu mais sur un autre emploi que celui indiqué sur la transparence et ce, à la suite d'une réorganisation interne du poste), PLA actualisera les profils de poste sur l'intranet à partir de l'année prochaine.

D'autre part, l'administration indique qu'il n'y a pas eu de modification de la carte consulaire depuis l'automne 2001. Il y a néanmoins une réflexion générale sur le réseau et le Ministre serait favorable à un rééquilibrage en faveur de l'Administration Centrale.

REFORME DES CONGES A L'ETRANGER

La Direction des Ressources Humaines précise que le texte de cette réforme sera soumis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État le 12 février puis sera transmis au Conseil d'État. Elle indique que les reliquats doivent être pris selon l'ancien système de décompte des congés. Cependant, les jours RTT doivent bel et bien être comptabilisés à partir du 1er janvier 2002. Quant au système de tuilage, il ne peut dépasser 12 jours pour les A et B.

La réalité de toutes ces complications est que, outre les délais administratifs de mise en œuvre de cette réforme (étude par le Conseil Supérieur, puis par le Conseil d'État) un certain nombre d'agents ont fait connaître leur reliquat de jours de congés et l'impossibilité devant laquelle ils se trouvaient de l'épuiser avant le 31 décembre 2001.

La CFDT-MAE fait remarquer que l'été 2002 risque

d'être "quasi-désertique" puisque beaucoup d'agents auront à ce moment là à épuiser leur reliquat, prendre leurs congés "normaux" et qu'il faudra aussi compter les jours RTT, certes non cumulables avec les congés administratifs.

Un conseil aux intéressés : commencer dès à présent le décompte et prévoir un planning, car après fin septembre, cette fois, les reliquats non pris seront perdus.

SITUATION DES RECRUTES LOCAUX

A propos de la situation de ces personnels au regard de la Protection sociale, la Direction des Ressources Humaines précise qu'entre 1999 et 2000, 31 pays ont obtenu satisfaction. En 2001, ce sont 25 pays qui ont été étudiés dont 14 voient ce dossier totalement terminé : c'est le cas du Maroc, de l'Ukraine, du Vanuatu, etc....

En 2002, il est prévu de mettre en place une protection sociale pour ces personnels dans d'autres pays.

Le CFDT-MAE ne manque pas de rappeler la situation qui prévaut à Dakar où les agents concernés réclament cette régularisation depuis maintenant plus d'un an. La Direction des Ressources Humaines indique qu'elle s'occupe actuellement de ce dossier. Enfin, nous renouvelons notre demande pour que les pays où il existe un vide juridique en matière d'assurance maladie et de retraite soient listés.

Enfin, le niveau des effectifs des recrutés locaux reste très élevé : 5800 agents dans le réseau diplomatique et consulaire. Cela démontre que la charge de travail dans les postes est extrêmement lourde, pour ne pas dire écrasante dans certains endroits. Le Ministère de la Fonction Publique se dit opposé à une nouvelle augmentation du nombre de recrutés locaux ; si parallèlement notre ministre souhaite faire un rééquilibrage des effectifs en faveur de l'Administration Centrale, il faudra bien trouver de nouveaux postes budgétaires pour satisfaire les besoins des postes ! Bref, on tourne en rond...

Suite à notre question de décembre, il semblerait que le Ministère de la Fonction Publique ne soit toujours pas prêt à transmettre aux organisations syndicales l'ensemble du dossier qui devra être présenté au Parlement... Quelle affaire !!

CONTRACTUELS - LOI SAPIN

A propos des agents contractuels, la commission consultative paritaire pourra être réunie en mai 2002, à la suite des élections qui se tiendront en mars-avril. En ce qui concerne les agents contractuels, 189 fonctionnaires détachés sur contrat ont été embauchés en 10 ans. 89 sont encore en activité actuellement au Ministère des Affaires Étrangères.

Loi Sapin, le décret concernant le Ministère des Affaires Étrangères est paru : Décret n° 2002-20 du 4 janvier 2002 (secrétaires des Affaires Étrangères, ASIC, SESIC et traducteurs).

Les arrêtés vont être présentés et PLC a d'ores et déjà mis en place la formation de préparation à ces concours.

