



SOMMAIRE

Edito

Page 1

CTPM de juillet :

Composition de la
délégation CFDT

Page 2

Réunion Mensuelle de
Concertation -13 juin

Page 2 à 5

Affaires immobilières :

Page 5

Action syndicale :

Comment agir en
poste

Page 6

Action sociale au
MAE

Pages 7 et 8

Election CCP

Page 8

JUILLET 2006 N° 169

Edito

Par Jacqueline SEJEAN
Secrétaire Générale

Et un, et deux, et trois ... zéro !

Trois superbes buts marqués par la CFDT-MAE

⚽ Avec 35 % des voix au scrutin du 4 mai dernier pour le Comité technique paritaire ministériel, la CFDT-MAE a amélioré encore son score de l'an passé et confirme sa place de premier syndicat au Département !

Merci à vous, électeurs qui n'avez pas écouté les sirènes des démagogues, ni cru aux promesses de dernière minute, qui n'engagent que ceux qui les croient, ni gobé les accusations délirantes portées contre nous par certaines organisations concurrentes, à qui elles tiennent lieu de programme.

⚽ La CFDT-MAE se bat - seule - pour faire respecter le droit et elle gagne !

Le Conseil d'Etat vient de nous donner raison avec les arrêts Zourabichvili et Blatmann, et d'autres recours viennent d'être gagnés ou sont en voie de l'être (regardez notre site).

Ce n'est pas que la CFDT-MAE prenne plaisir à un juridisme excessif, comme tentent de le faire croire ceux qui veulent excuser leur propre immobilisme ... c'est tout simplement refuser le «fait du prince» et faire respecter le droit pour tous, le principe même de la démocratie et de l'état de droit (la bonne gouvernance, ce n'est pas que pour l'étranger).

Le recours contentieux, c'est un peu comme la grève : la dernière arme quand tout a échoué.

⚽ Les collègues de tous statuts et de tous grades nous rejoignent et adhèrent en nombre ! Non, la CFDT-MAE n'est pas le syndicat des seuls recrutés locaux (même s'ils sont l'une de ses priorités), non, elle n'est pas non plus un syndicat de cadres (même si elle fait un tabac chez les Ministres plénipotentiaires). Démocratiquement, elle fait des choix, les assume et tient ses promesses ...

Voulez-vous, vous aussi, rejoindre la CFDT-MAE (cf page 6) pour soutenir notre action et participer à la mise en œuvre de notre profession de foi ?

Mais carton rouge pour l'administration



Notre administration, qui sait si bien faire preuve d'imagination et de célérité pour mettre en œuvre des ordres manifestement illégaux au bénéfice de quelques happy few (cf §2 ci-dessus), traîne les pieds pour les projets qui concernent le plus grand nombre.

On n'ose pas dire que «projets en cours» et «projets en panne», c'est du pareil au même, mais c'est un peu ça : le nouveau vademecum des RL, l'accord sur le dialogue social à l'étranger qui doit remplacer celui de 2003, caduc depuis mars 2005, le «paquet social», la situation ubuesque des contractuels EL 69, rien n'avance et la LOLF a bon dos.

Notre administration sait se gargariser de grands mots, comme «transparence» (mais nous refuse par exemple le texte de l'audit effectué par l'Inspection sur la formation), «respect des textes» (pour dénier toute indemnité aux stagiaires, taillables et corvéables à merci), «modernisation» (en chipotant aux organisations syndicales les outils modernes de communication comme le Bulletin de Diplonet ou la messagerie), «concertation» (que l'administration entend comme synonyme d'information ...au mieux).

Comptez sur la CFDT pour relancer le match !

5 juillet 2006

Première réunion du CTPM

Le comité technique paritaire ministériel, dont les nouveaux membres ont été désignés à la suite des élections du 4 mai dernier, se réunira pour la première fois le 5 juillet prochain, après le «bouclage» du présent bulletin.

Nous invitons nos fidèles lecteurs à visiter notre site internet (www.cfdt-mae.fr) à partir du 12 juillet pour prendre connaissance du compte-rendu établi par le syndicat.

