

Edito

Par Thierry Duboc
Secrétaire général

2007 ? encore plus haut que 2006 !



Comité technique
paritaire ministériel
Page 2

Action sociale
Page 6

Actualité nantaise
Page 7

Réformes des corps
de catégorie C
Page 7

Rapport Savoie
sur les recrutés locaux
Page 7

Harcèlement moral
Page 8

Affaires immobilières
Page 9

Permanences et astreintes
Page 10

Congrès CFDT-MAE
Page 11

Nos succès électoraux de 2006 nous forcent à mettre la barre vraiment haut pour 2007. La CFDT a engrangé successivement + 35 % de voix à la CAP des secrétaires des affaires étrangères en mars, + 28 % à la CAP des ministres plénipotentiaires en avril et trois sièges sur cinq à la nouvelle commission paritaire des agents contractuels, en décembre. Au CTPM unique, elle s'est assurée la majorité avec 8 sièges sur 20.

En 2007, nous nous appliquerons par nos propositions ambitieuses mais réalistes, à convaincre également les électeurs au comité technique paritaire spécial, à Nantes, et les agents de catégorie C, dont les commissions paritaires doivent être renouvelées, à la suite de la récente fusion des corps, de nous accorder largement leur confiance.

2006 a aussi été marquée par une succession de succès juridiques sans précédent : arrêts du Conseil d'Etat annulant à notre demande la nomination de la ministre géorgienne des affaires étrangères sur un poste de coopérant français et la nomination d'un ambassadeur qui ne remplissait pas les conditions statutaires ; recours gracieux gagnés contre de graves vices de procédures (élections à l'OFPPA, calcul de la représentativité au comité d'hygiène et de sécurité, désignation des élus à la CAP des secrétaires de chancellerie).

Ce beau palmarès ne nous fait pas perdre de vue que l'action juridique n'est qu'un outil au service de nos revendications et des principes que nous défendons : l'équité, la transparence et le respect du droit. Il est toujours préférable de gagner par le dialogue et la négociation : nous avons bon espoir, par exemple, qu'en 2007 nous pourrions nous désister de nos trois recours devant le Conseil d'Etat si nous parvenons à un accord avec l'administration sur les permanences et astreintes à l'étranger.

2006, enfin, était l'année du VI^{ème} congrès du syndicat CFDT-MAE, lors duquel nous avons adopté notre plate-forme de revendications pour la période 2006-2009. Certaines se concrétisent déjà : abolition de la notation chiffrée, généralisation de l'évaluation à 360° et amélioration des conditions de vie pour les stagiaires étudiants. Pour d'autres objectifs, nous devons être patients et tenaces : travail sur le harcèlement moral, clarification des rôles respectifs des syndicats et de la DGA pour l'action sociale et les services de restauration, recherche d'une cohérence dans les projets immobiliers de l'administration, concertation sur les primes à l'administration centrale, négociation du troisième accord ministériel pour le dialogue social dans les postes... Les huit permanents du syndicat ne seront pas de trop pour suivre de front tous ces dossiers au quotidien.

A vous tous, adhérents, électeurs, sympathisants, collègues, du ministère des affaires étrangères et de l'OFPPA, j'adresse tous mes vœux de bonheur personnel et familial et de réussite professionnelle pour l'année 2007.

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL

Vous le savez, le CTPM, c'est l'occasion d'un vaste panorama des questions concernant le ministère et ses agents. Et donc, pour chacun d'entre nous, la possibilité d'être mieux informé. Profitez-en, la CFDT vous dit tout !

Reconnaissons-le, dans l'ensemble, ce CTP a été marqué par un assez bon dialogue entre administration et syndicats. C'est particulièrement vrai de l'information claire donnée en matière de gestion des effectifs. En revanche, comme chaque fois, les questions concernant les recrutés locaux, certes extrêmement diverses et souvent compliquées, ont été «expédiées», quand elles n'ont pas fait l'objet de déclarations indécentes de certains syndicats. On regrette aussi que l'administration n'ait pas su limiter l'ordre du jour aux questions essentielles, distribuer équitablement le temps de parole entre syndicats et assurer pleinement la conduite des débats.

Avis formels

Comme une impression de déjà vu !

En effet, deux des **avis formels** (projets de texte statutaires ou d'organisation générale sur lesquels l'administration doit recueillir l'avis de cette instance) soumis à ce CTP étaient du réchauffé. Adoptés lors d'un précédent CTP, ces textes avaient été censurés depuis par la Fonction publique ou le Conseil d'Etat... Deux projets de texte bâclés ont également été retirés de l'ordre du jour.

- ♦ Au chapitre des revenants, on trouve le **dispositif de fin d'activité** conçu pour inciter une vingtaine de ministres plénipotentiaires et de conseillers hors classe à prendre leur retraite anticipée d'ici trois ans. Le précédent projet a été modifié sur deux points par Bercy : les services publics requis pour pouvoir en bénéficier passent de 20 à 25 ans et les cotisations de retraite à payer pendant sa durée sont multipliées par deux. La CFDT a rappelé qu'elle soutenait ce dispositif de nature à remédier au sureffectif structurel de l'encadrement supérieur et améliorer le déroulement des carrières des collègues plus jeunes. Le DGA n'a pas caché que le ministère rémunère des agents sous-employés puisqu'on compte 430 MP et CAEHC pour seulement 320 postes d'ambassadeurs, consuls généraux et directeurs. La CFDT s'est en outre félicitée du doublement des cotisations de retraite qui ne peut qu'améliorer la situation financière globale du régime des retraites des fonctionnaires.

- ♦ Du déjà vu encore avec le texte améliorant, en 2007 et 2008, **les promotions au choix dans le grade de principal** pour les secrétaires des affaires étrangères et les attachés des systèmes d'information et de communication. La CFDT s'est évidemment prononcée en faveur de cette mesure prévue initialement en 2006 et 2007, tout en déplorant son report d'un an. Notre syndicat a également voté pour la disposition selon laquelle les conseillers des affaires étrangères issus du tour extérieur sont réputés avoir accompli leur **mobilité** après quatre ans de services effectifs dans leur nouveau corps. On a redit toutefois nos doutes sur la légalité de cette mesure qui introduit une différence de traitement entre agents d'un même corps.

Le temps de travail toujours en débat !