- ◊ 667 candidats potentiels ont finalement été recensés soit 452 candidats de catégorie A, 121 de catégorie B et 94 candidats de catégorie C.
- ◊ 175 candidatures reçues sont recevables et 43 refus ont été prononcés (sur ces 175 candidatures reçues, on compte 102 A, 34 B et 39 C).
- ◊ Un télégramme circulaire va être adressé dans les postes et dans les services et en février, une lettre d'information va être adressée à tous les candidats potentiels.
- ◊ Des informations pratiques vont également être expédiées aux candidats qui se sont manifestés. Précisons qu'un concours de secrétaire des Affaires Étrangères -cadre d'Orient- sera organisé en 2002.

La Direction des Ressources Humaines rappelle que cette Loi Sapin va s'appliquer jusqu'à janvier 2006, avec un concours chaque année. Ce dispositif, tout comme la Loi Le Pors permettra "la transformation" des emplois de contractuels en emplois de titulaires et PLB s'engage à rapprocher le nombre de postes ouverts du nombre de candidats. La CFDT-MAE s'inquiète de la situation des traducteurs qui travaillent au Centre de Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants et qui ne doivent pas être exclus de ce dispositif, le corps interministériel des traducteurs étant géré par le Ministère des Affaires Étrangères. La Direction des Ressources Humaines a pris des contacts avec le Ministère de la Fonction Publique afin que ces agents ne soient pas oubliés.

Elle insiste sur le fait que les bénéficiaires de la Loi Sapin doivent être gardés en poste, car s'il est mis fin à leur contrat dans l'intervalle, l'opération de "transformation" de leur poste de contractuel en poste de titulaire s'avère impossible.

PRIMES

Un décret Fonction Publique est paru au Journal Officiel du 14 janvier relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et à l'instauration de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Cette IAT remplacera les IHTS pour les agents de catégorie C et B jusqu'au 7^{ème} échelon.



Les IFTS débiteront à partir du 8^{ème} échelon de la catégorie B et seront également servies aux fonctionnaires stagiaires de catégorie A. Il s'agit en fait d'éviter les disparités des montants servis par les différentes administrations. Les IFTS sont exclusives de toute autre indemnité tandis que l'IAT peut être cumulée avec des heures supplémentaires effectives. Pour la question des heures supplémentaires effectives, la rémunération sera réservée à certains métiers bien définis, et le contingent mensuel sera limité à 25 heures. La rémunération sera de 107 % pour les 14 premières heures et 127 % pour les heures suivantes, du taux horaire de base.

Le Département devra faire des propositions à la Direction de la Fonction Publique et à la Direction du Budget à propos des corps spécifiques du MAE (ASIC...) et des agents non-titulaires et devra définir les métiers concernés par les heures supplémentaires effectives.

CSG-CRDS

Selon la Direction des Affaires Financières, les agents concernés travaillant dans les pays d'Europe auraient désormais tous fait le nécessaire pour solliciter le remboursement du "trop-prélevé". La somme totale risque d'être particulièrement élevée puisque le remboursement pourrait se faire sur 10 ans ! La CFDT-MAE indique qu'une circulaire de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du 18 janvier donne des précisions pour les retraités établis à l'étranger et également concernés par la jurisprudence communautaire. Il semblerait que le remboursement du trop-versé puisse être accordé également pour les personnes résidant hors des pays d'Europe, pour les sommes prélevées à tort à partir du 4 mai 2001 et que la demande sera soumise à la prescription biennale.

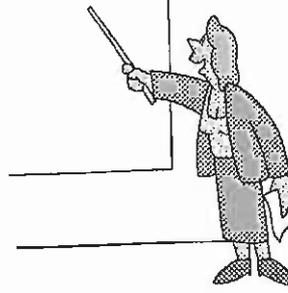
ASSISTANCE TECHNIQUE

Les textes de rémunération des assistants techniques sont, nous dit-on, sur le point d'être signés. Deux agents sont concernés par un renouvellement de contrat et 25 agents nouveaux ont été recrutés mais pas tous sur les nouveaux décrets puisque certains sont hors champ. Les agents renouvelés en janvier et février bénéficieront d'un avenant.



Le sous-directeur PLD précise qu'on manque cruellement d'assistants techniques dans le secteur de la santé. Il y a également moins de CSN et on observe une réduction des volontaires dans les ONG.