Le syndicat CFDT-MAE sera représenté à ce CTPM par **quatre recrutés locaux** : Nazly Farid (Alexandrie), Anna Goussalova (Moscou) Bernadette Marchal (Bogota) et Abdou Diouf (Dakar), **trois agents de catégorie C** : Virginie Liang (Bruxelles-OTAN), Gervaise Delaunay et Christine Divet-Maury (Nantes), **deux agents de catégorie B** : Nathalie Berty et Arnaud Lemasson (Nantes), **trois agents de catégorie A** : Jacqueline Séjean et Thierry Duboc (Paris) ainsi que Patrice Servantie (Nantes) **un assistant technique** (Gérard Chouin à Abuja), et **trois agents contractuels** : Michel Monfort et Patrick Duvoutour (Paris) ainsi qu'André Martineau (Annaba). La Parité homme/femme est strictement respectée, à la différence de la délégation de l'administration (13 femmes et 27 hommes !).

RMC DU 13 JUIN 2006

La direction des ressources humaines (DRH) a tenu une nouvelle réunion «mensuelle» de concertation avec les syndicats - la dernière remontant au mois d'avril - dont l'objectif n'était visiblement pas de faire avancer les nombreux chantiers en instance mais bien de dégrossir l'ordre du jour du comité technique paritaire ministériel

(CTPM) unique du 5 juillet, en tentant de désamorcer les différends sur les sujets qui fâchent. Cible ratée en ce qui concerne la CFDT !

On sort de cette réunion avec le sentiment que la nouvelle DRH a le nez dans le guidon de la LOLF, ou qu'elle s'en sert comme prétexte, pour oublier ses obligations en ma-

tière de dialogue social et les réformes annoncées. Qui plus est, elle joue de malchance : toujours une réunion à la Fonction publique ou un projet de texte au Parlement, un système informatisé des ressources humaines (SIRH) en retard et donc des outils de gestion inexistant, qui viennent contrarier sa volonté de faire avancer les dossiers...

Premières victimes de la LOLF et du dialogue de gestion entre DRH, chefs de programmes, directions géographiques et postes, les **mutations** ont pris deux mois de retard par rapport au mouvement de l'an dernier. La DRH se déclare sensible aux difficultés d'installation des agents de retour en France et prête à écouter ceux qui seraient confrontés à des problèmes d'affectation, de scolarisation d'enfants ou de logement. Si malheureusement vous êtes dans cette situation, prenez-la DRH au mot et tenez-nous au courant du soutien qu'elle aura su vous apporter.

Le MAE digère mal l'ARTT

On découvre également en séance que le CTPM de juillet (et le CTPS nantais) examineront un **nouveau règlement intérieur «aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)»** désormais commun aux **services nantais et parisiens**. Selon la DRH, ce projet répond à un souci d'unité réglementaire et d'équité entre agents (6 heures de travail à Nantes donnent droit à un jour de récupération, là où 7 heures sont nécessaires à Paris). Il faut savoir que le règlement intérieur nantais a été adopté avant l'entrée en vigueur de la loi sur l'ARTT. Sur le modèle de ce nouveau règlement intérieur pour la centrale, cha-

que direction prendra ensuite son propre règlement fixant les horaires normaux de travail et la formule horaire choisie par chaque agent. Pour la DRH, les protestations et inquiétudes exprimées par les personnels nantais, relayées par les syndicats, n'ont pas lieu d'être dans la mesure où le nouveau règlement offrirait davantage de droits que le texte actuel. RH1 s'est déclarée prête à rencontrer ces agents pour leur expliquer le projet de l'administration et tenter de dissiper les malentendus et craintes. La CFDT déplore la remise en cause sans la moindre négociation d'un règlement fruit d'une large concertation avec les agents nantais et appliqué à la satisfaction de tous depuis octobre 1999.

Restons dans le registre du temps de travail mais à l'étranger cette fois. Si

vous suivez notre actualité revendicative, vous savez que la CFDT a fait de l'indemnisation et/ou de la récupération des **permanences et astreintes à l'étranger** une de ses priorités et qu'elle a récemment intenté un recours administratif contre les règlements ARTT des postes en contestant le principe de la couverture forfaitaire de ces permanences et astreintes par l'indemnité de résidence. Cette démarche a déjà permis de rouvrir le débat avec l'administration : celle-ci semble désormais prête à admettre le principe d'une compensation de cette charge de travail supplémentaire ainsi qu'à discuter sur ses modalités avec les organisations syndicales. Vous qui êtes en poste, soumis à un rythme et une charge de travail de plus en plus soutenus chaque année, nous sommes sûrs que vous mesurerez pleinement l'enjeu de ce combat.



Heureusement, y a les chantiers statutaires !



Le décret de **fusion des corps de catégorie C** est lancé dans le circuit des signatures interministérielles. On suivra d'autant plus attentivement sa publication qu'elle constituera le point de départ du versement de la prime mensuelle supplémentaire de 50 euros qui a été obtenue dans le cadre de cette réforme pour tout agent C.

