

Edito

Cher(e) camarade,

Tu trouveras dans ce numéro spécial de la Lettre du Syndicat CFDT-MAE, consacré au VIIème congrès de notre syndicat, qui se tiendra du 5 au 7 octobre à Préfailles, en région nantaise :

- . le règlement intérieur et le calendrier de préparation de ce congrès ;
- . les projets de textes qui y seront débattus : le rapport d'activité 2006-2009, la résolution d'orientation 2009-2012 et les propositions de modifications des statuts et du règlement intérieur. Les sections syndicales régulièrement constituées peuvent présenter des amendements qui seront intégrés aux textes ou mis en débat. La date limite de réception de ces propositions d'amendement est fixée au 30 juin ;
- . un formulaire de candidature si tu souhaites te présenter à l'élection pour la désignation des conseillers syndicaux ou du commissaire aux comptes. Ce formulaire a été enrichi d'une nouvelle rubrique, facultative, qui permet aux sections syndicales et aux instances du syndicat de soutenir des candidats. La date limite de réception des candidatures est elle aussi fixée au 30 juin.

Reçois, cher(e) camarade, nos amitiés syndicales

Sommaire

n° 183 – mai 2009
Spéciale VIIème Congrès
CFDT-MAE

- 1• Edito.
- 2 & 3• règlement intérieur du congrès - calendrier.
- 4• Formulaire de candidature
- 5 - 16• Rapport d'activité
- 17 & 18• Propositions de modifications statutaires
- 19• Résolution d'orientation

**Syndicat C.F.D.T
du Ministère
des Affaires étrangères**

57, boulevard des Invalides
75700 PARIS

Téléphone : 01.53.69.36.99

Télécopie : 01.53.69.37.34

e-mail :

cfdt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr

site internet : www.cfdt-mae.fr



Pour le conseil syndical CFDT-MAE

Le secrétaire général

Thierry Duboc

Règlement intérieur du VIIème congrès CFDT-MAE

Article 1er - Objet

Le présent règlement prévoit les conditions de déroulement du congrès du syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères du lundi 5 au mercredi 7 octobre 2009.

Article 2 - Participation

Peuvent participer au congrès les adhérents à jour de leurs cotisations 2008 ou 2009 au 1er juillet 2009.

Article 3 - Candidatures

La date limite d'arrivée au syndicat des candidatures au conseil syndical et au poste de commissaire aux comptes, par courrier, télécopie ou courrier électronique (e-mail), est fixée au 30 juin 2009.

Article 4 - Bureau de séance

Le bureau de séance est composé de trois adhérents, dont un président, un vice-président et un secrétaire de séance, proposés par le conseil syndical sortant et validés par le congrès. Le bureau a la charge du bon déroulement de la séance. Il est chargé du contrôle des mandats, il ouvre et lève la séance, il veille à l'exécution de l'ordre du jour, il donne ou redonne la parole aux intervenants, il prononce les interruptions de séance de sa propre initiative ou à la demande de 20 % au moins des participants. Le secrétaire de séance établit le procès-verbal du congrès qui est disponible dans les permanences du syndicat 15 jours après le congrès.

Article 5 - Votants au congrès

. Chaque adhérent, tel que défini aux articles 4-1 et 4-2 des statuts et chaque nouvel adhérent enregistré avant la date définie à l'article 3 du présent règlement, détient un mandat.

. Les sections :

Chaque section réunie en assemblée générale doit désigner, avant le 1er juillet 2009, son (ou ses) délégué (s) qui portera (porteront) les mandats de ses adhérents au congrès.

. Les adhérents isolés :

Un adhérent isolé est un adhérent qui n'appartient pas à une section. Chaque adhérent isolé peut assister au congrès et voter ou donner procuration.

. Les procurations :

- Un adhérent isolé qui n'est pas en mesure de participer au congrès peut donner procuration soit à un autre adhérent isolé soit à un délégué de section.

- Un délégué de section est porteur de mandats de sa section (30 au maximum

pour l'étranger, 10 pour l'administration centrale). Il peut également recevoir des mandats d'adhérents isolés ou d'autres sections. Le nombre total des mandats d'un délégué, y compris le mandat qu'il détient lui-même en sa qualité d'adhérent, ne peut être supérieur à 30 pour l'étranger, ni à 10 pour l'administration centrale.

Article 6 - Modalités de vote

I- Seuls les délégués et adhérents présents au congrès peuvent voter. Les scrutateurs sont désignés au début du congrès. Ils sont élus à main levée après appel à candidatures parmi les délégués. Les membres du bureau de séance peuvent être désignés en qualité de scrutateurs. Le nombre des scrutateurs est de trois au moins et de six au plus.

II – Les votes se font à bulletin secret pour l'élection des 20 conseillers syndicaux (15 titulaires et 5 suppléants) et du commissaire aux comptes. Les mandats de conseiller syndical et de commissaire aux comptes sont incompatibles. Pour les votes à bulletin secret, les délégués et adhérents présents votent en laissant les noms des candidats qu'ils souhaitent élire et en rayant les noms de ceux qu'ils ne souhaitent pas élire. Le nombre de noms non rayés ne doit pas être supérieur à 20, sous peine de nullité du bulletin. Les votes sont comptabilisés de la façon suivante :

. nombre d'inscrits (adhérents du syndicat) ;
. nombre de votants (total des mandats décomptés au début du congrès) ;
. nombre d'abstentions ;
. bulletins blancs et nuls ;
. suffrages exprimés (votes « pour » ou « contre »).

L'élection des conseillers syndicaux se fait à la majorité absolue des suffrages exprimés. L'élection du commissaire aux comptes se fait à la majorité simple.

III – Les votes sur les textes se font par appel nominatif des délégués et adhérents présents qui annoncent la répartition des mandats dont ils sont porteurs.

Les votes par appel nominatif sont comptabilisés de la façon suivante :

. nombre d'inscrits (adhérents du syndicat) ;
. nombre de votants (total de mandats décomptés au début du congrès) ;
. nombre d'abstentions ;
. suffrages exprimés (votes « pour » ou « contre »).

Les décisions sont adoptées à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Article 7 - Interventions

Tout intervenant demande la parole au bureau de séance. La liste des intervenants, établie en fonction de l'ordre d'arrivée des demandes de prise de parole, est close par le bureau de séance avant le début de la discussion. Les interventions des sections qui n'ont pu participer au congrès doivent parvenir au syndicat au plus tard le jeudi 1er octobre 2009 et sont lues par le président de séance. Des représentants d'autres organisations de la CFDT peuvent intervenir.

Article 8 - Motion d'ordre

Une motion d'ordre a pour objet d'interrompre les travaux en cours et de faire des propositions relatives à la procédure à employer pour l'examen d'une question ou pour l'application des statuts et des règlements. Il ne peut y avoir de motion d'ordre sur le fond du débat. La motion d'ordre doit être remise par écrit au bureau de séance qui juge de sa recevabilité. En cas de recevabilité, elle est soumise au vote par appel nominatif après, éventuellement, une intervention « pour » et/ou une intervention « contre ».

Article 9 - Motion d'actualité

Une motion d'actualité peut être proposée en séance par tout délégué ou tout adhérent. La motion d'actualité doit être remise par écrit au bureau de séance qui juge de sa recevabilité. En cas de recevabilité, elle est soumise au vote par appel nominatif après, éventuellement, une intervention « pour » et/ou une intervention « contre ».

Article 10 - Résultat des votes

Le décompte des votes par appel nominatif est effectué à l'issue de chacun des votes. Le dépouillement des votes à bulletin secret est public et se fait pendant le déroulement du congrès. Les opérations de dépouillement des votes achevées et le décompte des voix arrêté, le président de séance proclame les résultats. Les conseillers syndicaux et le commissaire aux comptes élus entrent en fonction immédiatement. Le conseil sortant est réputé avoir cessé ses fonctions au moment de la proclamation des résultats, à l'exception du trésorier qui, même s'il n'est pas réélu, continue d'exercer son pouvoir de signature durant la période transitoire de changement de signatures auprès de la banque. La première réunion du conseil syndical se tient au plus tard le lendemain du congrès.

Calendrier de préparation du congrès de Préfailles (44)

Mai 2009	Adoption des projets de textes par le conseil syndical et diffusion de la 1ère Lettre du syndicat « spéciale VIIè congrès » aux adhérents et aux sections.
30 juin	Date limite de réception des propositions d'amendements aux textes et des candidatures au conseil syndical et au poste de commissaire aux comptes. Date limite de régularisation des cotisations 2008 et/ou 2009.
1 ^{ère} semaine de juillet	Réunion du conseil syndical : <ul style="list-style-type: none">- examen des amendements proposés par les sections,- validation des textes présentés par le conseil syndical sortant (rapport d'activité, résolution d'orientation, modifications statutaires) ;- adoption de la liste des délégués de l'étranger ;- décompte des mandats.
Fin-juillet	Diffusion de la seconde Lettre du syndicat « spéciale VIIè congrès ».
2 octobre	Date limite de réception des mandats et des interventions adressées par les sections absentes au congrès.
5 octobre	Réunion du conseil syndical sortant.
5 au 7 octobre	Congrès de Préfailles puis réunion du nouveau conseil syndical et élection de la commission exécutive.
8 et 9 octobre	Formation des élus en CCP et CCL.



Préfailles (44)

**CANDIDATURE AU CONSEIL SYNDICAL
OU AU POSTE DE COMMISSAIRE AUX COMPTES**

A retourner par courrier (Permanence CFDT-MAE - 57, bd des Invalides – 75700 Paris ou 11 rue de la Maison Blanche – 44036 Nantes Cedex 01), par télécopie (0153693734 ou 0251772621), ou par e-mail (Cfdt-mae.PARIS@diplomatie.gouv.fr ou Syndicat.CFDT-MAE-NANTES@diplomatie.gouv.fr)

au plus tard le mardi 30 juin 2009, délai de rigueur.



AVIS IMPORTANTS

Pour déposer valablement sa candidature au conseil syndical et participer au congrès, **tout adhérent devra être à jour de ses cotisations 2008 et/ou 2009 au plus tard le 1^{er} juillet 2009** (*article 2 du règlement intérieur du congrès*).

Le mandat de conseiller syndical implique des responsabilités et des obligations : le conseil syndical est l'organe essentiel du syndicat (*art. 7.2 des statuts*) qui prend ses décisions à la majorité (*sous réserve des articles 11 et 13*). **Chaque conseiller syndical s'engage à participer aux débats et délibérations par messagerie électronique et à assister, sauf empêchement motivé, aux séances du conseil**, qui se réunit au moins quatre fois par an.

Nom : Prénom :	Affectation : Fonctions :
Corps, grade ou nature du contrat :	Age (facultatif) : Adhérent CFDT depuis :
Responsabilités syndicales passées ou actuelles (appartenance au conseil syndical, à la commission exécutive, à un bureau de section syndicale, mandat en CAP, CCP, CTP, CHS, instance de dialogue social dans les postes, etc.) :	
Préciser en quelques lignes les motivations pour cette candidature (facultatif) :	
La section syndicale de, la commission exécutive ou le conseil syndical CFDT-MAE*, s'est réuni(e) le2009 et soutient ma candidature** (facultatif). <i>*rayer la mention inutile</i> <i>**joindre le procès-verbal de réunion</i>	
Je déclare être candidat (e)* : - au conseil syndical ou - au poste de commissaire aux comptes Fait à : le Signature : <i>*rayer la mention inutile</i>	

Rapport d'activité 2006-2009

Le conseil syndical élu lors du congrès de 2006 a hérité d'une situation très favorable, due pour l'essentiel au travail effectué par l'équipe conduite par Jacqueline Séjean, notre secrétaire générale précédente. Avec 35 % des voix aux premières élections pour désigner les représentants du personnel au CTPM unique, le 4 mai 2006, la CFDT dispose d'une majorité relative dans la plupart des organismes paritaires (CTPM, CCHS, CAS) et au conseil d'administration de l'ADOS ainsi qu'un droit syndical proportionnel (droits à décharges et en mètres carrés de bureaux, principalement). Un grand nombre de revendications anciennes ont abouti entre 2003 et 2006 : fusion des deux CTPM, fusion des corps de catégorie C, expérimentation de l'évaluation à 360°, suppression des abattements sur l'IR des agents titulaires en cas de congés de maladie à l'étranger. Par ses propositions innovantes souvent transformées en « acquis », par ses succès électoraux, par ses succès contentieux (affaires Zourabichvili et Blatman), notre syndicat est considéré depuis 2005-2006 comme un interlocuteur fiable par l'administration et comme un partenaire incontournable par les autres organisations syndicales représentatives.