FORMATION



Dans ce domaine, on distingue les formations professionnelles organisées par l'administration qui s'imputent sur le temps de travail, des préparations aux concours et examens professionnels dont le nombre de jours est limité à 8 par an dans la limite de 24 jours sur l'en-

semble d'une carrière (sic)...

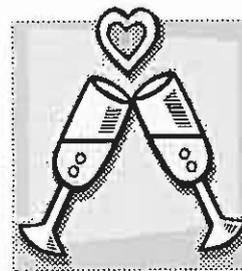
Enfin, il existe les formations choisies à titre personnel qui ont lieu en dehors des heures de service où les agents peuvent demander un congé-formation ou une disponibilité.

Le nombre de jours de formation est fixé par an au Département à 5 jours pour les agents A et B et 6 jours pour les agents C (re-sic).

Le sous-directeur de la formation rappelle qu'une priorité doit être donnée à la formation des recrutés locaux. Tout cela confirme que si nous voulons réellement apporter plus de professionnalisme à tous, il faudra beaucoup plus d'ambition au Ministère des Affaires Étrangères lors de la mise en place du nouvel accord-cadre de formation en 2003.

En ce qui concerne les concours internes, notamment de catégorie A, où beaucoup de candidats ont échoué à titre interne, la sous-direction de la formation précise que le jury est souverain et qu'au concours interne des conseillers, il y a eu plus de lauréats en interne qu'en externe. Un problème de préparation au concours, via la formation, serait-il en cause ? Il faut toutefois tenter de comprendre pourquoi le concours interne de secrétaire des Affaires Étrangères a posé problème afin de remédier à l'avenir à cette situation.

PACSES-CONCUBINS



Oui, la CFDT-MAE persiste et signe et réclame toujours une réponse quant à la mise en oeuvre de ces dispositions au Ministère des Affaires Étrangères. La Direction des Ressources Humaines reconnaît que cela n'avance pas mais que cette affaire relève de décisions interministérielles... Le 26 septembre 2001, la Direction des Ressources Humaines avait promis une réponse sur ce sujet : nous l'attendons toujours !



A PROPOS DE LA FUSION DES B

Réunion du 23 janvier 2002

A la suite du Comité Technique Paritaire du 12 décembre 2001 où le décret de fusion des secrétaires de chancellerie et des secrétaires administratifs d'administration centrale était présenté, une première réunion était organisée avec pour thème : quelles évolutions prévisibles dans les métiers des agents B ?

D'autres réunions auront lieu dans les prochaines semaines sur les questions de recrutement, de formation, de temps de séjour, etc...

La DRH fait tout d'abord le point de la fusion sur le plan des textes : le décret devrait paraître au journal officiel vers avril ou mai, cependant, pour 2002, des concours distincts sont maintenus.

D'autre part, il est fait état de l'effectif du futur corps et des questions importantes relatives à la pyramide des âges et aux départs en retraite. Ainsi, le nouveau corps comporte 908 emplois budgétaires avec actuellement 56 emplois vacants (agents en congé de formation, en congé parental, etc...). On note que 36 % des agents ont plus de 50 ans et que la moyenne d'âge est de 48,5 ans. Les études menées par la DRH démontrent que 69 % des secrétaires administratifs prennent leur retraite avant 65 ans contre 77 % pour les secrétaires de chancellerie.

Ainsi, en prenant l'hypothèse la plus basse, ce seront 250 agents qui partiront en retraite dans les dix prochaines années tandis qu'en prenant l'hypothèse la plus haute, on assisterait à 440 départs en retraite sur la même période, soit la moitié du nouveau corps fusionné.



Enfin, il est à prévoir des congés de formation plus importants dans l'avenir compte-tenu de la présence d'agents diplômés chez les nouveaux lauréats. Les congés parentaux seront aussi certainement en augmentation

car désormais les pères hésitent moins à suspendre leur activité pour s'occuper des enfants avec un séjour en administration centrale qui sera plus long.