On apprend que le CTPM de juillet se prononcera sur diverses mesures statutaires de **transposition aux corps A et B** du Département de l'accord du 26 janvier 2006 entre le ministre de la Fonction publique et la CFDT, l'UNSA et la CFTC. Ces dispositions devraient améliorer sensiblement la carrière des personnels concernés puisqu'elles prévoient entre autres choses des modalités de classement plus favorables pour les fonctionnaires stagiaires, la suppression de la limite d'âge de 50 ans pour le tour extérieur dans le corps des conseillers. Les textes concernant la catégorie C seront soumis au CTPM de décembre du fait, nous dit-on, d'un retard de la Fonction publique.

Une formation professionnelle à l'économie et sans cadre

En matière de **formation professionnelle**, la DRH admet avoir vécu dans l'illégalité jusqu'à il y a encore seulement trois mois en faisant assumer aux agents la charge financière des voyages pour suivre des actions de formation imposées par elle ! La faute en incomberait à l'ancien sous-directeur ... des affaires juridiques !

Cependant, on est encore loin de l'orthodoxie en ce domaine puisque le ministère continue de

refuser de payer aux agents en formation les indemnités journalières de mission qui leur sont dues, au motif que les crédits seraient insuffisants. Une fois encore, la CFDT va devoir user de l'arme juridique pour obtenir la simple application de la réglementation.

La transparence n'est pas davantage de mise : la DRH s'est retranchée derrière l'inspection générale des affaires étrangères pour refuser de communiquer aux

syndicats les conclusions de son audit sur la formation alors même que ceux-ci avaient été entendus par les inspecteurs auditeurs.

Quant à la renégociation de l'accord-cadre sur la formation professionnelle, promise depuis des mois, les organisations syndicales ont été invitées à circuler et à attendre l'issue de discussions en cours à la Fonction publique et de l'examen d'un projet de texte en première lecture à l'Assemblée nationale...

Après ce catalogue édifiant de désinvolture vis-à-vis des textes, on s'étonnerait presque que le ministère applique à la lettre les conventions de stage qu'il a passées avec les établissements d'enseignement, lesquelles excluent toute rémunération ou indemnisation des stages effectués dans le cadre d'un cursus scolaire. Chaque année, le ministère profite donc gratuitement de la force de travail de 800 stagiaires. Le ministère des finances a su créer avec Ubifrance une structure permettant de contourner la loi et de rémunérer les **stagiaires** de la direction générale du trésor et de la politique économique. Qu'est-ce qui empêche le MAE d'en faire autant ?

Loi Dutreil : des règles à respecter

Dans l'application de la **loi Dutreil** au Département, la CFDT a réclamé un traitement bienveillant pour les agents contractuels à durée déterminée de moins 50 ans, pouvant se prévaloir d'une ancienneté avérée au Département et possédant des compétences rares. Notre syndicat a également dénoncé l'insuffisance criante du dispositif d'aide à la réinsertion mis en place par le ministère pour les collègues dont les contrats ne seront pas renouvelés.

Ont aussi été vivement critiqués la brièveté du préavis de fin de contrat, les «pressions inadmissibles» subies par les agents contractuels de DSI qui avaient saisi le secrétaire général de leur situation et l'absence de recours ouvert aux agents contre les

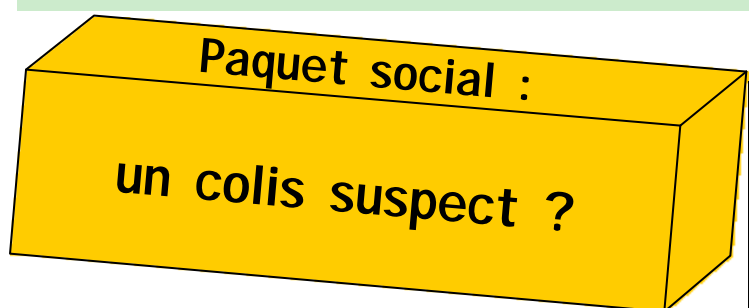
décisions prises à leur encontre ainsi que les obstacles posés à leur défense par un syndicat.

