



SOMMAIRE

*La plate-forme de la
CFDT-MAE sur les
recrutés locaux.*

Pages 2 et 3

Un congrès...

Trois motions.

Pages 4 et 5

Du pain sur la planche...

Page 6

Le CS et la CE

nouvellement élus

Page 7

Fusion des CTPM :

Lettre au Ministre.

Pages 8 et 9

Un congrès... apprécié.

Page 10

édito

Par Jacqueline SÉJEAN

Secrétaire Générale

Une feuille de route ambitieuse... Pour les deux années à venir

Du pain sur la planche :

Ce sont les grandes lignes du programme d'action du syndicat pour les deux prochaines années, que le Congrès de la CFDT-MAE, réuni à Paris les 25 et 26 août dernier, a déterminé et qui est présenté dans cette LDS.

Un contexte peu réjouissant :

Toujours les mêmes difficultés budgétaires, auxquelles s'ajoutent les appréhensions qui tiennent à la prochaine entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), et une stratégie ministérielle de réforme (SMR) qui n'est encore pas définitivement fixée. En revanche, la restructuration du réseau est d'ores et déjà mise en route !

D'où nos trois motions d'actualité :

Sur les collègues recrutés locaux, sur la LOLF, et sur l'aide au développement, qui ont été votées par le Congrès pour mettre fortement l'accent sur nos principales préoccupations.

Et un nouveau conseil syndical :

Élu par le Congrès et chargé de mettre en œuvre les orientations du syndicat CFDT-MAE pour la période 2004-2006.

PLATE-FORME DE LA CFDT-MAE POUR LES RECRUTES LOCAUX

Qui sont les recrutés locaux du Ministère des Affaires Étrangères ?

Ce sont 12 000 agents environ, répartis à peu près à égalité dans les services diplomatiques et consulaires d'une part, et dans les centres et instituts culturels d'autre part. Agents publics de l'État français, ils peuvent être de nationalité française ou étrangère, mais toujours sous contrat de droit local. A la suite d'un recours pour excès de pouvoir déposé par la CFDT-MAE en 1994, le droit de se syndiquer et de participer aux élections pour les Comités Techniques Paritaires Ministériels (CTPM) leur a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Leur situation est extrêmement contrastée selon les grandes régions du monde ; et parfois disparate à l'intérieur du même pays selon le service dans lequel ils servent.

Que demande la CFDT-MAE pour les collègues recrutés lo- caux ?

DES SALAIRES EQUITABLES, DE LA CONCERTATION ET DE LA TRANSPARENCE, PAS DE DISCRIMI- NATION ... ET UNE COUVERTURE SOCIALE DECENTE

- Les recrutés locaux doivent être associés aux travaux d'harmonisation des grilles de salaires comme à l'enquête sur la hausse du coût de la vie. Or, malgré les déclarations répétées de l'administration sur la « transparence » (avec un grand T), la plus grande opacité règne toujours et les agents sont mis devant le fait accompli : sommés de signer l'avenant à leur contrat dans l'heure,

alors qu'un avenant - par nature contractuel - devrait faire l'objet d'un commun accord ; ou priés de se contenter d'une augmentation manifestement sous estimée et déjà entérinée par la Commission interministérielle parisienne « Coût-Vie » !

- Tous les recrutés locaux d'un même poste doivent être traités de la même manière, quel que soit le service extérieur de l'Etat dans lequel ils travaillent (ambassade, consulat, institut ou centre culturel, Poste d'expansion économique, etc ...). Les recrutés locaux des établissements à autonomie financière (instituts et centres culturels) ne doivent plus faire les frais des éventuelles difficultés budgétaires de ces établissements. Bien souvent en effet, l'augmentation de salaire accordée pour compenser la hausse du coût de la vie dans un pays n'est pas répercutée sur les salaires des recrutés locaux d'un institut ou d'un centre culturel au motif que le budget de l'établissement ne le permet pas. Pour la CFDT-MAE, c'est à l'administration de trouver le moyen de ne pas pénaliser ses agents, de la même manière que l'établissement en question, même si sa situation financière est difficile, n'est pas délié pour autant de ses obligations vis à vis de ses partenaires contractuels (propriétaire des locaux, compagnie d'électricité etc ...).