La barre était donc placée très haut pour la mandature 2006-2009. Notre action s'est organisée selon cinq axes :

- . la résolution d'orientation votée au dernier congrès nous fixait des objectifs ambitieux en terme d'action revendicative ; en plus de ces objectifs que nous nous étions nous-mêmes fixés, il nous a fallu faire face à de nouveaux défis ;
- . le dialogue social a progressé au niveau central et surtout dans les postes ; cela nous a créé des obligations nouvelles ;
- . il aura fallu souvent rappeler l'administration à la raison en ayant recours à des procédures précontentieuses et contentieuses ;
- . nous avons poursuivi la modernisation de notre communication sans négliger l'action syndicale traditionnelle ;
- . notre fonctionnement a dû tenir compte de la croissance du nombre d'adhérents et de permanents syndicaux.

1. Acquis revendicatifs

Les recrutés locaux, qui constituent la population la plus nombreuse mais aussi la plus fragile, ont bénéficié de l'action résolue de notre syndicat

Possibilité pour les RL de faire carrière : l'administration est passée du refus obstiné à la reconnaissance d'un droit. L'administration, tout en soulignant que le recours au recrutement local n'était en rien un recrutement de substitution, s'entêtait à marteler à chaque occasion que les RL « n'avaient pas vocation à faire carrière » au MAE, notamment parce que « le Département ne pouvait pas leur offrir de progression au sein de ses services ».

La CFDT a souligné que c'est le Département qui a voulu fonder la relation de travail dans le cadre d'un contrat de travail de droit local. Dans l'écrasante majorité des cas, le contrat de travail se trouve être un contrat à durée indéterminée (CDI), soit ab initio, soit par transformation d'un contrat à durée déterminée (CDD) reconduit. Cela implique que dès lors que l'in-

téressé n'est pas dans une situation où la législation locale permettrait à l'employeur de rompre la relation contractuelle, l'intéressé a un droit à rester au service de l'Etat français. Dans ces conditions, la question posée de la vocation à carrière des recrutés locaux n'a guère de raison d'être. Il appartient à l'intéressé et non pas à l'administration d'apprécier, face à une offre fonctionnelle dont l'administration garde bien évidemment la maîtrise, s'il souhaite rester employé par l'Etat français. Le DGA a souscrit à cette manière de voir lors du CTPM de décembre 2008. Cela ouvrirait la porte à la contractualisation des grilles des salaires.

Contractualisation des grilles : dès lors que l'idée selon laquelle les RL n'avaient « pas vocation à faire carrière » au sein du MAE a été abandonnée en raison de son manque de pertinence, reconnue par le DGA lors du CTPM de décembre 2008, il nous a semblé indispensable de demander à l'administration d'en tirer les conséquences. Ainsi que nous l'avons écrit au ministre le 25 février 2009, « dans ces conditions, notre revendication, déjà ancienne, aux termes de laquelle les intéressés doivent bénéficier des avancements prévus par les grilles de salaires, prend tout son sens. Cela signifie qu'il faut reconnaître une valeur contrac-

tuelle aux grilles de salaires. Il en résulte que le plafond annuel de dépenses consacrées aux avancements individuels (fixé à 0,9 % en année pleine, en 2009) contre lequel la CFDT s'est toujours élevée, n'a plus lieu d'être. » Dans sa lettre du 9 mars 2009, le ministre a répondu favorablement à cette demande : « Les grilles de salaires revêtent (...) une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite. »

Protection sociale : état des lieux, niveau des indemnités de fin de fonctions (IFF) : l'administration devrait rédiger prochainement la fiche du guide du recrutement local relative à la protection sociale. Interrogé sur la protection sociale en matière de maternité, maladie, accident du travail, chômage et retraite, ainsi que sur le montant des IFF, le ministre a répondu que notre souci d'améliorer la prise en charge sanitaire et sociale de nos personnels locaux ne pouvait « qu'être appuyé. » Il a notamment indiqué qu'il souhaitait « qu'un état précis de la protection sociale pays par pays puisse être dressé, de sorte que soient identifiés rapidement les pays sur lesquels l'effort de mise à niveau doit être porté en priorité. Dans ce cadre, une attention spéciale sera accordée à la question des indemnités de fin de fonction dans les pays dans lesquels les systèmes de retraite sont défaillants, afin que les personnels venant à quitter le service de nos postes puissent recevoir une allocation correspondant à leurs années de service, la norme que vous évoquez d'un mois de salaire par année de service correspondant effectivement à un objectif souhaitable. » Dans ces conditions, il est légitime de s'attendre à un vademecum² profondément remanié et substantiellement enrichi par rapport à la version précédente.

Le cas égyptien : le 13 mars 2008, huit collègues RL du centre français de culture et de coopération (CFCC) du Caire reçoivent une lettre de licenciement signée par le conseiller de coopération et d'action culturelle. Ces licenciements auxquels a cru bon de procéder le COCAC sont critiquables sur la forme et sur le fond. Sur la forme, les licenciements n'ont été précédés d'aucun dialogue social, pas plus qu'ils ne sont intervenus à la suite de la procédure d'autorisation préalable de l'administration égyptienne prévue par la loi locale. Ce seul élément, relevé en son temps par les sections CFDT-MAE-Egypte, aurait dû conduire à la suspension des licenciements. Enfin, aucune attention n'a été portée par le COCAC au document émanant de l'administration égyptienne, en date du 30 mars 2008, qui attestait de la non conformité des licenciements au droit égyptien. Cet élément aurait dû, lui aussi, peser en faveur de la suspension desdits licenciements. Sur le fond, le

COCAC a jugé bon, non seulement de procéder aux licenciements en dépit des protestations argumentées de notre syndicat, mais il a persisté dans cette voie le 7 avril 2008. En effet, à cette date, il a envoyé aux intéressés une lettre leur demandant de signer « un certificat de quittance finale et irrévocable ». En outre, le fait de signer cette lettre avait pour conséquence de priver les intéressés de toute possibilité de contentieux ultérieur. Si les intéressés ne donnaient pas suite, leurs indemnités devaient être consignées auprès d'un tribunal. L'intention de l'administration ne consistait donc pas à obtenir des agents licenciés un simple certificat libérateur mais consistait bien en réalité à les contraindre à renoncer à toute action en justice en échange du versement d'indemnités de départ d'ailleurs prévues par leur contrat. Les lettres de licenciement du 13 mars 2008 ne se référaient à aucune base légale et se bornaient à mentionner une restructuration, sur les motifs de laquelle la lettre demeure muette. Or, d'une part, un licenciement doit être motivé et d'autre part, la restructuration ne figure pas au nombre des motifs de licenciement reconnus en droit égyptien.

Plusieurs demandes d'éclaircissement de nature juridique étant restées sans réponse, le syndicat a dès lors acquis la certitude que le COCAC avait mené toute cette affaire sans avoir, d'une part, accordé la moindre attention au certificat de non conformité des licenciements à la législation locale, ni avoir, d'autre part, pris la peine de procéder aux vérifications élémentaires qui s'imposaient. Tout ceci, on le rappelle, est intervenu alors même que, dès le 20 mars 2008, le syndicat CFDT-MAE avait appelé l'attention du ministre sur les irrégularités qui entachaient les licenciements en cause.

Compte tenu de ce qui précède, il est difficile d'imaginer que personne n'avait demandé au COCAC de justifier son attitude dans cette affaire, à savoir d'expliquer les raisons qui l'avaient conduit à accorder aussi légèrement mais de manière aussi persistante un crédit aveugle aux dires de l'avocat du poste. La méthode indigne et l'entêtement de l'administration ont conduit à une crise gravissime, relayée dans les médias égyptiens et français. Lors du CTPM de juin 2008, la CFDT a obtenu, de la part du ministre, un désaveu total de la DGCID qui avait, de manière totalement inexplicable persisté dans son erreur pourtant évidente. Une inspection a été diligentée au Caire en juillet 2008, ce qui a permis de trouver un accord, qui était destiné à être mis en oeuvre rapidement. L'accord trouvé sous l'autorité de l'inspection générale prévoyait notamment deux réaffectations : celles de M. Attiya SULEIMAN, technicien, au service immobilier et celle de M. Mohamed SAMI, conseiller pédagogique, à l'université française d'Egypte. Or, le 30 octobre 2008, constatant que, plus

de deux mois après l'inspection, rien n'avait été encore fait, le syndicat saisissait une nouvelle fois l'administration pour la rappeler à la décence car à cette date, aucune mesure de réaffectation, ni d'indemnisation n'avait encore été prise, alors que le versement des salaires avait été suspendu depuis plus de sept mois. La crise avec l'administration a été réglée à la fin de l'année 2008.

Moscou : constatant la piètre qualité, persistante, du dialogue social et la résistance de l'administration à appliquer les dispositions du code du travail russe sur le maintien de la valeur réelle des salaires, la CFDT a saisi l'administration le 4 juillet 2008.

Outre l'absence d'un dialogue social digne de ce nom, le syndicat dénonçait le refus, non justifié, du poste d'appliquer les dispositions du code du travail russe relatives au maintien de la valeur réelle des salaires, ce qui supposait non seulement qu'il soit fait mention dans le règlement intérieur (RI), d'un mécanisme garantissant ce maintien mais également, d'une application dudit mécanisme. Or, à aucun moment, le RI, qui à l'évidence constitue un acte normatif local, et qui prévoit que « seules les revalorisations imposées par la législation russe sont de droit », ne mentionne un tel dispositif d'indexation pourtant prévu par la législation russe. Nous avons également rappelé que, lorsque la législation locale prévoit des revalorisations de salaire, comme cela est le cas en Russie, les révisions pour coût-vie des salaires versés en monnaie locale sont accordées par cette commission coût-vie, mécanisme dont avaient au demeurant bénéficié les agents de recrutement local qui relèvent du ministère chargé des finances. Cette situation apparaissait d'autant plus incompréhensible et injustifiée que la commission coût-vie a, lors de sa réunion du 15 mai 2008, décidé une revalorisation des salaires des RL qui relèvent du ministère chargé de l'économie et des finances, qui, eux aussi, depuis le 1er juin 2007, sont payés en roubles. Ainsi, ces agents de la mission économique en Russie ont bénéficié d'une augmentation de salaire de 8,2%. La mesure est appliquée à partir du 1er juillet 2008 avec effet rétroactif au 1er janvier 2008. Ce n'est que le 17 décembre 2008 que l'administration a répondu qu'il demandait au poste de « vérifier si le droit local nous impose d'inscrire un mécanisme de compensation automatique de l'inflation dans le règlement intérieur en cours d'élaboration. Si tel était le cas, la mise en place de ce nouveau règlement intérieur serait une bonne opportunité de formaliser ce principe alors que le poste est devenu éligible au mécanisme du coût-vie depuis qu'il est passé à la définition des salaires en monnaie locale. » La vérification a dû porter ses fruits : les salaires ont été augmentés de 14 %. Cela étant, le RI, qui a été envoyé à Paris sans tenir compte des

points de désaccords avec les représentants des personnels, n'a toujours pas été validé.