Selon la sous-direction des personnels spécialisés et à gestion déconcentrée (RH3), la DGCID se montrerait très à l'écoute de ses personnels contractuels, à l'étranger comme à la centrale. En réponse à la CFDT, RH3 a convenu de la faiblesse du dispositif actuel de reclassement et annoncé des projets de convention avec le siège de l'ANPE ainsi qu'avec divers organismes du secteur culturel, de nature à faciliter la réinsertion des agents sur le marché privé du travail. En outre, la DRH entend favoriser une rotation entre le MAE et le monde de la culture qui permettrait le retour de ces personnels au ministère.

- Trois mois et deux réunions mensuelles de concertation auront été nécessaires à la DRH pour répondre au courrier de la CFDT qui l'alertait sur la situation des **contractuels EL 69**. Vive les indicateurs de performance ! Sur les 66 collègues en activité recrutés sous ce statut, 21 ne bénéficient toujours d'aucun régime de retraite ! Nos interventions répétées ont visiblement obligé la DRH à rouvrir ce dossier et à relancer la procédure de régularisation globale entamée il y a plusieurs années avec le ministère de la santé (direction de la sécurité sociale). Comptez sur nous pour ne pas lâcher le morceau ...

- On en est sûr cette fois, le ministère n'a pas pour priorité d'offrir aux syndicats un large accès aux moyens modernes de **communication**. La DCI a rejeté notre demande de mise en ligne d'actualités syndicales sous Diplonet (rubrique «Actualités générales»). On rappellera que notre voisine de palier, l'honorable association des conjoints de diplomates, bénéficiait jusque-là d'un meilleur traitement. De son côté, la DRH persiste à vouloir nous faire signer une charte d'utilisation de la messagerie - copiée sur celle du ministère de l'intérieur - restreignant nos droits à diffusion de l'information syndicale. Ce sera donc sans la CFDT !

- Le **SIRH** (2^{ème} phase) n'est pas loin d'être en panne, nous dit-on, faute de moyens et parce que la priorité de DSI semble ailleurs. La DRH espère cependant pouvoir tenir l'échéance du milieu de l'année 2007. On se souvient qu'il y a un an, cette direction comptait énormément sur le SIRH pour rénover ses outils de gestion dans le nouveau cadre budgétaire de la LOLF. Doit-on en conclure que pour le moment la nouvelle DRH navigue à vue ?



Sur le terrain budgétaire, on marque le pas également. Les trois réunions sur le «**paquet social**» promises par la DAF avant l'été ont disparu des agendas ! Les réformes des majorations familiales et des indemnités de congé (droits à voyage), censées profiter globalement aux agents, sont présentées maintenant comme des opérations à coût nul. La prudence est de mise à la DAF et les syndicats sont invités à apprécier

les risques de ces réformes et à se prononcer sur la méthode à suivre (basculement immédiat ou par étapes dans le nouveau système). On rappellera que l'économie globale de ces projets est de rapprocher le plus possible les majorations familiales du montant réel des droits d'écologie pour, en contrepartie, offrir à chaque agent un voyage annuel payé et ce, quel que soit le temps de séjour du pays d'affectation. Dans les pays où les majorations familiales sont très supérieures aux frais d'écologie et où le temps de séjour de 10 mois ouvre déjà droit à un voyage annuel payé (Afrique francophone en particulier), cette réforme se traduirait par une baisse drastique du revenu global des agents. C'est pourquoi la DAF travaille actuellement à une hypothèse de plafonnement à la baisse des majorations familiales de 20%.

Recrutés locaux : terrain miné pour la DRH

Comme le reste, les chantiers concernant les recrutés locaux piétinent. Encore la faute à la LOLF qui a démultiplié le travail d'approbation des budgets-pays entraînant un retard de plus de deux mois ! Seuls 4 pays vont bénéficier de **revalorisation de salaires** : la Zambie, le Ghana, le Bénin et la Turquie. La DRH n'entend pas accorder de nouvelles hausses de salaires avant l'automne. Elle souhaite d'abord connaître l'évolution de la masse salariale. Prions pour qu'elle soit enfin dotée des outils de gestion qui lui

font défaut aujourd'hui !

L'harmonisation des grilles de rémunération entre recrutés locaux des ambassades, consulats et établissements culturels, déjà ardue avant la LOLF, se heurte dorénavant aux problèmes de frontières entre programmes et chefs de programme. Dans ce domaine, on peut craindre que la LOLF fasse perdre en cohérence d'ensemble. Pas de meilleure nouvelle en ce qui concerne la réécriture du **vade-mecum** des recrutés locaux, pourtant promise de longue date. La DRH, qu'on savait peu au clair avec le statut juridique des recrutés locaux, a décidé de confier prochainement à un conseiller d'Etat une expertise juridique sur le sujet qui inclura une consultation des syndicats.