- ♦ La CFDT a voté aussi pour les assouplissements proposés à la gestion du **compte épargne temps**. Vous pourrez désormais y verser des jours de congés non pris à l'occasion d'une nouvelle affectation avec changement de résidence administrative (entre deux postes à l'étranger par exemple) et, une fois vos droits à congés constitués - soit après accumulation d'au moins 40 jours-, vous pourrez y puiser par fractions de 5 jours. La DRH souhaite éviter ainsi des absences longues et simultanées de nombreux agents ayant ouvert leur CET à la même date.

- ♦ Le CTP a également été consulté sur de nombreux **projets de règlement intérieur ARTT de direction et services**, dont un règlement commun à tous les services nantais. Si les autres règlements n'ont pas posé de problème et ont été approuvés par la CFDT, notre syndicat a rejeté celui présenté par la sous-direction du personnel à Nantes. Parce qu'avec ce règlement, l'administration nie la spécificité du travail nantais qui consiste pour beaucoup d'agents en des tâches de production lourdes, répétitives mais néanmoins délicates (comptabilité, actes d'état civil, visas...) ; l'administration supprime la souplesse du dispositif actuel de gestion des horaires qui s'applique à la satisfaction de tous et s'adapte à la situation familiale particulière de nombreux agents nantais ; l'administration ne fait aucun cas de la forte

opposition des personnels nantais manifestée au travers d'une pétition de 512 signatures ; et enfin, l'administration n'a jamais engagé de réelle concertation sur ce dossier.

- ♦ A propos des **règlements intérieurs ARTT de certains postes à l'étranger**, la CFDT-MAE est restée fidèle à sa position en contestant les règlements prévoyant une compensation forfaitaire des **permanences et astreintes** par l'indemnité de résidence. Notre syndicat a salué le groupe de travail constitué sur ce sujet - sous l'évidente pression de nos recours en annulation devant le Conseil d'Etat contre les règlements intérieurs de 256 postes - et rappelé qu'il avait fait des propositions concrètes pour avancer sur ce dossier, parmi lesquelles le versement des droits à récupération horaire sur le compte épargne temps. Nous attendons maintenant que l'administration entre dans le vif de la négociation. On nous promet des nouveaux textes pour le CTPM de juin (cf infra).

- ♦ La CFDT a approuvé le projet de création d'un **service de la sécurité diplomatique** au sein de la DGA, motivé par le souci de mieux prendre en compte les problèmes de sécurité des postes. Ce nouveau service, dont le chef sera l'adjoint du haut fonctionnaire de sécurité et de défense, rassemblera les moyens humains et matériels aujourd'hui dispersés entre la DRH (gardes de sécurité), le service des affaires immobilières et la direction des systèmes informatiques (DSI).

- ♦ A propos de la **restructuration du réseau**, l'administration s'est contentée de signaler les mesures 2007 : Naples, Turin et Saint-Louis du Sénégal transformés en consulats généraux à gestion simplifiée ; fermeture de l'Institut français de Bilbao et du centre culturel français de Francfort. La CFDT s'est abstenue estimant ne pas disposer des informations suffisantes pour apprécier le bien-fondé de ces décisions.

Politique du personnel : un chantier pour chaque catégorie

- ♦ **La gestion des effectifs** : la DRH nous dit prendre désormais systématiquement en compte les possibilités de redéploiement entre catégories de personnels et rechercher la meilleure adéquation possible entre les moyens humains à sa disposition. Elle annonce (mieux vaut tard que jamais !) un prochain chantier visant à identifier les missions relevant d'un emploi pérenne à pourvoir par un fonctionnaire et celles, plus évolutives et pointues, devant être confiées à des non-titulaires. On apprend aussi que l'étude sur l'intégration des recrutés locaux des établissements culturels et de recherche dans le plafond d'emplois du ministère doit se poursuivre jusqu'en... 2008. Pour sa part, la CFDT a souligné que cette intégration allait dans le sens d'une harmonisation des situations entre RL des

ambassades et consulats et RL des établissements à autonomie financière. Mais qu'en revanche, le refus de créer au sein de la DRH une sous-direction des recrutés locaux chargée de la gestion de l'ensemble de ces personnels, comme proposé au ministre par notre syndicat, allait à contre-courant de cette nécessaire homogénéisation. Enfin, la CFDT a demandé qu'en cas d'intégration des RL des EAF dans le plafond d'emplois ministériel, l'autonomie financière de ces établissements soit préservée et que leurs personnels ne jouent pas systématiquement le rôle de «variable d'ajustement» dans la gestion globale des effectifs du poste.

- ♦ **Les titulaires** : la CFDT a réclamé une application rapide au Département des **améliorations statutaires** découlant du Protocole signé par notre confédération (l'UNSA et la CFTC) avec la Fonction publique le 25 janvier 2006. Au passage, parions que les syndicats non-signataires (FO, CGT, FSU) ne refuseront pas ces avancées lorsqu'elles se présenteront à eux. Même requête de la CFDT en ce qui concerne la transposition au corps des **SAE** du nouveau statut interministériel des attachés (fusion des grades de principaux, création d'emplois fonctionnels avec rémunération à la hors-échelle A...), lequel date quand même du 26 septembre 2005. De son côté, la DRH a annoncé vouloir resserrer les liens avec les agents jouant le jeu de la **mobilité** à l'extérieur du Département, grâce à la publication d'une «newsletter» informatique. Cette direction souhaite également identifier les filières d'avenir dans lesquelles les agents auraient intérêt à se former pour qu'à leur retour, le ministère profite de leur nouvelle expertise. Ce que la DRH illustre ainsi pour les nombreux collègues sportifs : «passer du tennis et ses renvois de balles au jeu d'échecs et ses anticipations».

- ♦ **Les contractuels** : une fois encore, la CFDT s'est fait l'écho des préoccupations exprimées par ces personnels aux statuts très divers (CDD, CDI Le Pors et Dutreil, EL 69, fonctionnaires détachés) et qui représentent aujourd'hui 10 % des effectifs du ministère. Notre syndicat a rappelé que les agents contractuels refusaient d'être considérés comme des personnels de second rang par rapport aux titulaires et de servir de variable d'ajustement budgétaire. La CFDT a dénoncé également les disparités de traitement (mobilité, rémunération, voire couverture sociale ou assurance vieillesse) constatées, à fonction égale, entre contractuels et titulaires, voire entre contractuels eux-mêmes. Et pour apporter des solutions concrètes aux problèmes de nos collègues, la CFDT a réitéré sa demande écrite du 6 novembre de constitution d'un groupe de travail sur la gestion des personnels contractuels. Nous avons apprécié à sa juste mesure l'hommage rendu par la DGCID au travail des agents contractuels dans les réseaux culturels, de

recherche et audiovisuel. En revanche, comme à l'habitude serait-on tenté de dire, le discours de la sous-direction des personnels spécialisés et à gestion déconcentrée (RH3) nous a laissés sur notre faim par son imprécision.