Le troisième point qui posait problème était le respect de la législation locale en matière d'heures supplémentaires. Le droit russe prévoit en effet que les agents ont le choix entre la rémunération ou la récupération des heures supplémentaires. Cette disposition n'était pas respectée par le poste. Dans sa lettre du 17 décembre, l'administration nous a assuré que le droit local serait respecté et le règlement intérieur mis en conformité avec le droit du travail russe.

Maputo : la difficulté a porté sur le refus de l'administration d'appliquer la législation locale relative au départ à la retraite. Une mise à la retraite d'office, décidée unilatéralement par l'administration le 31 décembre 2006, a été jugée illégale en première instance par le juge mozambicain, puisque la loi de 1998, alors applicable, prévoyait que la mise à la retraite d'un agent qui avait atteint l'âge « normal » (55 ans pour les femmes, 60 ans pour les hommes) n'était pas automatique mais résultait d'une part, d'une demande de l'intéressé ou d'un accord entre ce dernier et son employeur et, d'autre part, de la satisfaction de l'une de ces deux conditions : avoir versé 120 cotisations à l'organisme mozambicain de sécurité sociale et avoir été inscrit à cet organisme pendant 20 ans. A défaut de cette demande ou de cet accord et de la satisfaction de l'une de ces conditions, la rupture du lien contractuel assortie de l'acceptation de l'intéressé doit être requalifiée en licenciement et indemnisé comme tel. La tentative de rachat par l'ambassade, sans l'accord des intéressés, des cotisations de sécurité sociale manquantes, a été qualifiée par le ministère du travail de « manipulation de la loi ».

Quatre autres cas similaires se sont produits depuis l'abrogation de la loi de 1998 par la loi du travail du 1er août 2007. Au motif que cette nouvelle loi prévoit un âge légal de la retraite, l'administration continue de mettre les agents à la retraite dès lors qu'ils atteignent l'âge légal. Ce faisant, elle méconnaît, à notre sens la loi puisque les dispositions transitoires de la loi de 2007 précisent que la nouvelle législation n'est pas applicable aux faits intervenus avant son entrée en vigueur, notamment ceux relatifs à l'expiration du contrat de travail. Dans ces conditions, il apparaît que les intéressés, dont les contrats de travail ont été conclus avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, continuent de bénéficier des dispositions de la loi de 1998, et qu'aucune mise à la retraite ne peut être prononcée d'office. Cette analyse été au demeurant confirmée par le ministère du travail mozambicain, qui a demandé que soit suspendue la mise en retraite d'un agent, notamment faute d'un accord entre les parties. Les « bonus » versés par le poste aux intéressés ne

correspondent donc pas à l'intégralité des IFF prévues par la loi, et cela a été réaffirmé par le ministère du travail. De plus, dans le dernier cas, l'intéressée, qui a refusé le versement du « bonus », devrait donc, selon la législation locale, soit être réintégrée dans ses fonctions, soit toucher une IFF calculée sur une période allant jusqu'à réception de la lettre l'informant de la rupture de son contrat à l'initiative de l'ambassade. La CFDT reste donc sur ses positions et persiste à demander à l'administration l'application de la loi.

Titulaires

Temps de travail : la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à l'administration centrale a été laborieuse mais on est finalement parvenu à un équilibre. A l'étranger, en revanche, l'administration a refusé longtemps de traiter la question des permanences, astreintes et heures supplémentaires effectuées par les expatriés, en s'abritant derrière le caractère forfaitaire des indemnités de résidence qui, selon elle, couvrent toutes ces heures de travail non payées et non récupérées. Devant l'inertie de l'administration, la CFDT a déferé les règlements intérieurs ARTT des postes devant le Conseil d'Etat, en six vagues successives à partir de l'été 2006. Nous avons pris toujours soin de préciser que nous nous désistions si une négociation pouvait s'ouvrir et déboucher sur un accord. Fin 2006, bonne surprise, la DRH ouvre une négociation prometteuse ; trois réunions de concertation syndicale laissent espérer une issue rapide et des solutions innovantes (franchises horaires, possibilité de créditer les comptes épargne-temps, priorité aux astreintes par rapport aux permanences). Puis brusquement, en juin 2007, l'administration change à nouveau son fusil d'épaule : les négociations sont suspendues en attendant que notre contentieux soit jugé. Dans un arrêt du 27 octobre 2008, le Conseil d'Etat a finalement rejeté nos requêtes. Mais cet arrêt souligne qu'il manque toujours un décret relatif à la compensation des astreintes. La CFDT a donc demandé au ministre, par un courrier du 25 février 2009, la réouverture du chantier de l'indemnisation des permanences, heures supplémentaires et astreintes et la reprise de la négociation là où elle avait été interrompue, car « rien ne s'oppose à ce que du temps de travail effectué en plus des horaires réglementaires de travail soit compensé par des récupérations. ». Bernard Kouchner nous a répondu, dans son courrier du 9 mars, que c'est bien ainsi qu'il voyait les choses. Au moment de la rédaction de ce rapport d'activité, la négociation n'avait pas encore repris.

Evaluation : la suppression de la notation chiffrée, que toute la CFDT réclame depuis 25 ans et son remplacement par un entretien individuel d'évaluation, est

devenue réalité à titre expérimental depuis 2008. En revanche, l'importance qui devait être accordée à la formation professionnelle de l'agent pendant son entretien, dont elle était censée être l'élément central, est restée lettre morte car, comme par le passé, la plupart des évaluateurs ne lui ont donné que très peu d'intérêt dans la conduite de leurs entretiens. A partir d'une idée lancée par la CFDT en 1987, l'évaluation à 360° a été expérimentée en 2007 sur un échantillon de quelques ambassadeurs, avant d'être étendue à la totalité de ceux-ci ainsi qu'à leurs principaux collaborateurs en 2008 puis aux chefs de postes consulaires et aux directeurs d'administration centrale en 2009. En ce qui concerne les notices individuelles de l'IGAE portées au dossier des agents à leur insu, nous avons reçu une réponse encourageante du ministre, en mars 2009 puisqu'il demande à l'Inspection des propositions visant à concilier l'efficacité du travail d'inspection et le « droit à en connaître » reconnu aux agents.

Formation professionnelle : élément essentiel dans le parcours professionnel des agents, la formation professionnelle n'a fait l'objet d'aucune évolution depuis le congrès de 2006, à l'exception de l'abstention de la CFDT au CTPM de juin 2008, lors du vote sur le document pluriannuel d'orientation à moyen terme de la formation et sur celui relatif au programme général de formation annuel, car ils n'avaient pas fait l'objet d'une concertation syndicale digne de ce nom. Ce secteur devrait occuper une place de plus en plus importante d'ici la fin de cette année avec d'une part, la mise en place des dispositifs novateurs prévus au titre de la « formation tout au long de la vie » (congé individuel de formation - validation et reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle - bilan de compétences) et d'autre part, la première session de formation initiale des lauréats des concours de catégorie A au travers de l'école diplomatique et consulaire dont la CFDT constate le caractère élitiste et non fédérateur. La CFDT a vivement regretté que le projet d'école diplomatique et consulaire ne tienne aucun compte des besoins spécifiques de formation des agents de catégorie C et bien sûr, de nos collègues recrutés locaux.

L'accès des fonctionnaires aux emplois de chef de mission diplomatique : l'administration projetait de permettre à des conseillers des affaires étrangères (CAE) qui n'ont pas accédé au grade de conseiller des affaires étrangères hors classe (CAEHC) d'occuper de tels emplois, auxquels seuls des ministres plénipotentiaires et des CAEHC pouvaient prétendre auparavant. Nous avons indiqué que la réforme n'était acceptable que si d'une part, les intéressés justifiaient d'une certaine ancienneté et si, d'autre part, ils avaient, préalablement à leur nomination, exercé des fonctions d'encadrement. Nous avons jugé la proposition de

l'administration sur la première condition (10 ans d'ancienneté dans un corps de catégorie A du MAE) acceptable. En revanche, la non prise en compte de la seconde, relative à l'exercice préalable de fonctions d'encadrement, a été considérée comme inadmissible. C'était effet cette dernière qui, pour nous était essentielle. Notre obstination a conduit l'administration à élaborer un compromis lors du CTPM de décembre 2008, puisque le projet de décret prévoit à présent que les intéressés devront avoir exercé des responsabilités d'encadrement.

Agents de catégorie C : signés par la plupart des syndicats, dont la CFDT, le 25 janvier 2006 (soit quelques mois avant la tenue de notre précédent congrès), les « accords Jacob » se sont traduits par une réforme à la fois interministérielle et ministérielle visant à fusionner les corps de catégorie C (1.800 agents au MAEE). Ces accords qui sont entrés en vigueur au début de l'année 2007, prévoyaient notamment de restructurer et d'améliorer les carrières des fonctionnaires concernés. Deux ans et demi après la mise en application de cette réforme, le bilan reste mitigé ; si, comme le demandait la CFDT au titre de ses revendications prioritaires, une amélioration significative des possibilités de promotion interne (ratios pro-pro) des agents a pu être négociée de façon positive avec l'administration pour les années 2007 à 2009, en revanche les années 2010 à 2012 seront celles des « vaches maigres » en raison de la très forte rigueur, à la fois budgétaire et réglementaire, qui frappe l'ensemble des administrations de l'Etat. S'agissant de la rémunération de ces agents, ceux en fonction à l'administration centrale ont pu bénéficier d'une augmentation de leurs primes en 2007



Bertrand Pigeon
Permanent

et 2008, tandis que leurs collègues en poste à l'étranger attendent toujours que le chantier de la réforme des indemnités de résidence finisse par aboutir. Cette autre priorité de la CFDT a un double objectif ; d'une part, lier plus étroitement l'indemnité de résidence aux fonctions réellement exercées par l'agent pour en déterminer le groupe et d'autre part, définir un tableau des vocations au travers d'une « cotation des postes » établie dans une transparence totale et en présence des représentants des organisations syndicales.

Agents contractuels

Contractuels EL 69 : six ans de revendications de la CFDT ont enfin abouti : l'affiliation au régime français de Sécurité sociale et la revalorisation des rémunérations des agents « expatriés locaux » sous contrat du décret de 69, dits EL 69 (42 agents C et 4 agents B) ont été prises en compte par l'administration, qui a reconnu les préjudices subis depuis tant d'années et s'est décidée à y remédier. Le contrôleur financier ayant refusé la remise gracieuse du remboursement en régularisation des cotisations salariales des agents EL 69 ayant opté pour l'affiliation rétroactive au régime français de sécurité sociale, la CFDT a obtenu de l'administration l'échelonnement du remboursement par ces agents de leur part salariale, sur la base d'un prélèvement mensuel de 5% de leur salaire. Elle a également obtenu que la revalorisation de leurs salaires soit intégrée dans les avenants à leurs contrats de CDI au bénéfice de la loi Dutreil : 22 promotions indiciaires ont été actées par la CCP du 29 mai 2008.

Contractuels Dutreil : le groupe de travail sur les contractuels, réclamé par la CFDT s'est réuni régulièrement en 2007 et 2008 et a permis des avancées significatives pour cette catégorie de personnel (CDI-sation, bénéfice de l'IFTS et de l'IFR). La CFDT s'est engagée auprès des agents pénalisés par la mauvaise gestion passée – tout particulièrement les EL69 – à rechercher avec l'administration des solutions réglementaires acceptables et rappelé la nécessité de :

- . mettre en place très rapidement une grille de gestion et veiller à l'évolution indiciaire des agents contractuels, tout particulièrement ceux de la catégorie C ;
- . vérifier la mise en place rapide des primes aux agents contractuels en centrale (IFR) et pousser la réforme des IR à l'étranger, qui devraient être attribuées à la fonction, sans discrimination de statut ;
- . CDIser les quelques agents qui, bien qu'employés par ce ministère depuis plus de 6 années, n'ont pas encore bénéficié de cette mesure et revaloriser les indices des agents en poste à l'étranger qui n'ont pu bénéficier du rattrapage général ;
- . gérer les agents titulaires d'autres ministères détachés en CDD au MAE selon les mêmes principes que les titulaires et les CDI du MAE, y compris dans l'attribution des primes en centrale et de l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- . proposer aux agents en CDD qui ne sont pas titulaires d'un autre ministère, un traitement qui prenne en compte la précarité et la technicité de leur emploi au MAE.