L'administration se parjure : alors qu'en CTPM, il avait été acté que tous les recrutés locaux devaient bénéficier d'une instance pour leurs problèmes individuels (analogue aux CCPL dont bénéficient les seuls RL du réseau culturel), aujourd'hui, on nous affirme sans vergogne que nous avons mal compris. En matière de **dialogue social à l'étranger**, l'administration ne veut plus rien savoir tant que le conseiller d'Etat n'aura pas rendu son diagnostic : il est clair qu'elle espère bien le voir affirmer que les recrutés locaux n'ont pas droit au dialogue social, autre que celui des commissions consultatives de concertation qui traitent des problèmes généraux (et non individuels).

Le secrétaire général aura prochainement la primeur de l'expérimentation de **l'évaluation à 360°** menée sur quelques ambassadeurs cobayes. Le dispositif, réclamé de longue date par la CFDT, ne ferait pas l'unanimité chez les intéressés qui estiment notamment ne pas disposer du droit de réponse accordé à tout agent noté et perçoivent cet outil managérial comme une atteinte à leur autorité.

Par ici la sortie...

Enfin, une fois n'est pas coutume, saluons le courage de la DRH qui a décidé de s'attaquer au problème chronique du sureffectif des ministres plénipotentiaires et des conseillers hors classe, pour soulager sa masse salariale et régler d'importants problèmes de gestion des carrières. La DRH espère convaincre 20 agents sur 3 ans de l'intérêt de son **dispositif de fin d'activité** dont le principe est simple : inciter les intéressés à prendre leur retraite en échange d'une prime de départ. Le montant de cette indemnité dépendra de l'âge de l'agent et de l'ampleur de l'anticipation de son départ à la retraite mais sera, par définition, incitatif. On nous assure qu'il ne s'agit pas d'un nouveau cadeau accordé à des agents ayant déjà bénéficié

de promotions généreuses et coûteuses, excédant largement les besoins du Département en personnel d'encadrement supérieur, et trop rarement nommés à des fonctions permettant d'exprimer pleinement leurs « compétences et appétences ». Avantages escomptés de ce système : ou bien, 50% de l'économie de la suppression définitive d'un emploi reviennent au MAE, comme prévu dans le contrat de modernisation et seront utilisés, nous promet-on, en faveur des seuls agents des catégories C, B ou A-type ; ou bien, l'emploi de MP ou CAEHC est remplacé par un emploi moins coûteux.

Rendez-vous dans quelques mois pour la prochaine RMC (sic).

QUAND LE BATIMENT VA ...

... le *SITUNIC* est mort ...

L'administration a fini par confirmer que le projet lancé par Michel Barnier d'un site unique regroupant les services parisiens du MAE actuellement dispersés sur une douzaine d'implantations était bel et bien enterré.

On s'orienterait donc vers un Département parisien bi -polaire, avec d'un côté le Quai d'Orsay (hôtel du ministère et bureaux), auquel les agents seraient « sentimentalement attachés » (sniff !), et d'un autre côté, un immeuble regroupant tous les autres services. Il s'agit, nous dit-on, de trouver un immeuble déjà construit qui convienne à nos diverses exigences (surface, sécurité, à 20 mn du Quai d'Orsay etc ...).

Adieu donc le grand projet architectural qui aurait pu marquer non seulement le MAE du XXI siècle mais peut-être aussi un nouveau quartier de Paris !

Ce que le ministère des Finances a su mener à bien avec Bercy dans les années 80 - malgré la résistance d'Edouard Balladur qui ne voulait pas quitter la rue de Rivoli - , nous n'avons pas eu la volonté de le faire ... sous prétexte d'attachement à un hôtel particulier Napoléon III, ce qui n'est tout de même pas le Louvre !

... et pas de *délocalisation en vue* ...

Dans l'intérêt bien compris des agents toujours plus nombreux à demander une affectation à Nantes, comme du Département qui dit déplorer le coût des loyers de bureaux à Paris, la CFDT-MAE a proposé en mars dernier au Ministre de délocaliser à Nantes de nouveaux services. Des explications alambiquées données par l'administration, on a juste compris que c'était «niet». Dommage vraiment car il y a certainement bien des services qui pourraient être transférés en Pays de la Loire ... La CFDT-MAE reviendra à la charge sur ce sujet.