Les recrutés locaux (RL) : au crédit de la DRH, on mettra les dossiers généraux, longtemps en suspens, et qui semblent enfin bouger :

- ♦ c'est vrai du **rapport** du conseiller d'Etat **Savoie**, censé clarifier les zones d'ombre du régime juridique actuel des RL, et derrière lequel l'administration se cache depuis plusieurs mois pour ne pas examiner de multiples questions en suspens !

- ♦ le travail préparatoire à la ré-écriture du **vade-mecum** des RL semble enfin engagé. En effet, la DRH vient de constituer des groupes de travail avec les principaux organismes sociaux français. On se félicite que notre administration se donne enfin pour objectif d'affilier tous les recrutés locaux aux régimes de protection sociale (maladie, vieillesse). En France pour les RL Français et localement pour les autres nationalités.

C'est vrai, la DRH s'emploie à régulariser les situations administratives les plus scandaleuses et l'augmentation de 7 % de la masse salariale des RL est là pour l'attester. Mais ces améliorations sont encore trop lentes à venir, en raison de la contrainte budgétaire mais aussi parfois de l'immobilisme de certains chefs de poste qui ne défendent pas suffisamment leurs dossiers, et donc aussi leurs personnels, auprès des services compétents.

En dépit du peu de temps qui leur a été accordé pour témoigner, les représentants RL de la CFDT ont dénoncé, une fois encore, les disparités entre grilles de salaires des ambassades et établissements culturels, réclamé une vraie transparence sur les rémunérations avec la publicité des grilles de salaires (Le Caire) et des solutions pratiques pour les personnels hors grille (Moscou), ou encore la mise en place d'un système de retraite (Inde). Ils se sont également interrogés sur l'intérêt pour les postes de constituer des dossiers «coût-vies», dans la mesure où la décision de revalorisation des salaires pour cause d'inflation dépend en fait essentiellement du taux déterminé par le Fonds monétaire international (Brésil). Enfin, notre représentante en Egypte a proposé que les chauffeurs dans les postes bénéficient, comme leurs collègues à l'administration centrale, de primes spécifiques afin d'indemniser les fortes contraintes de disponibilité pesant sur eux.

- ♦ **Les volontaires internationaux :** la CFDT a saisi l'occasion de ce CTP pour poser une nouvelle revendication en faveur de ces personnels : prolonger leur couverture sociale trois mois après le terme de leur mission, comme cela existe déjà pour leurs droits à voyage.

Evaluation à 360° : une généralisation sous observation

Souvenez-vous, il s'agit de faire noter les «chefs» par leurs supérieurs, leurs pairs et quelques uns de leurs collaborateurs. D'où les 360° ! L'expérimentation lancée en 2006 a concerné 37 ambassadeurs. Sur décision de la direction collégiale, l'exercice sera étendu en 2007 à tous les ambassadeurs comptant au moins une année dans leur poste. L'objectif, nous dit le DGA, est de parvenir à un classement des ambassadeurs («bons, normaux, posant problème») destiné à éclairer nos autorités ayant pouvoir de nomination. La CFDT a rappelé qu'elle a été la première à revendiquer l'évaluation des capacités «managériales», humaines et de gestion des chefs de poste et directeurs par leurs principaux collaborateurs. Et c'est précisément pourquoi notre syndicat est très attentif au bon déroulement de cet exercice et, notamment, au strict respect de la confidentialité des appréciations portées par les agents sur leurs chefs de poste ou de service. Or, dans deux cas au moins qui nous ont été signalés, il y a eu rupture évidente de cette confidentialité et les collaborateurs ayant osé porter un jugement sur leur chef se sont retrouvés convoqués, menacés, etc, pour ce crime de lèse-majesté. Aussi, la CFDT a-t-elle insisté pour que l'administration apporte un soutien sans faille aux collègues concernés. Et prenne illico des mesures pour garantir le bon déroulement de l'exercice. Le DGA nous a assuré que le Secrétaire Général ou lui-même avaient rappelé à l'ordre les chefs de poste en cause (3 en fait sur un total de 37 ambassadeurs évalués). Les dérapages constatés sont survenus dans des petits postes et résultent de commentaires d'évaluateurs trop «transparents». Le dispositif offrirait maintenant toutes les garanties de confidentialité et d'objectivité, cette dernière devant être assurée grâce à l'anonymat et la pluralité des évaluateurs. L'«évaluateur central» est enfin là pour garantir la neutralité de l'exercice et son bon déroulement. Pour sa part, la CFDT suivra de près les conditions de la généralisation de cet exercice et recueillera avec intérêt les observations des uns et des autres, évaluateurs mais aussi évalués.

Dialogue social à l'étranger

Le conseiller d'Etat Savoie venant de rendre son rapport sur le statut des RL, la CFDT a demandé à l'administration d'entamer la renégociation de **l'accord-cadre sur le dialogue social à l'étranger**. Cet accord, caduc depuis mars 2005, fixe notamment les règles de fonctionnement des commissions consultatives de concertation (CCC). Signalons une nouvelle fois en passant que 7 mois après le scrutin pour le CTP unique, l'administration n'a toujours pas recalculé le nombre de sièges attribués aux syndicats dans les CCC. Vite, un indicateur LOLF pour mesurer cette efficacité redoutable !

Questions budgétaires et financières : primes et indemnités de résidence au programme mais toujours pas de tableau des vocations pour les agents de catégorie C !

Le paquet social (réforme des majorations familiales couplée avec un projet de voyage annuel pour tous les agents, quelle que soit leur zone d'affectation) est bien enterré. La faute au SIRH en panne qui rend impossible un suivi précis de la masse salariale.

Nous sommes prévenus, la Cour des Comptes va bientôt enquêter sur les **indemnités de résidence**, sans tabou apparemment puisque le mot «imposition» est cité. Pour la DAF, c'est le moment ou jamais pour le ministère de travailler à une typologie des responsabilités et de revoir les classements dans les grilles.

De l'aveu même de la DAF, le nouveau décret sur les **frais de mission**, qui instaure un contrôle des pièces justificatives, nécessiterait la création de 50 emplois supplémentaires pour une bonne application !