A propos maintenant du nombre d'agents dans ce corps et de la question des débouchés, la DRH s'interroge sur le fait d'augmenter le nombre de postes culturels pour les agents B. La tendance serait alors de récupérer des postes dans les SCAC, postes actuellement occupés par des agents détachés venant d'autres administrations (hum... Encore faut-il, pour réaliser cette opération, obtenir des emplois de titulaires supplémentaires). Pour les postes dans les centres culturels et instituts, la tendance serait au statu quo.

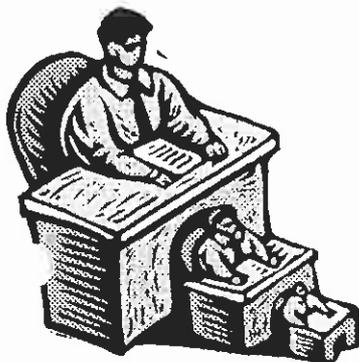
Il y a bien nécessité de réaliser des analyses prévisionnelles et à travers la loi de finances, le MAE devra formuler des plans d'action. La DRH confirme que la réflexion doit être menée sur les besoins, les missions. Par contre, il semble difficile en l'état de fixer une règle en matière de temps de séjour compte-tenu des départs en retraite, des missions à préciser... Il est confirmé que l'effectif des B est actuellement constant ; quant à savoir s'il faudra augmenter le nombre de postes à l'étranger, sachant que, nous dit-on, l'effectif de ces personnels ne peut pas être réduit à l'administration centrale, une seule issue semble envisageable : obtenir des postes budgétaires supplémentaires ce qui, chaque année, relève de l'exploit !

Quatre intervenants nous exposent les fonctions qu'ils ont étudiées pour les agents B, à la Direction Générale de la Coopération Internationale et du Développement, à la Direction de la Communication et de l'Information, à la Direction des Français à l'Étranger et enfin à la Direction des Affaires Financières.

A la DGCID, les agents B sont recherchés pour leur culture de l'administration publique. Il s'agit d'une direction technique qui a besoin d'orthodoxie administrative !

Les agents B doivent donc faire preuve de rigueur et de savoirs en matière d'administration publique. Ces qualités sont nécessaires tant à l'administration centrale que dans les SCAC. D'autre part, la culture d'évaluation est recherchée, les indicateurs de suivi étant de plus en plus nombreux.

A la Direction de la Communication et de l'Information, les besoins à l'étranger concernent les attachés de presse et les attachés de presse adjoints, tandis qu'à l'administration centrale, il s'agit plutôt de questions d'information, de documentation, d'édition, où le sens du contact est toutefois nécessaire pour diverses manifestations, salons, etc... Il existe également une partie gestion administrative et financière. La DCI pense que dans l'avenir, les besoins seront liés aux nouvelles technologies de l'information (aspect, contenu, conception de sites...) et qu'une filière presse pourrait être envisagée.



Pour la Direction des Français à l'Étranger, les besoins primordiaux concernent la fonction consulaire et les postes de chefs de chancellerie, avec une attention particulière portée à l'égard des français résidant à l'étranger. Du fait de l'insuffisance de personnel,

la DFAE prévoit un redéploiement des consuls honoraires, les secrétaires de chancellerie devant animer l'activité de ces semi-bénévoles. Cela nous laisse perplexe car à l'heure où l'on parle tant de professionnalisme dans les fonctions, la situation des consuls honoraires relève encore du bénévolat même si on prévoit de les rétribuer.

La DFAE avoue que la charge de travail est de plus en plus lourde et le contenu professionnel de plus en plus complexe. Les nouvelles technologies de l'information génèrent de nouvelles tâches sans que les anciennes disparaissent. Outre les synergies européennes où les agents B seront en première ligne, la DFAE aura besoin d'agents polyvalents, ayant des connais-

sances pointues sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), la lutte contre la fraude, l'encadrement des agents, la communication interne comme externe avec les élus du CSFE, les associations... Elle confirme la nécessité d'une formation initiale solide et d'un système de réactualisation de cette formation.

Pour terminer, la Direction des Affaires Financières a surtout des besoins en matière de gestion, à l'étranger (chef de SAF) comme à l'administration centrale. Depuis la réforme de la globalisation des crédits de fonctionnement, les emplois à l'étranger ont évolué. Il s'agit de négocier des contrats, gérer les agents de recrutement local, animer le dialogue social dans les postes, conseiller les chefs de poste, dialoguer avec les payeurs, etc...