- Toute discrimination fondée sur la nationalité - scandaleusement illégale - doit être définitivement et partout éliminée.

- L'avancement à l'ancienneté doit être automatique : comme son nom l'indique, et contrairement à l'avancement au mérite, cet avancement doit être fonction de la seule ancienneté, comme c'est le cas pour les fonctionnaires, et non pas laissé à la discrétion du supérieur hiérarchique qui choisit de transmettre ou pas la proposition d'avancement, comme c'est le cas aujourd'hui.

- De véritables progressions de carrière doivent être offertes aux recrutés locaux et des offres de formation plus nombreuses doivent leur être proposées ; une procédure d'évaluation annuelle doit être mise en place à leur intention afin de justifier leur éventuelle promotion et échapper à l'arbitraire de certains chefs de poste.

- Des CDI (contrats à durée indéterminée) doivent être proposés à tous et non des CCD (contrats à durée déterminée).

- La couverture sociale assurée à nos collègues recrutés locaux doit être toujours décente, quelles que soient les carences des dispositions du droit local : notre administration ne peut se laver les mains de la responsabilité de situations inadmissibles, au prétexte du droit local qui régit les contrats de ces agents publics de l'Etat français.

- Les horaires de travail doivent être les mêmes pour tous les agents d'un même poste, qu'ils soient recrutés locaux ou expatriés.

DES REFORMES SANS TARDER, UNE ECOUTE ATTENTIVE ...

- L'administration doit se donner les moyens de la politique qu'elle affirme vouloir mener vis à vis des recrutés locaux :

1. Une vraie sous-direction (au lieu d'un

simple bureau actuellement à la DRH et aucune structure particulière à la DGCID, le bureau des établissements culturels et des alliances françaises étant censé suivre, parmi d'autres, ce dossier de plus de 6000 agents) qui serait suffisamment dotée en personnel, pour gérer TOUS les recrutés locaux et pour mettre en œuvre les réformes nécessaires sans tarder (à ce jour, 99 grilles de salaires seulement sur 250 ont été revues depuis 1999). Cette Sous-Direction serait aussi pour les recrutés locaux une véritable instance d'appel. La DRH ne joue pas ce rôle actuellement et les recrutés locaux, dont la situation est souvent précaire ou vulnérable, sont laissés seuls face à la hiérarchie locale.

2. Un groupe de travail qui ... travaille ! Rappelons que ce groupe de travail sur les recrutés locaux « promis » par le Secrétaire Général entre les deux grèves de décembre 2003 et composé de représentants de l'administration et des personnels ne s'est réuni depuis cette date qu'une seule fois, le 30 avril 2004.

- Les recrutés locaux doivent être reçus individuellement (et non pas en groupe) par les inspecteurs lors du passage d'une mission d'inspection, comme leurs collègues titulaires. Un entretien en tête à tête avec un inspecteur, une fois tous les cinq ans environ, ne paraît pas un luxe pour des agents qui n'ont pas la possibilité, comme leurs collègues expatriés, de passer régulièrement à l'administration centrale.

La mise en place de la LOLF (loi organique sur les lois de finances), nouvelle « constitution budgétaire » qui va révolutionner la manière de gérer le budget de l'État, devrait, semble-t-il, renforcer encore dans nos postes à l'étranger la place des recrutés locaux.

Les mesures réclamées par la CFDT-MAE dans la plate-forme ci dessus n'en sont que plus urgentes.

Le CTPM 1

se tiendra le 16 décembre 2004,
le CTPM 2 le 17, et le Ministre s'adressera aux deux instances le 16 au matin

EN BREF...

Les élections pour les CTPM sont programmées : au printemps 2005 pour le CTPM 1, et à l'automne pour le CTPM 2

UN CONGRES ... TROIS MOTIONS

MOTION SUR LES RECRUTES LOCAUX

Le syndicat CFDT-MAE exprime une nouvelle fois sa préoccupation à propos des recrutés locaux. Sans ces 12 000 agents publics de l'Etat français (de nationalité française ou étrangère), sous contrats de droit local, les ambassades et les consulats, comme les centres et instituts culturels, ne pourraient fonctionner.

Or, bien souvent, et tout particulièrement dans les pays du Sud, ces collègues demeurent « les tirailleurs sénégalais » de la diplomatie française, malgré les efforts entrepris par l'administration depuis plusieurs années.