Engagé dans une refonte de la M9-7 (instruction ministérielle comptable pour les établissements culturels), la DAF s'est déclarée prête à réévaluer la prime de responsabilité des **agents**

Visas/Rapport Chartier

Le DGA nous a assuré que le ministère avait réagi comme il convenait aux mises en cause de ses personnels par le sénateur Chartier dans son fameux rapport qui concluait, ni plus ni moins, à la «substitution rapide des RL par des personnels titulaires de l'Intérieur pour l'instruction des demandes de visa»...

Un «contre-rapport Chartier» a été confié à un ancien directeur des Français à l'étranger et des étrangers en France et la compétence du Département en matière de délivrance des visas a été réaffirmée. On a appris à cette occasion que le ministère de l'Intérieur lorgnait sur nos recettes visas au travers d'une agence des titres (sécurisés), dont la création avait été suggérée par un audit du ministère de la réforme de l'Etat. Cette affaire se serait conclue par un arbitrage en faveur du Département.

comptables qui n'a pas bougé depuis plusieurs années.

Au chapitre des **rémunérations**, la DRH a rappelé qu'elle travaillait, avec les syndicats, à une réforme des primes à l'administration centrale : mensualisation des primes de rendement et des IFTS/IAT, abaissement de l'ancienneté d'échelon pour les primes majorées des SCH, SAE, CAE, publicité des primes des emplois fonctionnels, projet de création d'une IFR pour la catégorie B assortie d'une suppression de la NBI... Un autre chantier important sur la rémunération des agents contractuels devrait être lancé avec pour objectif d'établir une typologie des emplois contractuels et une hiérarchisation des fonctions et des rémunérations, de manière à corriger les anomalies actuelles.

La réforme du **tableau des vocations des agents de catégorie C**, en revanche, n'avance pas. Depuis des mois, à chaque CTPM, la DRH nous donne la même réponse dilatoire, prétextant qu'il faut d'abord gommer les incohérences figurant dans les grilles de résidence de chaque pays. Comme il y a une vingtaine de niveau par grilles et des centaines de pays, cela peut prendre «un certain temps»...

Modernisation, réforme : la CFDT défend la DGCID et ses personnels

Face aux évolutions récentes du réseau culturel, scientifique et de coopération, la CFDT a estimé devoir réagir par une déclaration un peu solennelle. Elle s'est inquiétée du rétrécissement de ce réseau et de la dilution des pouvoirs de la DGCID, comme de ses missions, au profit d'opérateurs et de partenaires de l'Etat (agences, GIP, associations). La CFDT a rappelé la contribution importante de ce secteur aux missions d'influence et de solidarité de la France dans le monde et souligné l'expertise de ses agents dans les domaines techniques et de l'ingénierie de la coopération. Et pour que le ministère soit en mesure de poursuivre sa mission dans des conditions satisfaisantes, la CFDT a demandé que les recours aux opérateurs s'accompagnent d'un renforcement tangible des capacités de pilotage de la DGCID, du maintien d'un réseau spécialisé regroupant les expertises nécessaires à notre politique, et d'un nombre d'emplois suffisant.

LA CFDT AU CŒUR

DE L'ACTION SOCIALE DU MINISTÈRE

Risquant d'être épinglé par la Cour des comptes pour «gestion de fait», le précédent directeur général de l'administration a confié la responsabilité de l'Association des Œuvres Sociales - ADOS (cantines, dispensaires et prestations sociales) aux syndicats du ministère. Les sièges au conseil d'administration sont répartis au prorata du nombre de voix obtenues à l'élection au CTPM du 4 mai 2006. La CFDT compte ainsi 8 représentants sur les 21 sièges du conseil d'administration de l'ADOS et détient les postes de président et de secrétaire.

Une entreprise à hauts risques

Les premiers moments d'euphorie étaient à peine savourés que les difficultés se sont annoncées de tous côtés :

- ♦ l'administration n'abandonne pas volontiers ses vieux réflexes et plutôt que d'admettre que les organisations syndicales sont parfaitement capables de gérer l'action sociale, elle tente de reprendre d'une main ce qu'elle a lâché de l'autre ;

- ♦ les autres syndicats hésitent à s'investir et se contentent souvent de prendre le contre-pied de nos propositions.

Deux instances semblent destinées à mettre des bâtons dans les roues de l'ADOS : d'une part le comité d'action sociale, instance paritaire consultative, présidée par le DGA, qui considère que c'est le comité qui décide des orientations et que l'ADOS exécute ! D'autre part la «commission des cantines» : cette instance informelle, présidée par un représentant de l'administration, où l'on discute à bâtons rompus du fonctionnement et de la gestion des services de restauration à Paris et à Nantes, a une fâcheuse tendance à parasiter l'activité du conseil d'administration de l'ADOS.

Où en sommes-nous après quelque 8 mois de fonctionnement de cette ADOS new-look ?

La CFDT n'hésite pas à aller au charbon !

La CFDT fera rapidement des propositions d'expérimentation visant à étendre le bénéfice des prestations sociales aux collègues les moins favorisés, agents de recrutement local, volontaires internationaux et stagiaires étudiants, quitte à déclencher une levée de boucliers des syndicats FO, ASAM et USASCC.

Nous contestons les augmentations régulières des tarifs de cantine. Face à l'administration qui tente par tous les moyens de démontrer l'urgence d'une augmentation,

nous avons imposé un moratoire tant que des éléments chiffrés n'auront pas été fournis, concernant l'évolution des subventions versées aux services de restauration depuis 10 ans, le personnel mis à disposition des cantines par la DRH et retiré peu à peu ainsi que les charges dont l'administration s'est défaussée sur l'ADOS depuis 10 ans.

Les syndicats auraient-ils hérité d'un cadeau empoisonné ?...

Mais ce transfert de l'ADOS aux syndicats pourrait être un cadeau empoisonné. En effet, la gestion comptable et administrative des prestations sociales, assurée par la Mission pour l'action sociale (MAS), s'est révélée désastreuse : ressources humaines insuffisantes, équipement informatique obsolète, retards considérables dans le versement des prestations, le recouvrement des créances et la tenue des comptes. Le chef de la MAS, arrivé depuis peu, a constaté en même temps que nous l'étendue des dégâts. Le bureau de l'ADOS (CFDT, USASCC, FSU) a donc alerté le DGA, dénonçant cet état des lieux déplorable et exigeant des mesures immédiates, menaçant même de jeter l'éponge si des mesures n'étaient pas prises rapidement. **Des assurances nous ont été données mais on ne peut s'empêcher de penser, quand même, que l'action sociale est loin d'être une priorité de ce ministère...**

Actualité nantaise

L'assemblée générale des adhérents CFDT-MAE à Nantes s'est tenue le 16 novembre 2006. A cette occasion le bureau de la section a été renouvelé : il témoigne du dynamisme de la section, qui représente l'ensemble des services nantais (comptabilité, état-civil, visas, mission pour l'action sociale, AEFE, archives) et a su attirer du sang neuf avec l'arrivée de nouveaux adhérents.