Il y a bien nécessité d'une professionnalisation accrue des agents B d'autant plus qu'il faudra mettre en oeuvre la réforme de l'ordonnance de 1959 avec un fonctionnement par objectif et avec des résultats attendus. Les prochains projets de loi de finances seront déclinés en moyens et en missions ce qui nécessitera des outils de contrôle de gestion.

Après ces quatre interventions, le constat est fait qu'il existe bien des évolutions sur les questions de mondialisation, de sécurité, de migrations, de nouvelles technologies, etc...

Le terme de professionnalisation doit être mieux défini et les filières devront permettre de mieux se repérer tout en sachant qu'il ne s'agit pas d'enfermer les agents dans ces filières mais qu'il doit être possible à tous de pouvoir en changer en cours de carrière. Tout cela pose la question de la formation, ses objectifs et ses moyens, tant en matière de formation initiale que de formation permanente.

LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 145 - JANVIER 2002

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 : 1200 exemplaires

ARTT :

COMITE DE SUIVI

La première réunion du comité de suivi ARTT s'est tenue le 16 janvier 2002 avec la participation de l'ensemble des organisations syndicales, y compris celles qui n'ont pas signé l'accord-cadre relatif à l'ARTT à l'Administration Centrale. Deux autres réunions se tiendront les 6 février et 20 mars 2002.

LES REGLEMENTS INTERIEURS

Il a été convenu que lors de chaque réunion du comité de suivi, il serait porté attention à ces règlements intérieurs et que ceux qui seraient à réétudier, feraient l'objet d'une discussion.

- ◊ Pour l'Administration centrale, 45 règlements intérieurs sont revenus à la DGA dont certains avait déjà été remis avant le CTP du 12 décembre.

Il existe des règlements intérieurs pour certaines sous-directions. On constate que quelques-uns ne comportent pas de période rouge et que l'horaire hebdomadaire choisi est le plus souvent celui de 38h30.

- ◊ Pour les postes à l'étranger, 160 règlements intérieurs ont été établis et à la mi-janvier, il en manquerait une centaine. Le Directeur Général de l'Administration est surpris -dans le bon sens- de la rapidité de réponse des postes. Ceci prouve que l'ARTT est bien un sujet important et que les agents en poste à l'étranger souhaitent prendre une part active dans sa mise en œuvre. Tant mieux ! L'horaire hebdomadaire à l'étranger est majoritairement 36h30 ou 37h30 par semaine et le fait que les agents de recrutement local puissent bénéficier du même horaire a été apprécié. *(Pourtant, à l'automne 2001, lors des négociations, cette revendication était loin d'être gagnée et la CFDT-MAE a saisi toutes les occasions pour rappeler qu'il ne pouvait pas y avoir deux poids - deux mesures et qu'il n'était pas question d'accepter l'horaire local pour ces collègues sachant que dans bien des cas, il dépassait 42, 44, 45 heures...).*

La situation des gardiens de sécurité dans les Ambassades est également évoquée car ces personnels sont astreints à des horaires bien souvent... In-

croposables ! Il n'est pas rare qu'ils effectuent régulièrement plus de 50 heures par semaine et la Direction des Ressources Humaines reconnaît qu'il faut absolument trouver des solutions !

Pour ce qui concerne les services nantais, les agents ont opté en majorité pour un horaire hebdomadaire de 38h30 (67 % des agents) ou 37h00 (11 % des agents). Il semble qu'il n'y ait pas de problème particulier de mise en œuvre de l'ARTT à Nantes ; le service du personnel n'a relevé que deux interventions.

Diverses questions sont soulevées par les organisations syndicales, dont l'insuffisante concertation dans certains services, l'absence dans les règlements intérieurs de la notion de contrat individuel et quelques périodes rouges excessives !

La situation à Alger inquiète les organisations syndicales puisque les jours d'aération, créés en 1997 dans une période difficile, "disparaissent", engloutis dans les jours RTT. Ces jours d'aération n'ayant pas de fondement réglementaire et selon la Direction des Ressources Humaines, la situation locale s'améliorant, il n'y a pas lieu de maintenir ces jours.