Le niveau de leur rémunération, les carences de leur couverture sociale, parfois même le mépris dans lequel ils sont tenus, en font des collègues de seconde zone, alors que l'administration reconnaît que leur rôle est appelé à s'accroître dans les années à venir.

La CFDT-MAE ne cessera de dénoncer les violations du droit et de l'équité dont beaucoup sont encore victimes et qui sont indignes de notre pays.

MOTION SUR L'AIDE AU DEVELOPPEMENT

Cinq ans après la fusion entre le Ministère de la Coopération et le Ministère des Affaires Étrangères (MAE), le Comité Interministériel pour la Coopération Internationale et le Développement (CICID), présidé par le Premier ministre, a décidé le 20 juillet 2004 de confier la mise en oeuvre de la plus grande part des projets et programmes de développement à l'Agence Française de Développement (AFD), placée sous la triple tutelle de Bercy, du Quai d'Orsay et des DOM-TOM.

Ce transfert de compétences qui a été décidé, sans pour autant que soit remis en cause le statut bancaire de l'AFD, remet largement en question la création de la Direction Générale de la Coopération Internationale et du Développement (DGCID) du MAE, ainsi que l'esprit et la lettre de la fusion de 1998 qui unifiait, dans son principe, l'analyse stratégique sur le développement, la programmation des moyens et la réalisation des actions sur le terrain.

Le syndicat CFDT - MAE considère que cette décision :

1 / - a été prise en dehors de toute concertation en escamotant tout débat public sur la politique française d'aide au développement ;

2 / - conduit à une énième réforme du dispositif de coopération sans en améliorer la lisibilité pour nos partenaires ;

3 / - organise désormais le dispositif français de coopération de manière moins efficiente, car en "découplant", institutionnellement, la stratégie de l'action –lesquelles se nourrissent nécessairement l'une de l'autre- elle sépare la « tête » et les « jambes ».

La CFDT -MAE considère aussi, au regard de l'expérience des dernières années, que l'exercice d'une tutelle effective du Ministère des Affaires Étrangères sur un établissement public à caractère industriel et commercial est illusoire.

La CFDT -MAE estime qu'il y a place, en France, pour un véritable « service **public** d'Aide **Publique** au Développement », organisé de manière unifiée, à l'instar de beaucoup d'agences internationales tant bilatérales que multilatérales. Elle revendique la création, à coté d'un établissement bancaire comme l'AFD (nécessairement tenu par des préoccupations de "retour sur investissement"), dans des formes institutionnelles à définir, d'une organisation spécialisée, inscrivant sa stratégie, ses moyens et ses actions, non dans une perspective d'influence politique à court terme, mais dans la problématique du développement et de la lutte **effective** contre la pauvreté.

A cette fin, la CFDT - MAE appelle à un nécessaire débat public sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre de la solidarité des Français avec les pays les plus pauvres.

MOTION SUR LA LOLF

La CFDT - MAE partage les interrogations inquiètes que suscite parmi les agents du Ministère des Affaires Étrangères la mise en place de la LOLF (loi organique sur les lois de finance) à compter du 1^{er} janvier 2006.

La division du Ministère des Affaires Étrangères en quatre programmes distincts et les nouvelles possibilités de gestion des emplois et des crédits auront vraisemblablement, à l'administration centrale comme dans les postes à l'étranger, un impact rapide et direct sur le statut des agents, leur recrutement, leur affectation, leur déroulement de carrière, leur rémunération, parfois même l'avenir de leur métier.

Les demandes réitérées d'information et d'explication sur ces enjeux considérables qui ont été adressées à l'administration, notamment à la Direction générale de l'administration, laquelle serait elle même menacée dans sa structure et dans ses missions, n'ont reçu à ce stade que des réponses évasives ou dilatoires.

Alors qu'ont déjà commencé les travaux préparatoires pour la mise en œuvre de la LOLF, la CFDT-MAE demande à l'administration qu'il soit sans délai débattu publiquement, avec les organisations syndicales, des conséquences de cette réforme sur l'avenir des différentes catégories de personnels et sur la gestion des crédits au Département.

TOUT SAVOIR SUR LA CFDT-MAE

DIRECTEMENT DE DIPLONET A INTERNET ...

Sur Diplonet, cliquez ...