La première tâche du bureau a été de préparer le Comité technique paritaire spécial, qui s'est déroulé le 1er décembre. Nous avons réaffirmé les préoccupations de la CFDT. Les menaces qui pèsent sur les effectifs nantais, avec le retour en Algérie des visas, les réformes de DAF/2 et le retour à Paris d'une partie des services informatiques, le harcèlement moral, et la gestion de l'ADOS, seront au cœur de la campagne pour l'élection des représentants du personnel au CTPS, qui aura lieu à Nantes le 22 mars 2007. Nous proposerons dans les prochaines semaines des réunions d'information aux agents nantais dont le programme - ainsi que toutes les activités de la section - peuvent être consultés sur le site internet du syndicat.

Réforme des corps de catégorie C

Plusieurs réformes se sont succédées ces derniers mois : fusion des corps d'administration centrale et des corps de chancellerie et réforme interministérielle des corps de catégorie C suite aux accords «Jacob» signés en janvier 2006 par la CFDT. Au final, les corps d'adjoint administratif d'administration centrale, d'adjoint administratif de chancellerie, d'agent administratif d'administration centrale, d'agent administratif de chancellerie et d'agent des services techniques (s'ils sont chargés de fonctions administratives d'exécution) sont fusionnés dans le nouveau corps d'adjoint administratif de chancellerie. Les corps d'agent des services techniques (s'ils sont chargés de l'exécution de travaux ouvriers ou techniques), de conducteur automobile, de maître ouvrier et de chef de garage, et d'ouvrier professionnel sont fusionnés dans le nouveau corps d'adjoint technique de chancellerie. Des mesures de revalorisation - de 4 à 96 euros supplémentaires par mois - interviendront avec effet rétroactif au 1er novembre 2006 mais elles nécessitent le vote d'une loi. Dans notre prochaine «Lettre du syndicat», nous reviendrons dans le détail sur la mise en place progressive de ces réformes.

Rapport du conseiller d'Etat Henri Savoie sur les agents de recrutement local du MAE

On l'attendait, on en parlait, de CTPM en CTPM, tout était suspendu à sa publication, y compris le dialogue social dans les postes. Ce rapport «Savoie» a finalement été distribué aux syndicats et commenté par son auteur, le 11 janvier, lors d'une réunion d'information. Quelques propositions sont prometteuses (amélioration du dialogue social dans les postes), plusieurs d'entre elles sont choquantes (suppression de la participation des RL non-français au CTPM, critiques contre les grilles de salaire «inflationnistes»), d'autres méritent une analyse approfondie (application du décret de 1969 aux RL français, déconcentration de la gestion).

Il appartient maintenant au Directeur général de l'administration (DGA) de faire des choix et de reprendre ou non les préconisations contenues dans ce rapport, en concertation avec les organisations syndicales.

Mais le DGA, qui a dit et répété que «ce rapport ne finirait pas aux oubliettes», nous interdit de le publier sur notre site internet ! Raison invoquée : ce rapport pourrait être mal compris par les agents, créer de faux espoirs ou des inquiétudes infondées... La CFDT considère que les agents et leurs représentants sont majeurs, responsables et parfaitement capables de comprendre que ce rapport n'engage que son auteur. Nous attendons que cet embargo soit levé et que le rapport soit public pour participer à la concertation souhaitée par l'administration.

STRESS AU TRAVAIL ET HARCELEMENT MORAL

IDENTIFIER LES CAUSES, APPORTER DES RÉPONSES, SE FAIRE AIDER POUR EN SORTIR

Tel était le thème de l'heure mensuelle d'information qui s'est déroulée à Paris le 18 janvier et à Nantes le 25 janvier 2007.

Toute anomalie dans les relations de travail ne relève pas du harcèlement moral, d'où l'importance de bien distinguer les différents niveaux de nuisance que l'on peut subir sur son lieu de travail. En effet la mauvaise gestion des ressources humaines, la maltraitance (ou violence) managériale et le harcèlement moral sont des phénomènes distincts qui appellent des réponses différentes.

I - Ce qui n'est pas du harcèlement

Tout stress n'est pas négatif et ce n'est pas parce que l'on est stressé que l'on est victime de harcèlement. Ce qui est néfaste, c'est l'excès de stress.

La mauvaise gestion des ressources humaines est le premier dysfonctionnement auquel on peut être confronté : mauvaises conditions de travail, surcharge de travail et/ou contraintes professionnelles, liées à l'organisation du service ou à des objectifs difficiles à atteindre. Il peut être remédié à ce genre de dysfonctionnement par le dialogue.

La violence (ou maltraitance) managériale est plus grave. Elle se définit par le comportement tyrannique de certains personnels d'encadrement qui font subir une pression terrible à ceux qu'ils dirigent. Ce phénomène est le fait de dirigeants maladroits, dont le comportement aboutit à la désorganisation de l'équipe dont ils ont la charge. Ce genre de management, lorsqu'il n'y est pas porté remède, conduit à la dépression d'épuisement (ou burn-out). Dans tous les cas, la violence managériale signe l'inaptitude à l'encadrement du dirigeant en cause. Une fois le phénomène repéré, il appartient au gestionnaire des ressources humaines de former l'intéressé au management ou de lui donner une affectation dénuée de conséquences en termes de gestion d'une équipe. Si le repos suffit généralement à remettre « l'épuisé » en état, il convient de se poser la question, en cas de violence managériale qui devient systématique, de savoir s'il n'y a pas glissement vers le harcèlement.

II - ... et ce qui en est

Définition : le harcèlement moral consiste en des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et la dignité de celui qui le subit, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement est sanctionné. Il constitue une faute professionnelle en droit de la fonction publique (art. 6 de la loi n° 83-634) et en droit du travail. Il constitue aussi un délit (art. 222-33-2 du code pénal). Le harcèlement constitue une discrimination et, s'il survient à l'occasion de l'exercice des fonctions, un risque professionnel contre lequel l'administration doit protéger ses agents.