En fait, il faut également lier le problème ARTT/aération à la question des effectifs à Alger et la Direction des Ressources Humaines convient qu'il faut des personnels en plus ; elle va affecter deux agents supplémentaires au Consulat Général : cela nous paraît encore fort insuffisant !

Les informations qui nous sont parvenues depuis le 16 janvier confirment que l'horaire hebdomadaire de 38h30 est "virtuel" car les agents travaillent en réalité bien plus longtemps ; quant à l'amélioration de la situation au regard de la sécurité, elle ne peut être évoquée puisque les sorties restent interdites. Il en va de même à Annaba où les personnels sont en désaccord profond avec les propositions de mise en œuvre de l'ARTT.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'ARTT à l'étranger et la réforme reportée au 1^{er} octobre 2002 des congés pour les agents en poste, la Direction des Ressources Humaines précise que 22 postes qui devaient "y gagner" au 1^{er} janvier 2002, vont devoir attendre. Cependant, les agents qui ont des reliquats importants devront s'organiser pour prendre ces congés

ou bien opter pour le Compte Épargne Temps.

Enfin, à propos de l'ARTT des chauffeurs de l'Administration centrale, une consultation des personnels par questionnaire va être établie et un agent B va être affecté pour gérer cette question difficile.

CONTRÔLE DES HORAIRES A PARIS

La mise en œuvre du contrôle des horaires à Paris concernera 3500 agents sur 7 sites.

- ◊ Sur les sites du Bd St Germain et de la Rue Oudinot (partage de ces locaux entre le Ministère des Affaires Étrangères et les Départements d'Outre-Mer) il conviendra d'installer des machines, à la fois pour les questions de sécurité mais également pour permettre aux agents de badger.
- ◊ Huit sociétés ont été approchées pour la mise en place de badgeuses et la Direction des Ressources Humaines travaille actuellement sur le cahier des charges. L'option "horaires variables" est bel et bien prévue. Les gestionnaires ARTT par direction et par sous-direction seront associés à cette démarche et un site-pilote devra être choisi (il s'agirait du Quai d'Orsay ou de la Rue La Pérouse, sites déjà équipés en machines pour la sécurité).

A propos du référendum sur les horaires variables, la Direction des Ressources Humaines souhaite dissocier la mise en place des horaires contrôlés qui se ferait dans un premier temps, des horaires variables instaurés plus tard. Il ne semble pas envisageable d'être prêts avant l'automne 2002 pour les horaires contrôlés !

METHODES DE TRAVAIL

Quatrième sujet de cette première réunion du comité suivi ARTT et sujet complexe...

La Direction des Ressources Humaines propose trois pistes de réflexion qui sont :

- ◊ la circulaire du secrétariat général du 26 novembre

2001 qui concerne l'administration centrale (aménagement des méthodes de travail au Département dans le cadres de l'ARTT). Cette circulaire doit pouvoir être enrichie ; toutes les idées sont les bienvenues et seront débattues.

- ◊ la création d'un centre de ressources sur les méthodes de travail
- ◊ un site de discussion sur Intranet pourrait également être mis en place.

Les organisations syndicales rappellent que la pratique de management est encore totalement insuffisante au Département ; la Direction des Ressources Humaines assure que le programme prévu de l'Institut Diplomatique comprendra bel et bien cette discipline. Elle reconnaît que la formation ARTT qu'elle a organisée au profit des cadres, via une société privée, a été "un flop" !!!

A notre sens, il paraît difficile, même pour des professionnels de la formation, d'expliquer en un jour ou deux "comment gagner du temps" si on ne parle pas du **contenu professionnel**, si une phase de **diagnostic** n'est pas établie et si on ne met pas en perspective les **compétences par rapport aux missions**.

COMPTE EPARGNE TEMPS

Ce sujet, qui intéresse beaucoup d'agents, est encore à l'heure actuelle plus ou moins en "stand by" puisqu'il doit faire l'objet de l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État le 12 février.