Un pas décisif a été franchi, lors de la CCP du 29 mai 2008, sur la gestion et la revalorisation du parcours professionnel des CDI Dutreil qui tend à s'aligner sur

celui des titulaires en termes de mobilité géographique et fonctionnelle, de progression indiciaire et de primes. La CFDT a réitéré sa demande de mise en place d'un cadre réglementaire comportant une grille de progression indiciaire. Cette demande a été validée par le ministre dans sa réponse du 9 mars à notre lettre du 25 février 2009.



*Brice Dusuzeau
Conseiller syndical*

Formateurs linguistiques : le 18 décembre 2008, les formateurs linguistiques employés par le ministère, qui avaient été recrutés en CDD mais ne remplissaient pas encore les conditions pour bénéficier, en application de la loi « Dutreil », d'un renouvellement de leur contrat sous la forme d'un CDI, ont été avertis que le ministère ne continuerait pas à les employer au motif qu'il ne lui paraissait pas souhaitable de leur proposer un tel CDI. Or le non renouvellement de leur contrat avec leur employeur principal, qui, deux mois auparavant, leur faisait encore miroiter un CDI, ce qui avait conduit nombre d'entre eux à recentrer leur activité sur le MAE, les aurait empêché du même coup de travailler pour tout autre employeur public, puisque les autres administrations ou établissements ne les employaient qu'à la condition qu'ils aient par ailleurs un employeur principal qui s'acquitterait de la part patronale de leurs cotisations sociales. La CFDT a été à l'origine d'une pétition de soutien, qui a obtenu un franc succès (464 pétitions signées en moins d'un mois). Cet appel au soutien a été relayé notamment par Monique Cerisier-Ben Guiga, sénatrice des Français à l'étranger. Le 30 janvier 2009, l'administration faisait machine arrière : les intéressés ont vu leur CDD renouvelé, et, le moment venu, c'est-à-dire, pour trois d'entre eux, dès mars 2010, renouvelés sous la forme d'un CDI.

Santé au travail, relations professionnelles

La lutte contre le harcèlement moral et contre toutes les formes de souffrance au travail a été, comme l'engagement en a été pris au congrès de 2006, une priorité. Un appel à témoignage a été lancé en novembre 2006 et a donné lieu à de nombreuses réactions. Lors du CTPM de décembre 2006, et systématiquement

lors des CTPM et des CCHS, la question a été portée à l'ordre du jour des instances de concertation. Sentant une forte demande d'information, le syndicat a organisé début 2007 à Paris et à Nantes deux réunions d'information sur le sujet. On a remarqué, depuis que ce dossier fait l'objet d'une revendication prioritaire de notre syndicat, une sensibilisation de la DRH, qui, en règle générale, a le souci, louable, de protéger les victimes et de faire cesser les situations insupportables. Mais force est de constater qu'il est mis fin à des situations inadmissibles non pas par l'éloignement du fauteur de troubles, mais par l'« évacuation sanitaire » des victimes. Dans un cas (ex-DGCID), il a fallu menacer la DRH de mettre en cause les responsabilités administratives et/ou pénales, y compris individuelles, pour que l'administration agisse enfin et déclenche l'inspection demandée par le syndicat.

Ministère de l'immigration

La problématique était triple :

- . sur la création de ce ministère, un enjeu politique et moral (associer immigration, identité nationale et questions de développement), et des prises de position très claires de la part de la confédération ;
- . il a fallu dans les premiers mois du mandat de Sarkozy, que nous apportions notre soutien à Bernard Kouchner pour éviter un démantèlement du ministère qui aurait pu toucher l'ensemble de la DGCID (sous-couvert de co-développement), l'ensemble de la DFAE et une grande partie des services consulaires. Au final un peu moins de 150 agents ont été affectés au ministère de l'immigration ;
- . sur le long terme nous nous sommes organisés syndicalement dans une configuration complexe pour défendre les intérêts des agents du MAE affectés à la sous-direction des visas et dans les services parisiens du ministère de l'immigration.

Affaires immobilières

Pour la CFDT, qui militait pour un site véritablement « unique », on est loin du compte. On n'est pas sûrs non plus que ces opérations immobilières (Convention et La Courneuve) aient été gérées au mieux. Cela dit, le choix d'une implantation rue de la Convention ne nous a pas posé de problème. En revanche les choix architecturaux ou d'aménagement sont désastreux en termes de conditions de travail et nous nous sommes bagarrés pendant deux ans sur ce thème. Nous avons obtenu, avant le déménagement, que le nombre moyen d'agent par espace partagé soit diminué et que les services soient consultés systématiquement par les aménageurs. Ensuite la revendication principale a porté sur la clause de rendez-vous, promise pour l'été 2009. Une heure mensuelle d'information a porté sur

ce thème, en mars 2009, au cours de laquelle un questionnaire a été distribué. Le dépouillement des réponses à ce questionnaire a fait apparaître que nombre d'agents se plaignent de stress et de troubles divers. La permanence est intervenue plusieurs fois pour appeler l'attention de l'administration sur les nuisances, inévitables lorsque des travaux ont lieu en site occupé. Les agents ont à de nombreuses reprises, appelé la permanence pour se plaindre de conditions de travail insupportables.

La revendication concernant la délocalisation de nouveaux services à Nantes n'a guère avancé. L'espoir suscité par la mission Berg est retombé.

Affaires sociales

Forte de sa représentativité acquise en 2008, la CFDT a obtenu lors de la réforme de l'ADOS 8 sièges sur 20 et les postes de président et de secrétaire dans le bureau de l'association. Il nous a fallu déployer une énergie considérable pour remettre à flot une structure sinistrée, mal encadrée et mal dotée en personnel. Nous n'avons pas réussi, même en intersyndicale, à empêcher l'administration de privatiser la gestion des cantines parisiennes. En revanche nous avons sauvé le dispensaire de la rue de la Convention, que le ministre avait pensé supprimer. Nous ne sommes pas parvenus à faire avancer notre revendication d'une extension de l'action sociale au bénéfice des RL d'une part parce que nous avons été très occupés à nettoyer les écuries d'Augias, d'autre part parce que le rapport de force n'était pas favorable au sein du comité d'action sociale : l'administration, l'ASAM, FO et l'USASCC sont farouchement opposés à une telle mesure.

2 - Dialogue social

Les instances de dialogue social formelles et informelles du MAE restent des lieux d'information, d'échanges de vues mais trop rarement des lieux de négociation. Ceci dit, nous avons bénéficié d'interlocuteurs désireux de favoriser le dialogue social. Des débriefings ont été organisés après plusieurs CTPM, le dialogue social a donné lieu à l'établissement de calendriers prévisionnels, à la diffusion, le plus souvent, d'ordres du jour et de documents de séance. Le bureau du dialogue social a pris l'habitude de rédiger systématiquement des comptes-rendus de réunion. La formule des réunions thématiques et des groupes de travail – adoptée depuis 2006 – s'est révélée, à l'usage, préférable aux anciennes « réunions mensuelles de concertation » avec leurs ordres du jour fourre-tout. Ainsi nous avons participé activement à la rédaction du vademecum des RL (8 réunions du groupe de travail), sur les agents

contractuels (4 réunions du groupe de travail ad hoc), sur la filière des systèmes d'information (4 réunions du groupe de travail), sur les permanences et astreintes (3 réunions de négociation), sur l'élaboration et le suivi de l'accord cadre pour le dialogue social dans les postes (6 réunions), sur les rémunérations (6 réunions), plus 5 rencontres avec le ministre ou avec le secrétaire général et plus de 25 réunions de concertation sur des sujets divers (évaluation, formation, concours, aménagement du site Convention, IMINIDSO).

Nous avons aussi préparé activement, participé et rendu compte de toutes les réunions des instances paritaires : 11 jours de comité technique paritaire ministériel, 6 comités centraux d'hygiène et de sécurité et 6 comités d'action sociale pour lesquels notre forte représentativité, découlant des élections de 2006, nous a obligé à aligner des délégations nombreuses, sans compter 9 réunions du conseil d'administration de l'ADOS. Au total c'est plus de 90 réunions en trois ans que nous avons préparées, pour lesquelles nous avons souvent rédigé des mémos, lors desquelles la CFDT s'est souvent trouvée bien seule à avancer des propositions et des argumentaires et pour lesquelles nous avons systématiquement rédigé des comptes-rendus qui ont tous été diffusés sur notre site internet – intranet et à nos adhérents, par courrier électronique. Même si ces réunions sont chronophages et même si l'on peine parfois à en voir les conséquences pratiques, on rappellera que le dialogue social est notre « cœur de métier » syndical. C'est en confrontant systématiquement ses propositions à celles des autres organisations syndicales et à celles de l'administration que la CFDT a continué à faire la preuve, pendant ces trois dernières années, de la pertinence de ses orientations et de sa légitimité comme syndicat majoritaire au MAE.

Le troisième accord-cadre relatif au dialogue social dans les postes, conclu au terme de quatre réunions de travail, a abouti à des avancées réelles. Le précédent accord-cadre sur le dialogue social dans les postes (DSP) datait de 2003. La CFDT avait refusé de le signer car il « toilettait » l'accord-cadre précédent mais n'apportait rien de nouveau. Le 3ème accord cadre, lui, comporte des avancées importantes et nous pouvons prétendre à la CFDT, y être pour beaucoup :

. jusqu'alors les syndicats avaient le plus grand mal à désigner des représentants en commission consultative de concertation. La CFDT, qui proposait d'organiser des élections pour pallier cet inconvénient a été entendue. Les élections organisées dans les postes ont donné une légitimité aux représentants du personnel ;
. la CFDT contestait la mise en extinction, depuis 2005, des CCPL, compétentes pour les recrutés locaux du réseau culturel et de coopération.

Nous avons fait promettre à l'administration de réparer cette injustice et d'étendre à l'ensemble des RL l'examen de leurs situations administratives. C'est désormais chose faite et les RL disposent enfin d'une instance consultative compétente pour leur situation individuelle : recrutement, avancement, fins de contrat, évaluation...

La qualité du dialogue social devient un critère d'évaluation des chefs de poste. L'accord-cadre précédent se contentait de vagues principes tels que « l'ambassadeur a la responsabilité de conduire le dialogue social dans le pays où il est accrédité ». Cette fois-ci la CFDT a fait admettre à l'administration qu'il fallait aller plus loin : « la mise en place d'un dialogue social structuré et nourri ne peut se réaliser sans implication forte du chef de poste. La qualité du dialogue social constituera un des éléments pris en compte dans l'évaluation du chef de poste ». Après l'évaluation à 360°, en vigueur depuis deux ans, cet accord-cadre constituera un outil efficace pour sensibiliser les chefs de poste et les chefs d'établissement culturel aux enjeux de management et de dialogue social.

3 - Action juridique

Précontentieux

Avec l'aide de la CFDT, un fonctionnaire affecté à l'étranger avait gagné un contentieux qui l'opposait à l'administration, qui avait refusé de lui verser l'intégralité de l'indemnité de résidence durant un congé de maladie. Certes, l'administration lui devait le versement intégral de cette indemnité puisque la loi le prévoyait alors qu'elle ne le prévoyait pas pour les agents contractuels en poste à l'étranger. Cela n'a pas empêché la CFDT de demander à l'administration d'élaborer le texte nécessaire (en l'occurrence un décret) pour que les contractuels bénéficient eux aussi, en cas de congé de maladie alors qu'ils sont affectés à l'étranger, de l'intégralité de l'indemnité de résidence. Le Département a réservé une suite favorable à cette demande, mais le texte est bloqué au ministère chargé du budget et de la fonction publique. Nous persistons à demander qu'il voie le jour.