Dans la moitié des cas, le harcèlement est exercé par un supérieur hiérarchique sur un subordonné. Plus rarement, il s'agit d'un harcèlement d'un collègue à l'encontre d'un autre. Le harcèlement se manifeste à l'occasion d'une réorganisation du service, d'un changement de supérieur hiérarchique, au retour d'un arrêt de travail ou à la suite d'un désaccord.

Comment le repérer ? Les ouvrages qui traitent de ce thème donnent une liste d'agissements qui, s'ils se répètent de façon anormale, relèvent du harcèlement moral. Doivent ainsi donner l'alerte les accusations sans fondement, l'isolement, la diminution ou la privation de responsabilités, le dénigrement de la personnalité, les contrôles permanents, les tentatives d'intimidation, et, plus que tout, le refus de communiquer. En effet, le harcèlement moral apparaît comme l'impossibilité de mettre en place un conflit. Le harceleur refuse de considérer sa victime comme un interlocuteur, l'ignore et l'isole de tous ceux qui jusque là la considéraient.

La vigilance s'impose d'autant plus que les risques encourus sont élevés puisque la victime en vient parfois au suicide. Les troubles qui peuvent se manifester sont multiples : angoisse, tachycardie, tremblements, boule oesophagienne, changement d'humeur, irritabilité, atteintes cognitives avec pertes de mémoire, difficultés de concentration, pertes de mémoire, dépression.

Comment se faire aider ? Plusieurs interlocuteurs peuvent aider la victime.

- ♦ le médecin traitant ou le médecin de prévention peut extraire sans délai la victime de la situation de travail dangereuse en lui délivrant un arrêt de travail. Le médecin de prévention peut en outre alerter l'administration sur la situation de la victime.
- ♦ des collègues peuvent signaler la situation à l'administration et donner leur témoignage ;
- ♦ l'administration doit prévenir le risque professionnel que constitue le harcèlement, ce qui implique des formations

destinées aux agents dont la mission comporte des fonctions d'encadrement ou de gestion des personnels. A l'intérieur de l'administration, et spécialement investies d'une mission d'aide aux agents, se trouvent les assistantes de service social. En outre la DRH a recruté un psychologue qui peut, dans de telles situations, être d'un grand secours ;

♦ **les syndicats** ont aussi une aide à apporter, en guidant l'agent dans ses démarches, en alertant la hiérarchie, en orientant vers le médecin de prévention et lorsque tout a échoué, en aidant la victime à saisir le juge.

La constitution d'un dossier est indispensable, car c'est à la per-

sonne qui invoque le harcèlement moral d'en prouver l'existence. Il faut donc accumuler les éléments de preuve : lettres, post-it, notes internes, attestations des collègues, certificats médicaux attestant d'un état de santé détérioré à la suite de harcèlement. Il convient de conserver les ordonnances médicales qui prouvent une prise de médicaments psychotropes consécutifs à des problèmes vécus sur le lieu de travail. Ainsi que tout document révélant une différence de traitement entre la victime et ses collègues. **En conclusion, la victime de harcèlement doit rompre l'isolement dans lequel elle se trouve et demander conseil afin de ne pas laisser une situation irrémédiable s'installer.**

AFFAIRES IMMOBILIÈRES À PARIS :

LE GRAND REMUE-MÉNAGE

Les grandes manœuvres ont commencé en 2006 avec l'abandon de l'immeuble du 34, rue La Pérouse. Elles se poursuivront en 2007 avec le départ du 103, rue de l'Université, le projet d'installation de la direction des systèmes d'information à Issy-les-Moulineaux et, espérons-le, en 2008 avec le regroupement des sites parisiens.

Le MAE quitte l'immeuble du 34 rue La Pérouse dans l'improvisation et la confusion

Le ministère ayant résilié le bail de l'immeuble du «34», jugé trop cher et peu fonctionnel, a dû recaser - il n'y a pas d'autre mot - les services qui y étaient installés, avant la fin de l'année 2006. Le CIVI, Bienvenue en France, la MFE, la mission pour l'action sociale et le service de la traduction ont été dispatchés tant bien que mal sur les autres sites, et 2,5 km d'archives ont été envoyées à Orvault (44). Quant au bureau de la formation, il s'est installé au 6^{ème} étage du 23, rue La Pérouse, après que l'administration en eut délogé sans sommation... les syndicats, qui ont dû emballer et déballer leurs cartons trois fois en un an !

Le MAE quitte le 103, rue de l'Université pour mettre ses agents à l'abri des nuisances

Les permanents de la CFDT avaient à peine défait leurs cartons qu'il leur a fallu intervenir en urgence à la demande des collègues en fonction dans le bâtiment du 103, rue de l'Université. Rappelons que des travaux pharaoniques sont en cours dans le bâtiment voisin occupé par l'Assemblée nationale. La presse s'est fait l'écho des nuisances graves subies par les agents : poussière, bruit, chantier de désamiantage. Nous avons donc demandé une réunion exceptionnelle du comité d'hygiène et de sécurité (CCHS) et le relogement des agents. La DGA, sensible à nos arguments, a accepté de «relocali-

ser» les services concernés (DSI, action humanitaire et sous-direction de l'information) et a annoncé qu'elle cherchait un immeuble à louer, si possible avant le mois d'avril 2007.

DSI décide de partir en banlieue en oubliant de prévenir les agents et les syndicats !

Sur ce, le directeur des services d'information a voulu profiter de l'aubaine pour regrouper la quasi-totalité de sa direction dans un immeuble convoité par le MAE à Issy-les-Moulineaux (92). Les agents concernés, puis les syndicats, ont eu vent du projet entre Noël et le jour de l'an, à la faveur de rumeurs qui se sont révélées sérieuses. Les syndicats, unanimes, ont aussitôt condamné la méthode et se sont plaints par écrit au Secrétaire général. Ce n'est pas en ignorant les agents et en court-circuitant les organisations syndicales qu'on conduit un projet. Une réunion de concertation, qui s'est tenue le 16 janvier et qui devait permettre de renouer les fils du dialogue social, n'a fait que détériorer un peu plus les relations entre le directeur DSI et les syndicats... Le projet, qui a sa cohérence, ira à son terme. Mais la méthode employée restera comme un exemple de ce qu'il faut éviter si l'on ne veut pas qu'un climat de défiance s'installe entre les agents et leur hiérarchie.