Le nombre de jours cumulables dans le CET sera de 22 jours par an et il sera nécessaire de l'utiliser dans un délai de 5 ans. La demande devra en être faite deux mois avant. Notre revendication CFDT a avancé puisque, pour les agents **détachés**, il ne sera plus nécessaire d'avoir acquis une ancienneté d'au moins un an dans la Fonction Publique de l'État pour y prétendre. Ainsi nos collègues de la Fonction Publique Territoriale ou de la Fonction Publique Hospitalière pourront

DU COTE DES FORMATEURS

Le secteur linguistique emploie des formateurs "à la vacation" depuis des années (plus de 20 ans pour certains d'entre eux). Vingt-trois formateurs ont donc déposé, en janvier 2000, un recours au Tribunal Administratif, revendiquant des contrats à durée indéterminée.

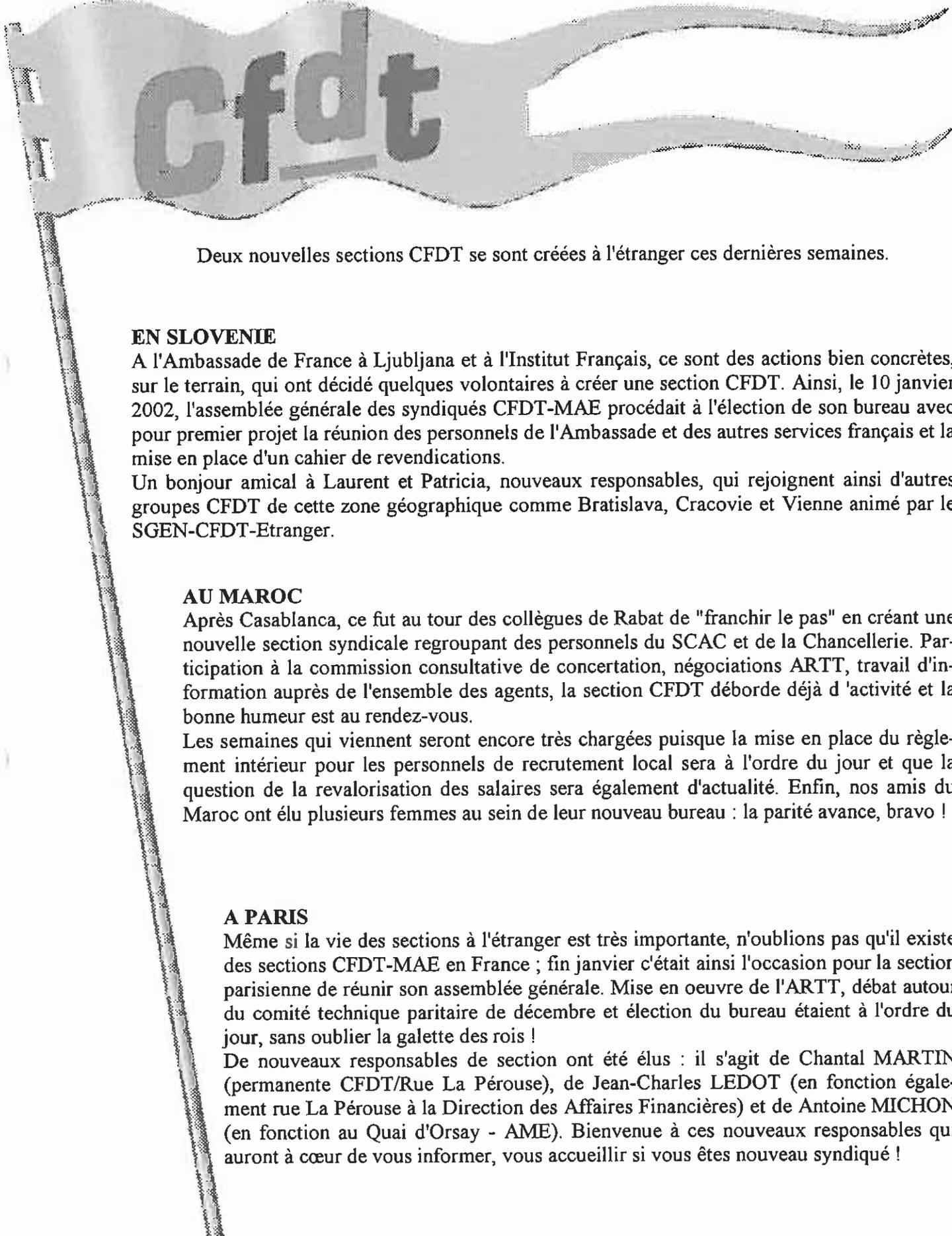
La Direction des Ressources Humaines a reconnu l'illégalité de la situation et a accordé, en février 2001, les neuf premiers contrats à temps complet (chargés de mission). Cinq autres contrats viennent d'être signés.