Anne Colomb
Conseillère syndicale

Contentieux

I) Affaires jugées

Règlement intérieur de la CAP des secrétaires de chancellerie : la CFDT a estimé que le règlement intérieur litigieux prévoyait des obligations allant au-delà de ce qu'édicte les dispositions réglementaires en vigueur relatives aux commissions administratives paritaires, car il prévoyait la confidentialité non seulement des débats, mais également des avis. Le syndicat a été débouté, le 10 septembre 2007, par le Conseil d'Etat, ce qui était d'ailleurs tout à fait prévisible. On peut se consoler en faisant valoir que le véritable objet de ce contentieux n'était pas de faire se prononcer le juge administratif sur le caractère confidentiel des débats et avis, sur lesquels le doute n'était pas vraiment de mise, même si, sur le caractère confidentiel des avis, le juge ne s'était jamais explicitement exprimé. L'enjeu réel du litige était d'obtenir une décision claire sur les obligations d'information qui pèsent sur l'administration lorsque, à la suite de l'avis des CAP, elle prend des décisions relatives à la situation personnelle des fonctionnaires concernés. L'apport de cette arrêt a été de réaffirmer l'obligation d'information qui pèse sur l'administration ... et de rappeler les obligations qui pèsent sur les membres des CAP, qu'ils soient au demeurant membres de l'administration ou représentants des personnels.

Répartition des sièges au comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) : la CFDT est intervenue au soutien de l'administration dans cette pittoresque affaire initiée par le syndicat FO. Dans un premier temps, lorsqu'il s'est agi de procéder à la détermination des représentants des personnels au CCHS, l'administration a fixé la répartition du nombre de sièges « de façon telle qu'un siège soit attribué à chaque organisation syndicale présente au CTPM, le siège restant revenant à l'organisation ayant obtenu le plus grand nombre de voix, à savoir la CFDT-MAE. » Comme cette méthode de calcul ne respectait pas les dispositions de l'article 40 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, nous avons demandé à l'administration de bien vouloir se conformer aux dispositions de cet article. De deux sièges, la représentation de la CFDT passait à trois sièges, et FO n'était plus représenté puisqu'il perdait le seul siège que l'administration lui avait, par erreur, reconnu. L'arrêt du Conseil d'Etat du 21 décembre 2007 a donné raison à la CFDT (et à l'administration !) et débouté FO, qui n'est plus représentée au CCHS.

Concours : référé-suspension et requête en annulation contre quatre arrêtés réglementant les concours externe et interne pour l'accès à l'emploi de CAE, des concours externe et interne pour l'accès à l'emploi de SAE (cadre général), des concours externe et in-

terne de secrétaire de chancellerie et des concours externe et interne pour l'accès à l'emploi de SAE (cadre d'Orient) : les quatre arrêtés litigieux ont été publiés le 21 février 2007 et devaient être d'application immédiate, puisque la campagne de recrutement qui débutait en septembre 2007 devait être régie par les nouvelles règles. Le syndicat a fait valoir que, compte tenu des modifications substantielles que ces arrêtés apportaient au dispositif antérieur, la brièveté du délai compris entre la publication des arrêtés et leur entrée en vigueur était contraire au principe de sécurité juridique. Aux termes de ce principe, l'administration doit édicter les mesures transitoires qu'implique, s'il y a lieu, une réglementation nouvelle « lorsque l'application immédiate de celle-ci entraîne, au regard de l'objet et des effets de ses dispositions, une atteinte excessive aux intérêts publics ou privés en cause ». Ce raisonnement a été confirmé par le Conseil d'Etat. La requête en référé n'a été rejetée que parce que le syndicat a consenti à se désister à l'audience de référé de la condition d'urgence, puisque le juge avait proposé en échange une décision au fond dans les plus brefs délais. Il a tenu parole puisque moins de trois mois plus tard, le Conseil d'Etat a annulé, par un arrêt du 25 juin 2007, les 4 arrêtés litigieux, en tant qu'ils ne prévoyaient pas de mesures transitoires relatives aux prochains concours prévus à la date de l'entrée en vigueur de ces arrêtés.

Permanences, heures supplémentaires et astreintes : le syndicat a demandé l'annulation de plus de 200 règlements intérieurs des postes à l'étranger (RI ARTT) qui excluaient la rémunération ou la compensation des travaux effectués lors des heures supplémentaires, des permanences et des interventions effectuées lors des astreintes, au motif, selon l'administration, que l'IR compensait forfaitairement ce temps de travail supplémentaire. Le Conseil d'Etat a, par arrêt du 27 octobre 2008, rejeté nos requêtes, qui tendaient à faire annuler les dispositions des RI ARTT dans les postes à l'étranger, en tant qu'ils ne prévoyaient ni récupération, ni indemnisation des astreintes, des heures supplémentaires, des permanences et des interventions effectuées à l'occasion des astreintes.

II) Affaires en cours (situation début mai 2009)

2-1. Requêtes déposées au nom du syndicat

Affaire « B » : la CFDT a demandé au Conseil d'Etat d'annuler la promotion de Mme B. dans le grade des CAEHC. Cette promotion, qui avait pour unique objet de la nommer ambassadeur, s'est faite contre l'avis des représentants des personnels à la CAP des conseillers des affaires étrangères. L'intéressée, qui a été promue à la suite de son inscription sur un tableau d'avancement complémentaire, a été nommée avant l'épuisement du tableau principal. Dans la mesure où la pro-

motion de l'intéressée serait illégale, sa nomination en qualité d'ambassadeur le serait également.

Le recours « grève/congé/ARTT » : la CFDT a demandé au Conseil d'Etat d'annuler trois actes administratifs desquels il résultait que, en tout état de cause, les agents du MAE non grévistes qui ont été empêchés de se rendre sur leur lieu de travail en raison des grèves des mois d'octobre et de novembre 2007 ne pouvaient en aucun cas se dispenser de poser au moins deux jours imputables sur leur temps libre. Le syndicat a fait valoir que contraindre des agents non grévistes empêchés de se rendre sur leur lieu de travail en raison de mouvements de grève dans les transports en commun à utiliser pour ce motif des congés annuels, des jours dits ARTT ou des jours de récupération au titre des horaires variables (REHV) revient à détourner ces congés annuels, jours ARTT et jours REHV de leur objet et, de ce fait, encourt l'annulation. Par ailleurs, nous avons exposé que les dispositions litigieuses sont illégales car elles portent atteinte au principe de l'égalité de traitement, car en l'occurrence, les dispositions litigieuses ont pour conséquence que les agents non grévistes qui résident dans des localités fortement affectées par les mouvements de grève dans le secteur des transports en commun se voient appliquer des modalités de décompte de leur temps de travail différentes de celles qui sont appliquées aux agents dont le lieu de résidence est moins affecté par ces mouvements sociaux ou qui n'ont pas à faire usage des transports en commun. Or les agents de l'administration centrale ne sont pas, pour ce qui concerne le décompte de leur temps de travail, placés dans une situation différente selon leur lieu de résidence et rien ne justifie en conséquence une différence de traitement telle celle prévue par les dispositions litigieuses.

Compte épargne-temps : outre le fait que le dispositif litigieux prévoit une « valorisation » qui, tant dans son principe que dans son montant, n'est pas légale, puisque forfaitaire pour chaque catégorie d'agents et non pas calculée en raison de la rémunération réellement perçue par chacun d'eux et déterminée en fonction de ses corps et grade (pour les fonctionnaires), ou de son niveau de rémunération (qu'il soit placé ou non sur une grille, pour les contractuels), ce dispositif prévoit des modalités de règlement de la dette tout aussi contestables, notamment en raison de son étalement forcé sur une période qui pourra être équivalente à 16 ans, sans revalorisation. Compte tenu des réformes (auxquelles le gouvernement a entre temps renoncé, tel le versement autoritaire de jours épargnés au régime additionnel de retraite) qui étaient annoncées, le syndicat a déposé un référé. Il a été débouté pour défaut de la condition d'urgence. Toutefois, il ressort de l'ordonnance de référé que le gouvernement ne pourra

pas, contrairement à ce qui était à l'origine envisagé, modifier les règles d'utilisation des jours épargnés au 31 décembre 2007.

2-2. Requêtes déposées dans le cadre de l'aide juridique aux adhérents

Fin de mission d'un ambassadeur aux droits de l'homme : nommé ambassadeur pour les droits de l'homme par décret du 20 décembre 2004, publié au Journal officiel de la République française du 22 décembre 2004, M. N. a constaté qu'il avait été remplacé dans ses fonctions à la suite d'une décision prise en conseil des ministres du 13 février 2008 sans qu'il ait reçu notification de cette décision, ce qui, a fait valoir le syndicat, rend cette décision de fin de fonctions illégale. En conséquence, la perte de compléments de rémunération liée à cette décision illégale l'est tout autant. La CFDT est intervenue au soutien des conclusions déposées par l'intéressé.

Requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée : deux secrétaires du Haut Conseil de la coopération internationale (HCCI), qui a été supprimé le 31 mars 2007, étaient sous CDI avec le Département depuis plus de 6 ans à cette même date du 31 mars 2007. Bien qu'étant du niveau de catégorie B, et donc illégalement recrutées en qualité de contractuelles alors qu'il existe des corps de fonctionnaires aptes à remplir les fonctions exercées par les intéressées, la requête fait valoir que la non reconnaissance du caractère indéterminé du contrat serait contraire au droit communautaire. La requalification du contrat aura pour conséquence de permettre aux intéressé(e)s de percevoir des indemnités de licenciement.

Illégalité de l'éviction d'un agent contractuel : l'administration n'a pas jugé bon de renouveler un CDD d'un agent contractuel du niveau de la catégorie A qui exerçait des fonctions correspondant à un emploi permanent, car un renouvellement aurait porté la durée du lien contractuel à plus de 6 ans. De ce fait, le contrat aurait été requalifié en CDI. Le successeur de l'agent étant un agent contractuel recruté sur un CDD, l'argument invoqué est, dans ces conditions, la non conformité du non renouvellement du contrat aux règles du droit communautaire.

Refus de rémunérer à taux plein un congé thérapeutique : l'administration a rémunéré un agent qui, à la veille de sa mise en temps partiel thérapeutique, travaillait à 90%, à ce taux au lieu de la rémunérer à taux plein, comme la loi le prévoit. Il a été exposé que l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. L'administration s'est fondée sur une circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique DGAFP B9 du 1er juin 2007 relative au temps

partiel thérapeutique, qui prévoit qu' « un agent qui bénéficierait d'un temps partiel au cours d'une période de travail à temps partiel devra percevoir la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à expiration de l'autorisation ». Il y a tout lieu de croire que l'administration s'est fondée sur ce texte pour prendre la décision litigieuse.

III – Consultations juridiques et participation au groupe d'action juridique (GAJ) : un exercice de mutualisation avec INTERCO

La fédération INTERCO a ponctuellement besoin d'un appui pour ce qui est des questions juridiques relatives à la fonction publique de l'Etat. La permanence lui apporte son concours en tant que de besoin. Il en va de même pour ce qui est des formations juridiques, en droit interne et en droit communautaire.