Le «regroupement des services», en 2008, permettra-t-il vraiment de reloger tout le monde ?...

Le «site unique» est donc la seule lueur d'espoir dans ce

maelström où les agents et les services sont ballottés d'un site vers l'autre au gré de l'humeur et des circonstances. On se souvient que le projet «Barnier», moderne et ambitieux, d'un vrai regroupement de tous les services parisiens avait été enterré prestement dès l'arrivée du ministre actuel «en raison d'un attachement sentimental très fort au quai d'Orsay» (sic). Le ministère a revu ses ambitions à la baisse et envisage d'acquiescer un bâtiment susceptible de regrouper les services répartis entre La Pérouse, St-Germain, rue Monsieur, Invalides, Talleyrand et Lowendal. La vente du bâtiment rue La Pérouse permettra de faire cette nouvelle acquisition - probablement dans le XV^{ème} arrondissement de Paris - mais aussi de mener des travaux de rénovation de grande ampleur au quai d'Orsay.

La CFDT a annoncé qu'elle soutiendrait ce projet, à condition bien sûr que l'administration veuille bien y associer les représentants des personnels. Mais un point nous inquiète : le 12 mai dernier, lors d'une réunion de concertation, le directeur

des affaires immobilières déclarait que le projet concernait «2.073 agents soit 55.000 ou 60.000 m² mais 40.000 m² pourraient suffire». Aujourd'hui, on nous parle de 30.000 m² seulement. Va-t-on rogner sur les espaces collectifs ? Va-t-on céder à cette mode détestable qui consiste à entasser les salariés dans des open-spaces bruyants ? La promesse selon laquelle les agents relocalisés à Issy-les-Moulineaux rejoindront in fine le site unique sera-t-elle tenue ? Quels agents et quels services seront choisis pour occuper les 120 à 150 postes de travail disponibles sur le nouveau site de La Courneuve (93) ? Une fois de plus, la CFDT s'estime fondée à revendiquer, vu le prix du m² de bureau à Paris, vu les difficultés pour se loger en réunion parisienne et vu le nombre important de demandes d'affectation à Nantes, la reprise des délocalisations de services de Paris vers Nantes. Le secrétaire général s'est déclaré intéressé par cette idée et a proposé de désigner un «Monsieur délocalisation». On aimerait que l'administration fasse preuve d'un peu plus d'empressement sur ce dossier.

PERMANENCES ET ASTREINTES DANS LES POSTES À L'ÉTRANGER : VERS LA FIN DES ABUS ?

La CFDT a posé en 2006 la question des permanences, astreintes et heures supplémentaires à l'étranger, qui avait été réglée un peu hâtivement lors de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) dans les postes à l'étranger.

La problématique est simple :

- ♦ la DRH a décrété il y a sept ans que «les permanences et astreintes sont couvertes forfaitairement par l'indemnité de résidence [IR]». Elle a fait figurer ce postulat dans un «règlement intérieur type» que les chefs de poste se sont évidemment empressés de reprendre. Ainsi nos collègues expatriés sont corvéables à merci...

- ♦ la CFDT a toujours fait valoir que ce principe est totalement dépourvu de base légale. L'IR - dont personne ne sait exactement ce qu'elle recouvre - n'est en tout cas pas destinée à compenser du travail non payé. Et puisque l'administration tarde à nous entendre, nous avons déféré trois séries de règlements intérieurs ARTT des postes à la censure du Conseil d'Etat.

Volonté sincère de relancer le dialogue social ou crainte du juge administratif ? La DRH s'est déclarée prête, récemment, à évoquer ces questions en concertation avec les syndicats et a formulé plusieurs propositions : «franchise» de deux jours par mois d'astreintes non payées et non récupérées, récupération intégrale des permanences, rémunération des

interventions à l'occasion d'astreintes...

La CFDT s'est déclarée intéressée. Elle souhaite que la négociation se poursuive et propose :

- ♦ que le principe de «compensation forfaitaire» des permanences et astreintes par l'IR soit abandonné ou remplacé par un principe de «compensation partielle» ;
- ♦ que la «franchise» soit limitée à deux jours ou un week-end d'astreinte par mois ;
- ♦ que les astreintes soient préférées aux permanences chaque fois que c'est possible ;
- ♦ que la question des heures supplémentaires soit traitée ;
- ♦ que les agents aient la possibilité de placer sur leur compte épargne-temps (CET) les périodes d'astreinte effectuées au delà de la franchise.

La CFDT s'est déclarée prête, si cette négociation débouchait sur un accord avec l'administration, à se désister de ses recours en conseil d'Etat dès la publication au Journal Officiel des textes fixant les modalités de rémunération ou de récupération des permanences et des astreintes.



Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le ministère des affaires étrangères vous le trouverez sur le site internet www.cfdt-mae.fr, accessible également par l'intranet du Département

(colonne de gauche, rubrique «syndicats») :

- ♦ les négociations sur les primes à l'administration centrale,
- ♦ les permanences et astreintes à l'étranger,
- ♦ la lutte contre le harcèlement moral,
- ♦ la mise en place du GIP France Coopération Internationale,
- ♦ le calendrier pour l'abolition de la notation chiffrée ?
- ♦ les graves problèmes comptables à la Mission pour l'action sociale...
- ♦ pourquoi la CFDT a boycotté la cérémonie d'installation du «comité d'éthique» du MAE ?
- ♦ les risques d'intoxication à la cantine du Quai d'Orsay !

et tout le reste !

CONGRÈS DU SYNDICAT CFDT-MAE,

LES 24 & 25 AOÛT 2006

Une cinquantaine de délégués se sont retrouvés à Paris pour le VI^{ème} congrès CFDT-MAE : 14 camarades représentaient des sections de l'étranger : Alexandrie, Le Caire, Cracovie, Moscou, Maputo, Lomé, Dakar, Annaba, Rio de Janeiro et Bombay. Marcel Grignard, secrétaire national de la confédération CFDT, Yves Letourneux et Paola Bergs, secrétaires nationaux à la fédération Interco ainsi que Michèle Aribaud de l'Union départementale de Paris ont également participé à ce congrès.

Deux élections CTPM à un an d'intervalle, qui ont confirmé notre place de premier syndicat du ministère, et six mois de préparation intensive, ont permis, lors de ce congrès, de consacrer notre montée en puissance. Six temps forts, entrecoupés de débats animés, ont ponctué ces deux jours de réunion.