Il manque encore une bonne dizaine de contrats mais le Ministère des Finances rechigne à créer des postes de contractuels : le MAE se trouve ainsi contraint de conserver des vacataires en toute illégalité !

D'autre part, ces contrats sont des contrats à durée déterminée renouvelables une seule fois -conséquence de la loi Sapin-. Les formateurs linguistiques demandent donc que leur contrat soit transformé en contrat à durée indéterminée dès le premier renouvellement, en conformité avec la directive européenne de 1999

En bref, la précarité recule mais il reste encore beaucoup à faire : la CFDT-MAE restera aux côtés des formateurs tout au long de ce processus de régularisation !

VIE DES SECTIONS



Deux nouvelles sections CFDT se sont créées à l'étranger ces dernières semaines.

EN SLOVENIE

A l'Ambassade de France à Ljubljana et à l'Institut Français, ce sont des actions bien concrètes, sur le terrain, qui ont décidé quelques volontaires à créer une section CFDT. Ainsi, le 10 janvier 2002, l'assemblée générale des syndiqués CFDT-MAE procédait à l'élection de son bureau avec pour premier projet la réunion des personnels de l'Ambassade et des autres services français et la mise en place d'un cahier de revendications.

Un bonjour amical à Laurent et Patricia, nouveaux responsables, qui rejoignent ainsi d'autres groupes CFDT de cette zone géographique comme Bratislava, Cracovie et Vienne animé par le SGEN-CFDT-Etranger.

AU MAROC

Après Casablanca, ce fut au tour des collègues de Rabat de "franchir le pas" en créant une nouvelle section syndicale regroupant des personnels du SCAC et de la Chancellerie. Participation à la commission consultative de concertation, négociations ARTT, travail d'information auprès de l'ensemble des agents, la section CFDT déborde déjà d'activité et la bonne humeur est au rendez-vous.

Les semaines qui viennent seront encore très chargées puisque la mise en place du règlement intérieur pour les personnels de recrutement local sera à l'ordre du jour et que la question de la revalorisation des salaires sera également d'actualité. Enfin, nos amis du Maroc ont élu plusieurs femmes au sein de leur nouveau bureau : la parité avance, bravo !

A PARIS

Même si la vie des sections à l'étranger est très importante, n'oublions pas qu'il existe des sections CFDT-MAE en France ; fin janvier c'était ainsi l'occasion pour la section parisienne de réunir son assemblée générale. Mise en oeuvre de l'ARTT, débat autour du comité technique paritaire de décembre et élection du bureau étaient à l'ordre du jour, sans oublier la galette des rois !

De nouveaux responsables de section ont été élus : il s'agit de Chantal MARTIN (permanente CFDT/Rue La Pérouse), de Jean-Charles LEDOT (en fonction également rue La Pérouse à la Direction des Affaires Financières) et de Antoine MICHON (en fonction au Quai d'Orsay - AME). Bienvenue à ces nouveaux responsables qui auront à cœur de vous informer, vous accueillir si vous êtes nouveau syndiqué !

ELECTIONS EN MARS 2002

Premier Comité Technique Paritaire Scrutin le 12 mars 2002

Sont électeurs pour ce premier CTPM :

- ◆ Les agents en fonction à l'Administration Centrale (Paris, Nantes)
- ◆ Les agents en fonction à l'étranger dans les postes diplomatiques et consulaires et dans les services de Coopération et d'Action Culturelle (titulaires, détachés, contractuels, recrutés locaux)

Second Comité Technique Paritaire Scrutin le 27 mars 2002

Sont électeurs pour ce second CTPM :

- ◆ Les assistants techniques.
- ◆ Les agents en fonction dans les centres culturels et instituts français dont les recrutés locaux.
- ◆ Les fonctionnaires et agents non titulaires rémunérés par le MAE au sein des alliances françaises.

Votre voix à la CFDT :

Vous garderez la parole !