4 – Communication

La Lettre du syndicat CFDT-MAE :

Après une période de ralenti (4 LDS en 2006, 2 en 2007), le conseil syndical a décidé de relancer la publication d'une LDS « new look », avec un format nouveau et des moyens financiers à la hauteur des enjeux. Ainsi, depuis avril 2008, ce ne sont pas moins de dix LDS qui ont été éditées et diffusées à nos 1.450 adhérents, pour un coût moyen d'environ 1.050 € H.T. par numéro sur la période concernée, comprenant la confection de la maquette, l'impression, l'adressage et la mise sous film transparent. En fonction de nos besoins, certains numéros ont été commandés à hauteur de 3.000 exemplaires pour élargir la diffusion (exemple : LDS n°177 de septembre-octobre 2008 relative à la mise en place de l'accord-cadre sur le dialogue



Franck Ristori
Permanent



Aline Kandalajt
Permanente

social dans les postes). Il s'agit avant tout d'un outil de communication fort apprécié de nos adhérents, comme en témoigne l'enquête de satisfaction que nous avons réalisée en octobre 2008 sur l'information du syndicat. De ce sondage, il ressort en effet que 67% de nos adhérents préfèrent recevoir la LDS par messagerie uniquement, 17% par messagerie et courrier et 16% par courrier uniquement ; 92 % trouvent notre information claire, 77% la trouvent complète, 95 % la trouvent inté-

ressante, 58 % lisent la LDS en entier et 40% partiellement. Forts de ces résultats, nous avons décidé de « maintenir le cap » en matière de communication pour fournir régulièrement à nos adhérents une information de qualité et la plus complète possible. La seconde conséquence de ce sondage est que depuis mai 2009, la LDS n'est plus diffusée que par messagerie électronique, hors LDS spéciales congrès CFDT-MAE. La commission exécutive, responsable de la publication de cette LDS, s'est fixé pour objectif, d'ici le congrès de Préfailles, d'optimiser encore le coût de ce bulletin, en réalisant avec nos propres moyens en PAO.

Site internet – intranet :

avec une fréquentation moyenne de 150 connexions uniques par jour depuis trois ans, avec des pics à 200 connexions par jours, le site internet de notre syndicat (relayé sur diplonet) constitue la vitrine de notre syndicat. Le pli est pris depuis trois ans par les permanents du syndicat, qui adressent pratiquement chaque jour des informations et des mises à jour au webmestre pour publication sur la page d'accueil et sur les différentes pages et rubriques. Une refonte du site a été programmée et confiée à une permanente syndicale recrutée à cet effet.

Messages électroniques :

les informations mises en lignes sur le site sont également diffusées à l'ensemble des adhérents du syndicat disposant d'une adresse e-mail. Depuis 2008 la périodicité a été limitée à deux « envois groupés » par semaine. A ces envois s'ajoutent des messages spécifiques pour les adhérents parisiens, pour les adhérents nantais, pour les élus et mandatés dans les instances du dialogue social dans les postes et, plus rarement, vers certaines catégories ciblées, notamment en cas d'élection en CAP.

Affichage syndical, tracts :

la responsabilité de cette activité confiée à l'un de nos permanents et la mise à disposition d'une imprimante couleurs ont permis, dès l'année 2006, la confection d'affiches et de tracts destinés à accroître notre effort de communication, en complément de la Lettre du syndicat et de notre site Internet. La dispersion des sites et panneaux d'affichage syndical à Paris et à Nantes, loin de nous décourager, nous a donné un avantage sur les autres organisations syndicales incapables de fournir de quoi meubler régulièrement ces espaces et les tenir à jour. Et la CFDT, comme la nature, ayant horreur du vide, ne s'est pas privée de l'occuper... Avec en moyenne une quinzaine d'affiches ou de tracts par an, ce sont les points forts de l'action de notre syndicat, ses revendications, ses avancées, la vie de ses sections, ses campagnes et succès électoraux, ses appels à la mobilisation ou à la grève qui ont été mis en valeur et portés à la connaissance du plus grand nombre. L'utilisation de photos, de clips ou de dessins humoristiques pour illustrer nos textes, a encore ajouté à leur

attractivité et leur impact. En revanche la diffusion de ces affiches et tracts sur l'étranger en est encore à ses balbutiements, en grande partie faute d'espaces réservés à l'affichage syndical dans les postes et faute de correspondants motivés et équipés pour les imprimer. Cette lacune mérite qu'on réfléchisse aux moyens de cette diffusion, notamment partout où nous pouvons compter sur le relais de nos sections et de nos élus en CCL et CCP.

5 - Moyens, organisation et fonctionnement

Le principal indicateur de notre audience reste le nombre d'adhérents. Le rapport financier détaillera l'évolution mais, globalement on passe de 1.000 adhérents recensés pour le congrès 2006 à 1.500 adhérents à jour de leur cotisation pour le présent congrès, soit une progression de 50 %.

Le bilan est positif concernant l'activité des sections : à l'étranger.

on passe de 30 à 38 sections dont le trait commun a été le rôle considérable qu'elles ont joué durant les élections pour le dialogue social à l'étranger : Albanie : création de la section en novembre 2008 et ... excellents résultats aux élections du dialogue social à l'étranger. Algérie : fin 2008, la section d'Alger s'étend aux différents services français. Un nouveau bureau est mis en place en janvier 2009. Grande-Bretagne : une section s'ouvre à Londres en décembre 2008. Chili : une trentaine de RL décide de créer une section syndicale en septembre 2007 et dès 2008 obtient son premier (et très bon) résultat sur l'avancement à l'ancienneté des RL. Inde : la section de Bombay s'est mobilisée pour le pouvoir d'achat des RL ainsi que pour le remboursement de frais médicaux (avec succès). Mali : création de la section de Bamako en avril 2009. Mexique : sur la lancée de leur succès aux élections du dialogue social à l'étranger, les collègues de Mexico ouvrent en mars 2009 une section forte de plus de 50 adhérents ! Pologne : la section tente de mettre en place un vrai dialogue social qui respecterait les instructions du département. Les salaires stagnent, la grogne s'installe... Roumanie : une deuxième section (celle de l'Ambassade) ouvre à Bucarest à la suite de celle ouverte en février 2008 à l'institut français. Slovaquie : la section de Bratislava s'est mobilisée pour défendre les droits du personnel licencié de l'institut français (25% du personnel !) et pour réclamer un accompagnement social (accès à des formations professionnelles) en leur faveur. Taiwan : créée en mai 2008, cette section est déjà très active notamment sur les problèmes de fiscalité et de pouvoir d'achat !

à l'administration centrale.

Nantes : l'activité reste soutenue et s'appuie sur l'im-

plication de militants non permanents. A noter : mobilisation historique pour la manifestation intersyndicale du 29 janvier 2009 (plus de 50 agents du MAE dans la



*Brigitte de Oliveira
Permanente*

rue et près de 200 grévistes rien qu'à Nantes), défense de la médecine de prévention, lutte pour le classement en site amianté du TRIPODE, appui aux collègues du ministère de l'immigration, défense du système des horaires variables, suivi des travaux à Breil 3 et participation très active aux instances locales du CHS et du CTPS. Paris : la section est désormais dotée d'un bureau qui se réunit chaque semaine, et qui organise une réunion mensuelle d'adhérents.

L'activité des instances de notre syndicat est un bon indicateur de notre fonctionnement démocratique : après une période de complète léthargie jusqu'à la fin de 2007, les réunions de la commission exécutive ont repris à un rythme – 10 réunions entre janvier 2008 et mars 2009 - qui peine pourtant à respecter la périodicité mensuelle prévue par nos statuts. Le conseil syndical a été réuni régulièrement (6 fois par an en moyenne).

Nos droits à décharge s'élèvent à 21 permanents à temps plein depuis les élections CTPM de 2006. Le nombre de permanents syndicaux à peu évolué : de 10 permanents en septembre 2006, on est passé à 13 en 2009. Nous avons obtenu certaines avancées, de la part de l'administration dans le sens d'une reconnaissance du « métier » de permanent syndical : attribution d'un mois de réduction d'ancienneté par an pour les titulaires et amélioration de leur régime indemnitaire.

Dans l'ensemble notre dotation en locaux et en moyens matériels (photocopieurs, fournitures, matériel informatique) nous a permis de fonctionner correctement. En revanche la discussion souhaitée par l'administration sur une Charte des technologies d'information et de communication est restée au point mort. La formation syndicale est sans doute un de nos points faibles, faute probablement d'un permanent qui pourrait y consacrer l'essentiel de son temps. Les missions syndicales à l'étranger (Le Caire, Alexandrie et Moscou) ont été utiles mais leur coût, qui pèse lourdement sur le budget de notre syndicat, nous a freiné.

En guise de conclusion

Les élections ne sont pas le moteur de notre activité. Cela étant elles permettent aux militants CFDT d'être représentés dans les instances formelles de dialogue social (CTP, CAP, CCP-CCL, etc.) et elles sont un bon indicateur – avec le nombre de nos adhérents – de notre audience et de notre implantation. De ce point de vue la période 2006-2009 a vu une légère progression de nos résultats, qui devra cependant être confirmée par les élections au CTPM, prévues au printemps 2010.

La CFDT a progressé à pratiquement toutes les élections aux CAP et CCP : adjoints de chancellerie et adjoints techniques (de 14 % on passe à 21 % des suffrages exprimés), secrétaires de chancellerie (de 26 à 33 %), SESIC (de 26 à 30 %), secrétaires des affaires étrangères (de 36 à 45 %), ASIC (de 34 à 41 %), conseillers des affaires étrangères (de 31 à 34 %) et contractuels ante Le Pors (de 65 à 75 %). Nous avons perdu du terrain chez les ministres plénipotentiaires (de 50 à 27 %), mais cela est dû au fait que quatre listes étaient en présence contre deux seulement auparavant. Au total, et à périmètre égal, notre audience chez les titulaires et contractuels ante Le Pors progresse de 22 à 28 %. Signalons aussi le très bon résultat aux premières élections à la CCP des contractuels (CDD, Dutreil, détachés) où nous ramassons 45 % des suffrages.

Les élections au CTP nantais se sont tenues le 22 mars 2007. La CFDT a progressé de 26 voix, dépassant la CGT, qui a perdu 31 voix, et s'est rapprochée de la première place à Nantes alors que le taux de participation reste inchangé. L'ASAM/USASCC, alliance de circonstance, en recul de 24 voix, n'est plus « qu'à 14 voix devant ». Statu quo au niveau du nombre de sièges, les trois organisations obtenant de nouveau deux sièges chacune.

Les élections du 1er octobre 2008 pour désigner les dix représentants du personnel au CTPM du ministère de l'immigration ont donné une nette majorité (195 voix 455 suffrages exprimés) et cinq sièges sur dix. Cette nette victoire est à mettre à l'actif des syndicats CFDT du ministère de l'intérieur, du ministère des affaires sociales et du MAEE, avec l'appui de la fédération Interco.

Les élections pour le dialogue social dans les postes, même si elles n'étaient pas destinées à mesurer l'audience et la représentativité des syndicats, ont été un succès pour la CFDT qui obtient 35 % des voix en CCP et 62 % en CCL, soit au total 3.600 voix, 400 sièges de titulaires et la majorité absolue des suffrages exprimés par nos collègues expatriés et recrutés locaux dans les postes. Mais le plus dur reste à faire et il nous faudra transformer cet essai lors des élections CTPM prévues au printemps 2010./.

Propositions de modifications statutaires

Le congrès du syndicat, une fois tous les trois ans, est le moment où nous pouvons ajuster nos règles de fonctionnement pour pallier des difficultés rencontrées en cours de mandat.

Certaines modifications portent sur des détails : prise en compte de l'URI Pays de Loire (art. 1-2), disparition des timbres de cotisation (art. 4-2), notification de la création des sections syndicales à l'administration (art. 5-1).