"Vie sociale", puis

"Syndicats", puis



Vous voilà sur notre site Internet régulièrement tenu à jour !

Vous pouvez aussi saisir directement son adresse

www.cfdt-mae.fr

... et l'ajouter à vos favoris.



DU PAIN SUR LA PLANCHE...

La priorité des priorités reste pour nous l'emploi, menacé à la fois par la restructuration du réseau et les mesures d'externalisation*.

De 2004 à 2007, l'aménagement du réseau du Département (en fait le réseau consulaire et culturel/coop seulement) doit aboutir à la suppression nette de 248 emplois expatriés (5,5% de l'effectif des expatriés) et de 94 emplois de RL (1,7% de l'effectif). Et l'ensemble des réseaux de l'État à l'étranger fait actuellement** l'objet d'une réflexion (menée par la mission Le Bris) qui devra aboutir à une « rationalisation » (aie !) des services français à l'étranger. D'où la nécessité de rester vigilants !

La CFDT-MAE n'est pas systématiquement opposée à des mesures d'**externalisation**. Cependant, celles-ci, surtout quand elles sont mises en œuvre dans certains pays du Sud où les sociétés de service sont encore peu développées, n'apportent que rarement, tout bien pesé, des avantages réels : les services deviennent plus vulnérables au plan de la sécurité et nos ex-employés, réembauchés par la dite société de service, voient très souvent leur situation se dégrader.

La situation des recrutés locaux, si disparate et parfois carrément scandaleuse, mérite un engagement massif de notre administration, pour mener les réformes à un rythme plus soutenu (99 grilles revues à ce jour sur 250) et pour sanctionner les dérapages de la hiérarchie ou des collègues vis à vis des recrutés locaux. Ceux-ci, comme les infirmières il y a quelques années, réclament certes des mesures « sonnantes et trébuchantes » mais aussi la juste considération qui leur est due (voir notre plate-forme page 2 et notre motion page 4).

Celle des agents de catégorie C doit être améliorée : des primes réévaluées en centrale, des indemnités de résidence qui tiennent compte des fonctions et des responsabilités – souvent lourdes – exercées à l'étranger. De véritables perspectives de carrière doivent être tracées pour les C et la création de vice-consulats devrait, selon la CFDT-MAE, leur offrir des débouchés valorisant leurs multi-compétences.

La modernisation des carrières doit, bien entendu, concerner aussi **les contractuels** ; or, ceux-ci sont toujours victimes de dispositions iniques qui, en interdisant de « cumuler » deux promotions au cours de toute une vie administrative (! ?), empêchent un déroulement de carrière normal. La transposition de la directive européenne aux CDD est toujours en suspens. Quant aux contractuels de l'étranger, le nouveau décret qui met à plat leur situation sera examiné au prochain CTPM. Enfin, la CFDT-MAE suit avec attention et au cas par cas le règlement de la situation des 80 CRSP (dits EL 69), proches de la retraite.

A côté du principe d'**équité**, qui fonde beaucoup de nos revendications, le principe de **légalité** – l'abolition des privilèges, faut-il le rappeler, date d'il y a plus de deux siècles ! – nourrit notre action : la CFDT-MAE réclame tout simplement l'application du droit à tous, comme dans tout état de droit et, s'il le faut, demande au Tribunal de dire le droit.

C'est ainsi que la CFDT-MAE s'est opposée au projet effarant de **disponibilité spéciale**, « réservée » aux conseillers hors classe et aux ministres plénipotentiaires, qu'elle demande **UN seul comité technique paritaire ministériel**, comme le prévoit le droit commun, qu'elle se bat pour faire avancer **la mixité** du personnel d'encadrement au Département, et faire respecter le droit dans la nouvelle **politique des mutations** discriminatoire à l'égard des collègues nantais ou pour ce qui concerne la place des **handicapés** dans notre administration.

La CFDT-MAE apporte bien entendu soutien et conseils aux camarades adhérents qui souhaitent engager des recours contre des décisions non fondées.

Enfin, encore et toujours, la CFDT-MAE se battra pour que les mots « dialogue », « concertation » et « transparence » reprennent tout leur sens : c'est à dire par exemple des Commissions Consultatives de Concertation (CCC) qui se réunissent, des réunions de concertation avec l'administration qui ne se limitent pas à de l'information et une véritable écoute accordée à la parole des agents.