... mais pour *déménager, ça déménage !*

Le bail du 34, rue la Pérouse, n'a pas été renouvelé parce que trop coûteux : les services qui y étaient hébergés (Formation, MFE) doivent donc être recasés ailleurs cet été ; dans le même temps, l'AEFE quitte l'immeuble des Invalides pour la proche banlieue ; enfin, comme vous le savez (cf ci-dessus), l'administration a espoir de trouver, **d'ici deux ans**, un immeuble pour y loger tous les services parisiens autres que ceux du Quai.

Ceci étant, l'administration se lance dans des travaux pour réaménager tout le sixième étage du 23, rue la Pérouse, en un étage « Formation » et vire ses occupants (lesquels déménageront même à deux reprises pendant l'été), dont les syndicats priés de s'installer aux Invalides.

C'était notre rubrique : « pourquoi faire simple et peu coûteux quand on peut faire cher et compliqué ? »

Rappelons que dans le contrat de modernisation signé à grand bruit avec Bercy, la réforme numéro 7 s'appelle : « professionnalisation de la politique domaniale et immobilière » et attendons sereinement le prochain rapport de la Cour des Comptes.

COMMENT AGIR EFFICACEMENT EN POSTE ?

Les bons résultats du syndicat CFDT-MAE en termes électoraux (CAP et CTPM), sur le front judiciaire et en matière d'action revendicative ne sont pas le fruit du hasard : ils sont dus en partie au travail des 15 conseillers syndicaux et des 10 permanents parisiens et nantais mais aussi et surtout au dynamisme de **notre réseau d'adhérents et de sections syndicales à l'étranger**, qui relayent les orientations de la CFDT sur le terrain et font vivre le **dialogue social dans les postes**.

Un syndicat CFDT n'existe que par et pour ses adhérents

Il n'est jamais inutile de rappeler - comme vient de le faire François Chérèque lors du congrès confédéral de la CFDT à Grenoble - que le syndicalisme de transformation sociale que nous prônons tire sa force et sa légitimité de l'action collective de ses adhérents, aussi nombreux que possible.

Adhérer à la CFDT, c'est s'obliger à payer une cotisation annuelle et cela permet de donner son avis et de pratiquer le débat démocratique au quotidien. Cela ouvre aussi **droit à l'information syndicale** (*Lettre du syndicat CFDT-MAE*, informations par e-mail chaque semaine), **droit à la formation syndicale** (formations «Repères» pour tous les adhérents de Paris et Nantes, stage CFDT-MAE à Paris chaque année pour une quinzaine de responsables de section et de représentants en CCC) et **défense individuelle** : tout adhérent du syndicat a le droit d'être défendu devant l'administration, le juge local ou... le Conseil d'État statuant au contentieux.

Pour rejoindre la CFDT, rien de plus simple : renvoyez le bulletin d'adhésion disponible sur notre site qu'on vous invite à découvrir à cette occasion (www.cfdt-mae.fr).

S'organiser en section syndicale pour être efficaces collectivement

Mais l'adhésion n'est pas tout ! L'expérience nous montre que nos adhérents, organisés en section, ont tout à gagner dans l'action collective. Créer une section syndicale est un jeu d'enfant. Trois ou quatre adhérents déterminés, quel que soit leur statut - expatrié, recruté local, VI et/ou assistant technique - peuvent se réunir pour monter une section syndicale et élire un bureau (*mode d'emploi sur demande à l'adresse cfdt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr*).

Les 30 sections syndicales à l'étranger déclarées par la CFDT auprès de la DRH et des chefs de poste sont les moteurs de l'action revendicative. Ces sections participent aux CCC, elles adressent des courriers ou des pétitions aux chefs de poste, elles organisent des assemblées générales du personnel et ainsi obtiennent des résultats sur le temps de travail, les IR des expatriés, les rémunérations des RL, etc.

Le syndicat CFDT-MAE sait très bien ce qu'il doit aux militants qui animent ses sections à l'étranger. Et c'est pour leur permettre de s'exprimer deux fois par an devant le représentant du ministre des affaires étrangères, que nous leur demandons de vous représenter au CTPM : agents de catégorie C à l'étranger qui peuvent témoigner de la paupérisation du métier, recrutés locaux qui ont encore tant de droits à conquérir, assistants techniques et personnels du réseau culturel, ballottés entre deux réformes de la DGCI D, bref tout ce qui fait la fameuse «spécificité» de ce ministère !