D'autres propositions sont plus substantielles :

. la commission exécutive (le bureau du syndicat) pourrait être renforcée en augmentant légèrement le nombre de ses membres (art. 9-1) et en attribuant à chacun d'eux la responsabilité d'une ou plusieurs missions (art. 9-2). Il est proposé de faire figurer la liste de ces missions dans le règlement intérieur pour laisser de la souplesse à un dispositif qui devra faire ses preuves.

. concernant le conseil syndical, il est proposé d'élargir le nombre des suppléants (art. 7-1), d'abandonner la procédure de cooptation par le conseil syndical, peu démocratique (idem), et de réhabiliter le rôle des conseillers syndicaux suppléants en leur permettant de représenter des titulaires momentanément empêchés (art. 7-3).

1 / Modification des statuts

Titre I – Constitution / Article 1-2 - adhésion confédérale

Le syndicat adhère à la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et à ses statuts (...). Du fait de son adhésion à la CFDT, le syndicat est obligatoirement membre de la fédération et de l' (des) union(s) régionale(s) interprofessionnelle(s) dont il relève par son champ d'activité et ses implantations géographiques.

Titre IV - L'adhérent / Article 4-2 – devoirs

Chaque adhérent a pour responsabilité (...) de payer régulièrement ses cotisations et d'en être à jour au plus tard à la date de clôture de l'exercice (supprimer : « de timbres ») fixée annuellement au niveau confédéral par le Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (SCPVC).

Titre V - La section syndicale / Article 5-1 – définition

La section syndicale est la structure de base du travail du syndicat. (...) La constitution des sections est entérinée par le conseil syndical (ajouter : « qui en informe l'administration »).

Titre VII - Le conseil syndical

Article 7-1 – composition

Le conseil syndical comprend au maximum quinze membres titulaires et cinq (dix) suppléants élus lors du congrès.

En cas de vacance en cours de mandat d'un conseiller titulaire, le siège est pourvu, pour la durée du mandat à courir, par le suppléant ayant obtenu le plus grand nombre de voix. (supprimer : « A défaut de suppléant élu, le conseil élira un nouveau conseiller titulaire, parmi les candidats déclarés, après appel à candidature. En cas de vacance, en cours de mandat, de la totalité des sièges de conseillers suppléants, le conseil syndical élira de nouveaux conseillers suppléants, parmi les candidats déclarés, après appel à candidature. »)

Article 7-3 – fonctionnement

(...) Le conseil ne peut délibérer valablement que si la majorité de ses membres (ajouter « titulaires ») sont présents ou représentés, et si un tiers au moins des membres titulaires est présent.

Chaque conseiller titulaire (ajouter : « ou suppléant ») présent peut porter les mandats de deux autres conseillers titulaires. (...)

Titre IX - La commission exécutive

Article 9-1 – composition

Le conseil syndical élit en son sein une commission exécutive composée de cinq (six) à sept (huit) membres, dont (...)

Article 9-2 – attributions

La commission exécutive assure le fonctionnement permanent du syndicat dans le cadre des orientations du congrès et des décisions du conseil. Il est responsable devant ce dernier. (ajouter : « Chaque membre de la commission exécutive est responsable d'une ou deux mission parmi celles figurant à l'article 6 du règlement intérieur »)

2/ Modification du règlement intérieur du syndicat

Article 4 – Le conseil syndical

4-1 Participants

(Ajouter : « Les conseillers syndicaux suppléants assistent de droit au conseil syndical, sans voix délibérative, sauf s'ils ont reçu procuration d'un ou deux conseillers syndicaux titulaires. »)

Les permanents syndicaux non élus au conseil syndical (ajouter : «, les représentants titulaires au comité technique paritaire ministériel et les élus en commission administrative paritaire ou en commission consultative paritaire ») assistent de droit au conseil syndical, sans voix délibérative. (...)

4-2 Fonctionnement

(...) Chaque conseiller titulaire (ajouter : « ou suppléant ») présent peut recevoir deux procurations par séance.

Article 6 - La commission exécutive

Les membres de la commission exécutive sont élus parmi les conseillers syndicaux lors de la première réunion du conseil. (ajouter : « Ils sont révocables par le conseil syndical ») (...) Le trésorier est responsable de la tenue des comptes du syndicat. Il exécute en ce qui le concerne les décisions du conseil syndical. Il présente un état des comptes à chaque réunion du conseil syndical.

(ajouter : « Les membres de la commission exécutive sont chargés chacun d'au moins une des missions suivantes, dont ils rendent compte régulièrement au conseil syndical : organisation, fonctionnement et droit syndical ; élections ; communication ; action revendicative et dialogue social à l'administration centrale ; action juridique ; action sociale ; trésorerie et développement ; réseau des sections à l'étranger et dialogue social dans les postes ; formation syndicale ; relations avec les structures CFDT. »)



Nos camarades, Jean-Luc Traina, Trésorier, Jean-Rémy Minetti, Secrétaire de la section Nantes, et Jacques Szalay, Conseiller syndical, à Nantes

Résolution d'orientation (2009 - 2012)

1 - CONTEXTE

La présente mandature s'achève sur la mise en place et le lancement de la révision générale des politiques publiques (RGPP), qui se traduit par la suppression de plusieurs milliers d'emplois dans la fonction publique. Elle s'achève aussi par une crise financière mondiale sans précédent, qui impacte très fortement l'économie réelle et se traduit par des destructions massives d'emploi dans l'industrie et le secteur des services. Elle s'achève enfin par les premières élections pour le dialogue social dans les postes.

1.1 - La RGPP

Présentée initialement et avant la crise comme une démarche radicalement nouvelle, visant à identifier les réformes qui permettraient de réduire les dépenses de l'Etat et d'améliorer l'efficacité des politiques publiques, la RGPP, pilotée directement par l'Elysée, sans débat démocratique et sans implication de la haute fonction publique et des cadres intermédiaires, vise avant tout à réduire la masse salariale de l'Etat. Au MAE cela se traduit par :

- la perte de 700 équivalents temps plein (ETP) sur la période 2009-2011 ;
- la mise en place d'une nouvelle organisation du MAEE, qui n'assurera plus que des fonctions dites d'état-major, confiant la mise en œuvre et de fait la définition des programmes et projets à des opérateurs, qui seront pour la plus part des établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC) ;
- une contrainte budgétaire de plus en plus forte avec des programmes en baisse sensible ;
- la mise en place progressive de trois formats d'ambassade, qui peut préfigurer à terme l'abandon de l'universalité du réseau diplomatique français ;
- la reconfiguration et le rétrécissement du réseau consulaire ;
- de graves incertitudes sur le devenir du réseau culturel.

1.2 - La crise financière,

La crise financière actuelle a mis à terre quelques-unes des plus grandes institutions bancaires et mobilise des sommes faramineuses de la part des Etats occidentaux. Elle amplifie la crise économique et accélère la crise sociale. Personne ne peut dire aujourd'hui quels en seront les retentissements et le terme.

Cette crise confirme la réalité de la mondialisation des économies et pose la question de la gouvernance mondiale et de la nécessité de la mise en place d'un dispositif de régulation et de contrôle des circuits financiers et économiques mondiaux plus efficaces que celui qui a prévalu jusqu'à présent. Les décisions du G 20 de Londres résultent d'un compromis, dont on ne sait pas encore si elles permettront d'éviter les dérives du système. Les plans de relance des Etats, dans la mesure où ils sont à la hauteur de cette crise, ne produiront pas immédiatement d'effets. Dans ce contexte, il est difficile d'imaginer les conséquences pour le ministère des Affaires étrangères et pour ses agents. Le multilatéralisme va-t-il se renforcer au détriment du bilatéralisme ? L'Europe politique va-t-elle se renforcer ? Les réponses à ces quelques questions impacteront nécessairement les missions et l'organisation du MAEE et donc le devenir de ses personnels. Le ministère aura-t-il, d'ailleurs, encore et pour combien de temps, des corps spécifiques ? Alors que nous savons que l'interministérialité des personnels de l'Etat fait son chemin et que l'examen d'un projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires figure à l'agenda des parlementaires.

1.3 - Le dialogue social

1.3.1 - Le dialogue social dans la fonction publique,

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 signés par six des huit syndicats de fonctionnaires (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC, seules FO et la CFTC ne les ont pas signés), soit plus de 70% des voix à l'échelle des

trois fonctions publiques, vont déboucher sur une loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Les accords de Bercy et la loi en préparation visent à faire de **la négociation le mode normal du dialogue social**. A cette fin il est prévu de :

- renforcer la légitimité des instances représentatives par un recours accru aux élections désormais ouvertes aux titulaires et aux contractuels ;
- fixer les conditions de validité d'un accord en posant le principe qu'un accord sera reconnu valable s'il est signé par des syndicats représentant au moins 50% des voix ;
- fixer les conditions d'accès aux élections des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires (CAP) ;
- harmoniser les conditions relatives aux comités techniques relevant de la fonction publique territoriale avec ceux de l'Etat .

Il est probable que les accords de Bercy et la future loi modifient le paysage syndical français. Les petits syndicats risquent de disparaître ou devront soit se regrouper, soit passer des accords avec les grands syndicats pour espérer peser encore un peu dans les négociations.

La responsabilité des grands syndicats, dont la CFDT, sera plus grande encore qu'actuellement.

1.3.2 - Le dialogue social dans les postes.

La CFDT a signé en 2008 l'accord-cadre sur le dialogue social dans les postes afin de donner aux représentants des personnels une représentativité clairement établie, de permettre aux recrutés locaux de disposer d'une instance consultative sur leur situation personnelle et collective et pour que la qualité du dialogue social devienne un critère d'évaluation des chefs de poste.

Les forts taux de participation constatés (66% en CCP, 79% en CCL) confèrent aux nouveaux élus une légitimité tout aussi forte. Et la CFDT a en l'occurrence fait le bon choix en signant l'accord-cadre du 4 juillet 2008. Les scores honorables obtenus en CCP (36% contre 39% à l'ASAM) et excellents en CCL (62% contre 17% à l'ASAM) nous obligent à répondre à une très forte attente des nouveaux élus, qui dans bien des cas, sauf dans les pays où une section locale existe déjà, révèlent un déficit d'expérience d'actions syndicales. Comment répondre à ces attentes ? Comment passer d'un succès électoral à la construction d'un réseau de militants formés et disposés à s'engager sur la durée pour l'aboutissement de revendications collectives et individuelles ? Autant de questions qui vont avoir des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement de notre syndicat.

La crise financière, économique et sociale, la mise en œuvre de la RGPP et de la réforme de l'Etat, la prise en compte des questions de développement durable, des phénomènes migratoires liés au mal développement et les nouvelles règles du dialogue social dans les trois fonctions publiques vont produire des effets, de nature différente, dont il est difficile à ce stade d'en mesurer l'ampleur. Mais, elles auront des conséquences sur le rôle et la place de l'Etat, sur une coopération internationale renforcée pour définir les règles de gouvernance de la mondialisation, dont tout le monde s'accorde pour dire maintenant que la seule loi du marché n'y parvient pas, et sur le renforcement des institutions internationales et du multilatéral. Le ministère des Affaires étrangères et européennes est-il bien préparé à traiter ces nouveaux défis ? Rien n'est moins sûr. Les tergiversations de l'administration et du ministre sur l'organisation du ministère et en particulier sur les missions et le format de la DGMDP, dont le devenir du réseau culturel en est la dernière illustration, le flou quant aux trois formats des ambassades et les nombreuses interrogations sur le devenir de nombreux services révèlent la non maîtrise par notre administration des questions relatives aux missions du ministère.