* « externaliser » des activités de l'administration, comme le gardiennage, le nettoyage etc vers le secteur privé, c'est faire effectuer par des entreprises des tâches antérieurement dévolues à des fonctionnaires ou agents publics. C'est très « tendance ».

** Ne cherchez pas à comprendre pourquoi on aménage d'abord et on réfléchit ensuite, c'est comme ça !

Le Conseil Syndical

Gérard BILLET	Titulaire	Rémi LOZACH'MEUR	Titulaire
Odile BOUCHARD	Titulaire	André MARTINEAU	Titulaire
Gervaise DELAUNAY	Titulaire	Michel MONFORT	Titulaire
Christine DIVET-MAURY	Titulaire	Annie NEROT	Titulaire
Thierry DUBOC	Titulaire	Jacqueline SEJEAN	Titulaire
Nazly FARID	Titulaire	Patrice SERVANTIE	Titulaire
Sylvain ITTE	Titulaire	Jean-Luc TRAINA	Titulaire
Laurent LAPEYRE	Titulaire	Patrick OURDI	Suppléant

La Commission Exécutive

Jacqueline SEJEAN	Secrétaire générale
Michel MONFORT	Secrétaire général adjoint
Patrice SERVANTIE	Secrétaire général adjoint
Christine DIVET-MAURY	Trésorière
Gérard BILLET	Trésorier-adjoint
Odile BOUCHARD	Secrétaire
Jean-Luc TRAINA	Secrétaire

Odile Bouchard est plus particulièrement chargée des questions concernant les recrutés locaux et les sections CFDT à l'étranger, Michel Montfort de la situation des handicapés, et Patrice Servantie est notre webmestre.

Les Permanent(e)s

Bureaux 640, 641,642	
23 rue La Pérouse – 75775 PARIS CEDEX 16	
Gérard BILLET	01.43.17.61.10
Michel MONFORT	01.43.17.70.02
Jacqueline SEJEAN	01.43.17.69.62
FAX : 01.43.17.60.96	
BP 43605 – 11 rue de la Maison Blanche	
44036 NANTES CEDEX 1	
Odile BOUCHARD	02.51.77.25.81
Gervaise DELAUNAY	02.51.77.26.20
Didier LACHAUD	02.51.77.26.68
FAX :.02.51.77.26.21	



Syndicat CFDT du Ministère des Affaires Étrangères

Paris, le 7 octobre 2004

Monsieur le Ministre,

Comme se mettent en place la préparation des élections pour les deux comités techniques paritaires ministériels, prévues au printemps et à l'automne 2005, et celle de la réunion de ces deux CTPM les 16 et 17 décembre prochain, le syndicat CFDT-MAE appelle votre attention sur le problème des comités techniques paritaires ministériels au Département :

Alors que le droit commun prévoit un comité technique paritaire ministériel par ministère, notre administration déroge à la règle générale avec deux comités techniques paritaires ministériels, le premier compétent pour les services centraux et les missions diplomatiques et consulaires, le second pour les questions culturelles et de coopération à l'étranger.

Or, cette situation dérogatoire n'est aucunement justifiée :

- Ce « découpage » des activités et des personnels du Ministère va à l'encontre de l'idée d'UNE mission de l'action extérieure de l'Etat. Comment d'ailleurs vouloir faire reconnaître à l'extérieur, dans le cadre de la LOLF, une mission interministérielle placée sous votre autorité, si nous-mêmes établissons cette « césure » entre deux catégories d'activités et de personnels au sein du Département ?
- Ce « découpage » entre - grosso modo - activités et personnels du champ diplomatique et consulaire d'une part, et culturels et de coopération d'autre part, n'est même pas logique puisque par exemple les activités et le personnel dépendant de la Direction Générale de la Coopération Internationale et du Développement à l'administration centrale ressortissent au CTPM 1, alors qu'à l'étranger, ils sont tantôt du domaine du CTPM 1 (services de coopération et d'action culturelle), tantôt du CTPM 2 (assistance technique et établissements à autonomie financière), tantôt ... des deux à la fois (personnels des centres culturels et de coopération linguistique).