Dynamiser le dialogue social dans les postes

Le dialogue social dans les postes, institué il y a sept ans sur une idée originale de la CFDT-MAE, est au premier rang de nos priorités. Même si la liste des pays toujours pas dotés d'une commission consultative de concertation (CCC) est encore trop longue, l'habitude est prise dans de nombreux postes. Enfin on se parle ! Horaires du poste, congés et jours fériés, conditions de travail, hygiène et sécurité, qualifications, rémunérations et couverture sociale des recrutés locaux, règlements intérieurs, autant de sujets qui doivent être débattus et si possible négociés localement au sein des CCC et des comités locaux d'hygiène et de sécurité.

La campagne de recrutement que nous menons depuis un an continue : n'hésitez pas à rejoindre la CFDT et demandez à être désignés pour faire entendre la voix de vos collègues dans les commissions consultatives de concertation.

Et la grève dans tout ça ?

Le droit de grève est reconnu à tous les agents, qu'ils soient expatriés ou recrutés locaux. C'est un moyen d'action très efficace à condition de l'utiliser à bon escient, en respectant quelques règles.

La grève étant l'arme ultime dans la panoplie des actions revendicatives, elle ne doit être envisagée que lorsque toutes les tentatives de concertation ont échoué, lorsque le chef de poste et/ou la DRH restent sourds aux revendications des agents.

Une grève ratée est la pire des choses ! Il faut donc s'assurer, avant de se lancer dans l'aventure, que les personnels sont mobilisés et prêts à perdre une ou plusieurs journées de salaire. Ne pas négliger les circonstances favorables (visite ministérielle, conférence internationale) et penser à donner un retentissement médiatique au mouvement. Enfin, il ne faut jamais oublier que le droit de grève s'exerce dans le respect de règles formelles : le préavis est obligatoire, il est adressé par le syndicat (et non par la section), il doit parvenir au moins cinq jours francs avant la grève, il précise les motifs du recours à la grève. Pendant la durée du préavis les parties intéressées sont tenues de négocier.

Action sociale au MAE : l'administration jette l'éponge, la CFDT prend ses responsabilités.

L'année 2006 est marquée par le bouleversement du dispositif d'action sociale au bénéfice des syndicats du MAE et par notre propre percée aux élections professionnelles. Cela nous donne plus de marge de manœuvre.

Cependant, l'administration semble se défaire de ses responsabilités : son rôle ambigu par rapport à l'association des œuvres sociales (ADOS), le fait qu'elle traîne les pieds pour faire connaître ses orientations en matière d'action sociale et son désengagement des cantines nous incitent à la prudence.

La CFDT prend les commandes de l'ADOS

L'ADOS « a pour but de venir en aide sur le plan social aux personnels du MAE par l'octroi d'aides financières individuelles, par la gestion des services de restauration et par la gestion des centres de santé.

Depuis mars 2006 l'administration, craignant d'être sanctionnée par la Cour des Comptes pour «gestion de fait», a - dans un grand soupir de soulagement ! - cédé sa place aux syndicats dans le conseil d'administration de l'association.

La confiance ne régnant pas totalement, l'administration s'est réservé un strapontin au conseil d'administration, on ne sait jamais...

Autre signe de défiance, la DGA a fait savoir qu'elle ne verserait aucune subvention en 2006 et que l'ADOS devrait vivre «sur ses réserves». Comme nous ne savons pas à quel niveau se situe le fonds de roulement minimum et quel sera le montant de la subvention en 2007, nous avons le sentiment très net qu'on nous oblige à «bouffer la grenouille», comme on dit familièrement.

Forte de sa performance historique aux élections du 4 mai 2006, la CFDT a désigné 8 représentants sur les 20 que compte le conseil d'administration de l'ADOS.

Lors de la première réunion du conseil d'administration de l'ADOS, le 15 mai 2006, nous avons rappelé nos orientations :

Comité d'action sociale : circulez y'a rien à voir pour l'instant !

Le CAS a été créé par un arrêté du 7 février 2006. Ce comité, paritaire, doit être consulté pour les questions relatives à la politique sociale du MAE. Il émet des avis sur les prestations d'action sociale et sur l'attribution des subventions aux associations : mutuelle des affaires étrangères, amicale d'entraide, association des conjoints (AFCA), associations culturelles et sportives (AACS et ASCAEN).

. nous contestons les augmentations des tarifs de cantine à l'administration centrale, alors que l'administration se désengage ;

. les services de restauration qui n'ont pas un caractère social doivent sortir du périmètre d'intervention de l'ADOS ;

. nous demandons l'extension du bénéfice des prestations versées par l'ADOS aux collègues les moins favorisés, agents de recrutement local (RL) et volontaires internationaux (VI).