1 - Le rapport d'activité a mis en évidence l'aboutissement de nos revendications. Ce sont souvent nos propositions que l'administration reprend à son compte, souvent après des années de gestation : CTPM unique, réforme de la catégorie C, évaluation à 360°, suppression des abattements sur l'indemnité de résidence en cas de congés maladie à l'étranger. Ces réussites de notre syndicat placent toujours plus haut la barre des défis à relever : plus de 1.200 adhérents, 32 sections, 8 permanents, à Paris et à Nantes, notre site internet est mis à jour au quotidien et attire une centaine de visiteurs par jour en moyenne, les envois par mèl aux adhérents se sont multipliés, cinq heures mensuelles d'information (HMI) sur l'avenir des mutuelles, la loi Dutreil et la réforme des corps de catégorie C ont été organisées à Paris et à Nantes. Des missions vers de gros postes (Tunis, Dakar, Bruxelles) ont permis d'aller à la rencontre des collègues sur place. A l'appui de nos revendications, notre activité juridique (recours gracieux et contentieux) s'est encore développée.

2 - Le rapport financier présenté par le trésorier sortant a fait ressortir un énorme travail de remise à jour des cotisations et des fichiers et une progression très nette du nombre d'adhérents.

3 - Les modifications statutaires ont concerné principalement l'allongement de deux à trois ans de la durée entre deux congrès.

4 - La résolution d'orientation, ambitieuse mais réaliste (voir sur notre site www.cfdt-mae.fr le texte complet de cette résolution), dresse la liste de nos engagements. Elle comporte trois grands axes :

Un ministère moderne et efficace :

- ♦ la relance du processus de délocalisation à Nantes de services d'administration centrale et le regroupement des services parisiens sur un site unique ;
- ♦ la négociation du 3^{ème} accord-cadre sur le dialogue social afin d'obtenir que les commissions consultatives de concertation (CCC) soient compétentes pour tous les recrutés

locaux des ambassades, consulats, instituts et centres culturels et traitent non seulement de leurs conditions de travail mais aussi de leur carrière ;

- ♦ l'application de l'ARTT dans les postes à l'étranger selon une logique de site (alignement des horaires des RL sur ceux des titulaires) ;
- ♦ l'abolition de la notation chiffrée et son remplacement par l'évaluation annuelle pour tous, RL et encadrement supérieur compris. Pour ces derniers, un suivi attentif de l'évaluation à 360° ;
- ♦ la lutte contre le harcèlement moral et la violence managériale, phénomènes aggravés par le pouvoir démesuré des ambassadeurs. Ce dossier complexe est suivi par un permanent juriste, des appels à témoignage sont lancés ;
- ♦ l'extension de l'action sociale (ADOS) au bénéfice des RL, des volontaires internationaux et des stagiaires.

Un syndicat présent auprès de tous les agents, sans exclusive.

La CFDT n'est ni le syndicat des cadres A, ni celui des recrutés locaux. Elle a vocation à défendre tous les agents et donne priorité aux agents les plus défavorisés ou en situation de précarité :

- ♦ les volontaires internationaux : l'administration a tendance à remplacer les assistants techniques par des volontaires internationaux par souci d'économie ;
- ♦ les agents de catégorie C : accroître la représentativité de la CFDT dans cette catégorie, élections des représentants à la commission administrative paritaire (CAP) en 2007, régime indemnitaire à l'étranger à revoir ;
- ♦ les recrutés locaux : maintenir la pression sur l'administration pour qu'elle poursuive ses efforts, notamment pour les règlements intérieurs, les grilles de salaires, le rattrapage du pouvoir d'achat et la protection sociale.

Un fonctionnement encore plus efficace

Pour ce nouveau mandat, la politique de formation et de développement sera renforcée par l'organisation systématique de formations syndicales pour les responsables de sections à l'étranger, la formation des permanents et la mise à jour systématique de notre site Internet.

5 - Une motion d'actualité sur la situation des recrutés locaux.

Présentée par chacun des délégués de nos sections de l'étranger, la situation des recrutés locaux (RL) dans de nombreux pays du Sud ou d'Europe de l'Est demeure précaire : absence de règlement intérieur, disparités entre recrutés locaux selon les services, ou selon leur nationalité, hausses du coût de la vie non compensées, protection sociale insuffisante ou inexistante, grilles de salaires inadaptées, absence de dialogue social...

Une motion a été préparée par ces délégués. Elle appelle l'attention de l'administration sur la nécessité de définir clairement un socle minimum de droits pour tous les RL travaillant pour le Ministère des affaires étrangères, fondé sur les engagements internationaux de la France, quelles que soient les spécificités des codes du travail locaux. Disponible sur notre site Internet, elle a été transmise au ministre des affaires étrangères.

Ces cinq points ont été votés à l'unanimité.

6 - Un nouveau Conseil syndical

Puis les délégués ont élu un nouveau conseil syndical composé de 15 titulaires et 5 suppléants et une commissaire aux comptes. Le conseil syndical ainsi constitué a désigné un nouveau bureau composé du secrétaire général, Thierry Duboc, de deux secrétaires générales adjointes, Jacqueline Séjean et Nazly Farid, du trésorier et du trésorier adjoint, Ludovic Danet et Gérard Billet et deux secrétaires, Patrice Servantie et Jacques Szalay.



De gauche à droite au premier rang : Jean-Luc Traina (conseiller, Nantes), Christine Divet-Maury (Nantes), Gervaise Delaunay (permanente), Galina Bojkova (Moscou), Maria Lourdes Da Costa (Maputo), Silloo Marker (Bombay), Mervat Aziz (Le Caire), Catherine Faudry (Rio de Janeiro), Marie-Jo Soraru (Annaba), Viviane Mélaïne (Nantes), Jacqueline Séjean (secrétaire générale adjointe), Abdou Diouf (Dakar).
au second rang : Yves Letourneux (fédération Interco), Anne Colomb (de dos, conseillère, permanente), Ludovic Danet (trésorier, permanent), Gérard Billet (trésorier adjoint), Natalia Parousnikova (Moscou), André Martineau (conseiller, Annaba), Magdalena Bozek (Cracovie), Salwa Agga (Le Caire), Rémy Lozachmeur (Nantes), Sameh El Yamany (Le Caire), Mamadou Ndoye (Dakar), Brice Dusuzzeau (conseiller, permanent), Laurent Lapeyre (Paris), Thierry Duboc (secrétaire général, permanent).