- Ce « découpage » est dispendieux en deniers publics, en temps et énergie des uns et des autres, et retarde considérablement l'action de votre administration puisque bien souvent les projets de décrets et arrêtés doivent être soumis pour avis à ces deux instances.
- Enfin, par cette frontière qu'il établit symboliquement entre deux catégories de collègues et d'activités, ce « découpage » casse la force et l'élan nécessaires à l'ensemble des agents du ministère pour mettre en œuvre la politique de l'action extérieure de l'État ; il marque que cette « Maison » serait la propriété du CTPM 1, les « locataires » du CTPM 2 n'étant que de passage !

Aussi la CFDT-MAE plaide-t-elle, depuis des années, pour la fusion de ces deux CTPM. Cette fusion n'offrirait en effet que des avantages, avantages dont l'administration est déjà convaincue puisqu'en 2003, elle avait inclus la fusion des deux CTPM dans son projet d'action stratégique (P.A.S, embryon de la Stratégie ministérielle de Réforme), avant de céder aux pressions du syndicat majoritaire au CTPM 1.

Le syndicat CFDT-MAE vous demande donc instamment de bien vouloir donner des instructions pour que la procédure d'annulation du décret n°94-726 du 19 août 1994 soit engagée dans les plus brefs délais.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Pour le Conseil syndical de la CFDT-MAE

Jacqueline Séjean,
Secrétaire générale

CQ : SG , Directeur de Cabinet, DGCID, DGA, DRH, PLC

UN CONGRÈS... APPRÉCIÉ

C'était le 25 et le 26 août de l'An IV de ce millénaire qui nous donne quand même du fil à retordre, que de braves petits syndicalistes se sont retrouvés rue Monsieur à Paris pour le 5^{ème} congrès de la CFDT-MAE.

J'avoue que ça m'a fait énormément de bien de débarquer dans un truc qui est vachement bien organisé et de rencontrer des gens qui parlent la même langue et surtout de s'assurer que l'espèce « recrutés locaux » (locaux locaux pour les intimes) est une espèce tout à fait reconnue, écoutée et même respectée !

Figurez-vous ô lecteurs assidus de cette lettre du syndicat (version papier et électronique) que dans cette vénérable assemblée, « droit », « justice », « équité », « respect », « transparence », « dialogue social » et « concertation » sont des termes tout à fait reconnus, utilisés et même revendiqués. De par le monde existent des régions où ces termes ont malheureusement disparu du dictionnaire. Ne vous inquiétez pas, la CFDT tente de les réintégrer !

Je reviens de ce congrès avec une image de la démocratie fort embellie : vote, accord, désaccord, nombre de voix... une voix « contre » peut donner lieu à de longues discussions collectives et le débat se clôt démocratiquement. Je crois savoir qu'en d'autres lieux des centaines de voix peuvent être contre et c'est la voix unique qui gagne. Allez me demander après pourquoi la vie syndicale me plaît !

La solution existait il suffisait de la voir appliquée : pour que le débat ne parte pas dans tous les sens la désignation d'un sage bureau de séance est capitale.

J'ai quelques raisons personnelles de bondir de joie lorsque j'apprends qu'une des priorités de la CFDT-MAE est la modernisation de l'évaluation (à 360° pour les chefs, qui seraient évalués par leur hiérarchie, leurs pairs, et même ... leurs subordonnés !).

Avant ce congrès, je ne savais pas ce qu'était une « motion d'actualité ». Trois motions, ayant pour objet la LOLF, les recrutés locaux et l'aide publique au développement, ont été votées : l'une d'elles a reçu une salve d'applaudissements fort révélateurs, je vous laisse deviner laquelle.

L'annonce des résultats du vote pour le Conseil a été un pur moment de bonheur syndical pour moi, la réunion du lendemain également ... Nouvelle expérience d'information, de concertation, de construction ...

Quoi vous dire d'autre ? que les recrutés locaux invités par le syndicat ont été royalement reçus ? que le déjeuner était succulent ? que les pauses café-nicotine nous ont rapprochés ? que nous sommes heureux d'appartenir à ce syndicat et encourageons vivement d'autres à y adhérer ?

Ça peut vous sembler exagéré mais je le fais quand même !

Nazly Farid

« Loué par ceux-ci, blâmé par ceux-là, (...) me moquant des sots, bravant les méchants, riant de ma misère et faisant la barbe à tout le monde »