Ce rappel de notre profession de foi en matière d'action sociale a déclenché une véritable levée de boucliers de FO, ASAM et USASCC. Notre proposition d'ouvrir les prestations d'action sociale aux RL est qualifiée de «démagogique et irresponsable». Ces trois syndicats semblent étonnés que la CFDT, qui n'a jamais fait mystère de ses propositions, souhaite maintenant les mettre en œuvre ! FO et ASAM, qui ont fait campagne auprès des RL pour obtenir leurs voix le 4 mai dernier, affirment aujourd'hui sans honte que «les prestations de l'ADOS doivent être réservées aux agents de la Maison» et que «venir en aide aux RL serait un puits sans fond puisque ces gens-là sont dans la misère» !

Au bureau de l'association, outre le siège que l'administration s'est octroyé d'office, ont été élus le président (Thierry Duboc, CFDT), le vice-président (Renaud de Marin de Carranrais, USASCC), le trésorier (Roger Ferrari, FSU) et le secrétaire (Brice Dusuzeau, CFDT). Les autres syndicats, FO, CGT et ASAM, sont restés courageusement à l'écart de tout cela, n'ont pas présenté de candidats et n'ont voté pour personne.

La CFDT s'était réjouie au CTPM de décembre dernier de la création de ce comité, qu'elle réclamait depuis la fusion des ministères des affaires étrangères et de la coopération.

Mais la CFDT se réjouit beaucoup moins, à présent, du peu d'empressement mis par l'administration pour réunir cette commission. A notre initiative, un courrier inter-syndical a été adressé au DGA pour accélérer le mouvement. Aux dernières nouvelles, l'administration se hâte lentement. Il faudra probablement attendre l'automne prochain pour connaître la politique sociale du MAE...

Cantines : des clarifications s'imposent

L'administration, en se retirant du conseil d'administration de l'ADOS, a confié aux syndicats la responsabilité des cantines de Paris et de Nantes. Mais dans le même temps, elle continue de se désengager et d'entretenir l'ambiguïté :

. l'administration continue à diminuer son soutien aux cantines : en 10 ans les personnels mis à disposition des cantines parisiennes par la DGA sont passés de 11 à 2 et, prochainement, 0!

. nous considérons que l'ADOS n'a pas vocation à gérer des services qui n'ont pas de caractère social et qui ne sont pas toujours rentables (restaurant «*Terres du*

Monde», rue La Pérouse, et activité traiteur) ;

. nous nous interrogeons sur la tarification de prestations (suppléments et cafétérias) qui sont lourdement déficitaires ; ce déficit est financé en partie par des agents qui ne profitent pas de ces prestations ;

. l'administration nous suggère d'harmoniser les tarifs des cantines entre Paris et Nantes. Excellente idée mais l'harmonisation «vers le bas» pour les agents de catégorie C, que tout le monde souhaite, sera difficile à mettre en œuvre si l'administration ne veut pas y mettre un centime d'euro!

L'administration, qui n'est décidément pas avare de bonnes idées depuis qu'elle s'est débarrassée de la gestion des cantines, nous a déjà suggéré... d'augmenter les tarifs de manière préventive. Pour la CFDT c'est non ! Pas d'augmentation des tarifs tant que des réponses claires n'auront pas été apportées sur ces quatre points.

Enfin, une commission consultative paritaire en vue ...

Camarades contractuels,

Une commission consultative paritaire (CCP) compétente pour vous tous qui êtes contractuels de droit public français sera mise en place début 2007 après les élections qui auront lieu le 15 décembre 2006.

Vous êtes électeur si vous êtes agent non-titulaire en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'administration centrale ou à l'étranger, ou assistant technique, ou détaché dans le réseau des SCAC et des centres et instituts culturels ou agent contractuel dit «EL 69».

Vous n'êtes pas électeur si vous avez un contrat ante-Le Pors, relevant du décret 69-546 du 2 juin 1969 (puisque votre CCP existe et fonctionne), ni si vous êtes recruté local.

Cette CCP aura des attributions bien limitées : elle sera consultée sur les sanctions disciplinaires et les licenciements pour insuffisance professionnelle, mais pas sur les recrutements ni les non-renouvellements de contrat, dont elle ne sera qu'informée a posteriori.

Visitez le site web du syndicat

soit via Diplonet en cliquant sur «Syndicats»

soit par Internet : www.cfdt-mae.fr

L'info en temps réel, vous la trouverez là !

www.cfdt-mae.fr