Depuis deux ans, les quelques certitudes que nous pouvions avoir sur la sécurité de l'emploi dans la fonction publique, sur un minimum de progression de carrière à l'ancienneté, sur l'universalité des réseaux diplomatique, consulaire et culturel ont été quelque peu ébranlées. Par ailleurs, l'attente d'informations sur les réformes en préparation n'a pas été propice pour organiser la mobilisation des personnels. Le transfert massif de missions, jusqu'à présent remplies par l'administration, à des opérateurs, créés de toutes pièces par les pouvoirs publics, va non seulement faire perdre de la substance au MAEE, mais aussi modifier profondément les profils des emplois publics. Enfin, les nouvelles règles de la représentativité syndicale qui sont en train d'être définies dans le cadre des accords de Bercy, évoqués plus haut, vont nous conduire à renforcer nos pratiques d'un syndicalisme de proximité.

2 - NOS ORIENTATIONS 2009-2012 : ANTICIPER, S'ADAPTER ET SE DEVELOPPER

Les évolutions en cours obligent à **améliorer nos capacités d'anticipation**, au risque d'être en retard d'un combat. D'autant que les nouvelles règles du dialogue social dans la fonction publique et les résultats obtenus par la CFDT-MAE aux élections DSP de 2009 imposent d'**adapter notre fonctionnement**.

2.1 - Les nouvelles règles de la représentativité : des comités techniques paritaires (CTPM) aux Comités Techniques (CT).

En 2010 l'actuel CTPM doit être renouvelé, soit dans sa forme actuelle, soit selon les nouvelles modalités prévues dans la future loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. En 2011/2012, dans le cadre de la nouvelle loi, les calendriers électoraux de toute la fonction publique seront harmonisés sur la base d'un cycle de quatre ans. Il est donc hautement probable que de nouvelles élections soient organisées.

Les grandes orientations du projet de loi présenté au Conseil des Ministres le 1er avril 2009, visent à :

- **conforter la légitimité** des organisations syndicales dans la fonction publique en introduisant le principe de l'élection directe des comités techniques à la Fonction publique de l'Etat et en calant la composition des conseils supérieurs sur la base des résultats agrégés des élections en comités techniques ;
- **promouvoir la place de la négociation** dans la Fonction publique en élargissant les thèmes (déroulement de carrières, formation professionnelle tout au long de la vie, organisation du travail, ...) et en définissant les règles de validité des accords conclus ;
- **renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des instances** avec notamment la création du Conseil Supérieur de la Fonction publique et la redéfinition de la composition des instances. Il met fin au caractère purement formel du paritarisme numérique des conseils supérieurs et des comités techniques, pour faire place à des instances où les organisations syndicales auront en face d'elles des employeurs publics à l'écoute, en capacité de prendre des décisions et de les faire respecter ;
- **reconnaître l'expérience** acquise dans l'exercice de mandats syndicaux.

Pour la CFDT, la négociation doit être développée à tous les niveaux pertinents : inter-fonctions publiques quand il s'agit de règles de portée générale définissant les conditions de travail de tous les personnels, national pour ce qui est propre à chacun des trois versants de la fonction publique, et local pour négocier les conditions de mise en œuvre de ces règles au sein des services en tenant compte de la spécificité de chacun d'entre eux.

La CFDT a revendiqué que la valeur juridique des accords soit enfin reconnue, mais l'administration entend s'en tenir au cadre statutaire et réglementaire qui fait du législateur le décideur ultime. Mais la valeur politique des accords sera reconnue et obligera l'administration à prendre les mesures nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les prochaines élections seront déterminantes pour mesurer la représentativité des organisations syndicales, pour calculer les moyens de fonctionnement mis à leur disposition par l'administration : décharges syndicales, bureaux, ... Même si pour la CFDT l'essentiel de ses ressources provient de ses adhérents.

2.2 - Anticiper

Pour négocier, il faut non seulement renforcer notre représentativité, mais aussi améliorer nos capacités d'anticipation, afin d'aboutir à des accords qui aillent un peu plus loin que la seule défense du statu quo.

2.2.1 Pour anticiper, notre syndicat doit **s'impliquer davantage dans les structures de la CFDT**, comme les Unions Régionales Interprofessionnelles (URI) Ile de France et Pays de Loire, les Unions Départementales (UD) Paris et Loire Atlantique et bien sûr notre Fédération Interco. Car ce sont des lieux incontournables d'informations et de formation, d'échanges et d'analyses d'expériences et des bonnes pratiques syndicales. Ce sont aussi des lieux où notre syndicat peut faire valoir son point de vue sur les réformes en cours et à venir, corps de la fonction publique, par exemple. C'est pourquoi notre syndicat, après une période d'absence relative dans les instances

de notre fédération a fait le choix de participer activement au congrès d'INTERCO (Montpellier juin 2009) en envoyant quatre délégués et en proposant une candidature au Conseil fédéral. C'est dans ce même objectif, qu'il faut renforcer notre participation dans les différents groupes de travail et ateliers de formation organisés par nos URI et UD.

Forts des informations ainsi recueillies, des analyses échangées et partagées avec des syndicalistes d'autres administrations et d'autres fonctions publiques, nous serons en mesure de renforcer nos capacités d'anticipation, de propositions et donc de négociations.

2.2.2 Pour anticiper, notre syndicat doit **développer ses relations avec les organisations syndicales des opérateurs**, et même envisager la syndicalisation des personnels de ces organismes, lorsque cela est possible. En effet, les relations d'interdépendance entre le ministère et les opérateurs sont trop importantes pour que notre syndicat soit absent de ce champ. Ce sont des lieux d'informations sur la mise en œuvre des politiques d'action culturelle extérieure, de coopération et de solidarité avec les pays en développement. Ce sont aussi des lieux qui traitent en partie de sujets essentiels, et dont il n'est pas sûr que « notre diplomatie » en mesure bien l'importance, comme la diversité culturelle, le changement climatique, la sécurité alimentaire, les migrations... Enfin, il est important que notre syndicat puisse participer à la définition des modalités de transfert des personnels du MAE vers ces opérateurs, ce qui n'est pas le cas actuellement. Il importe aussi que nous puissions produire une information complète et recoupée sur les conditions proposées aux agents transférés chez les opérateurs.

2.2.3 Pour anticiper, il faut **former nos adhérents, nos élus et nos mandants** à une bonne maîtrise des règles du dialogue social, à l'élaboration de propositions, à la pratique de la négociation et à la communication.

2.3 - S'adapter

Les résultats encourageants obtenus lors des élections de 2009 pour le dialogue social dans les postes, qui confirment notre progression dans les CAP et CCP au cours de ces trois dernières années, traduisent la confiance de nos collègues recrutés locaux, de nos collègues titulaires et contractuels dans un syndicat qui les soutient depuis longtemps. Ces résultats expriment aussi de fortes attentes auxquelles nous devons répondre. Ce qui implique un renforcement de notre pratique d'un **syndicalisme de proximité**. Les échéances à venir, notre volonté de faire aboutir nos revendications et nos valeurs et les enseignements tirés des élections pour le dialogue social dans les postes (DSP) de 2009 nous conduisent à **adapter notre fonctionnement**.

Les principales adaptations porteront sur la création et ou le renforcement de cinq pôles.

2.3.1 Un pôle élections, placé sous la responsabilité d'un permanent, aura pour mission de :

- proposer au conseil syndical une stratégie de campagne ;
- coordonner la préparation du matériel de campagne ;
- mettre sur pied la liste de nos représentants, sous l'autorité du Conseil syndical.

2.3.2 - Un pôle relations avec les postes à Nantes, constitué d'une équipe de permanents qui se consacrera entièrement à cette tâche, il aura pour mission de :

- être à l'écoute des sections et suivre leurs activités et leurs adhérents ; faire le point avec les élus CFDT dans les CCL et CCP sur la façon dont le dialogue social se déroule poste par poste ;
- aider à la création de nouvelles sections, à partir des élus CCL et CCP soutenus par notre syndicat lors des élections DSP de 2009 ;
- assurer un conseil en cas de crises (plans sociaux, fermetures de sites, etc.) ;
- contribuer à l'élaboration de stratégies de dialogue social adaptées aux situations particulières ;
- établir l'analyse et la synthèse des informations recueillies, la présenter au Conseil syndical, qui décidera des actions à mener en direction de l'administration.

2.3.3 Un pôle formation syndicale, coordonné par un permanent. Il aura en charge dans un premier temps la formation des nouveaux représentants au dialogue social, pour lesquels il s'agit souvent d'une toute première expérience. À cette fin, il réalisera :

- la conception d'un plan de formation ;
- la production d'une documentation écrite et en ligne ;
- l'amélioration du site Internet ;
- des sessions de formations des élus et adhérents en France et dans les postes.

Le pôle formation participera aussi au renforcement des capacités de nos adhérents à s'engager davantage dans l'action syndicale en rappelant sans cesse les valeurs de base de la CFDT : partage, égalité, solidarité, responsabilité et en ayant toujours à l'esprit que la liberté syndicale est un droit constitutionnel. En les confortant dans le fait que s'engager n'est pas forcément « mal vu », bien au contraire, et d'autant plus que la future loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique devrait reconnaître l'expérience acquise dans l'exercice de mandats syndicaux.

Ce pôle contribuera, enfin, au renforcement des capacités de nos mandants, car s'engager et militer est aussi un acte formateur, mais pour négocier et proposer, il est souvent nécessaire de se former.

2.3.4 – Un pôle juridique, qui existe déjà, mais que nous devons valoriser tant auprès de nos adhérents, qu'en direction de notre fédération et qui renforce notre crédibilité auprès de l'administration.

2.3.5 - Un pôle Communication, qui existe déjà, mais qu'il convient de renforcer, car les résultats obtenus jusqu'à présent sont certes dus aux positions que nous adoptons, mais également à la façon dont nous communiquons. Animé par une équipe de permanents et nourri par les comptes-rendus des réunions de nos mandants, il aura pour tâches de :

- préparer et adresser à nos adhérents par courrier électronique les **bulletins d'informations réguliers** deux fois par semaine. L'expérience montre que nos adhérents apprécient ce mode de communication et qu'ils relaient souvent ces messages vers leurs collègues de travail ;
- toiler notre site **Internet-intranet**, qui est très visité par les agents du MAEE, les parlementaires, les responsables de notre fédération et probablement par les autres syndicats. Il devrait faire une part plus importante aux zones réservées aux adhérents et militants et comporter une base de données pratiques et juridiques pour permettre de répondre aux questions que se posent nos adhérents et nos collègues ;
- produire mensuellement la **Lettre du Syndicat (LDS)**, destinée d'abord aux adhérents ;
- réaliser régulièrement des **affiches** en lien avec l'actualité et les placer dans les panneaux d'affichage, y compris dans les postes à l'étranger ;
- rédiger les **tracts** et organiser leur distribution, ce mode de communication permet d'attester publiquement que nous sommes aussi un syndicat d'adhérents et de militants ;
- appuyer, en tant que de besoin, les sections de Paris, de Nantes et des postes pour organiser des heures mensuelles d'information (**HMI**), ce mode de communication permet aussi d'être à l'écoute des personnels;
- rédiger des **articles** pour communiquer en direction d'un public plus large et pour peser dans les débats.

Pour engager ces orientations et mettre en oeuvre ces adaptations, le Conseil syndical, instance de décision, se réunira au moins quatre fois par an, la Commission exécutive une fois par mois et les permanents syndicaux auront une lettre de mission et seront évalués annuellement.

2.4 - Se développer

Jusqu'à présent la courbe de nos adhésions, en hausse depuis cinq ans, n'était pas due à une politique délibérée de syndicalisation. A vrai dire personne ne sait quelles sont les raisons de cette hausse : acquis revendicatifs de la CFDT-MAE ? désaffection des collègues vis à vis des autres syndicats, en perte de vitesse ? meilleures réactivités de nos militants et permanents syndicaux plus nombreux et mieux formés, face aux demandes individuelles de renseignements, de conseil et d'appui ? recherche de candidats et succès électoraux ?

Le conseil syndical élu par ce congrès élaborera un plan de syndicalisation avec l'objectif de maintenir le taux actuel de progression : + 50% sur trois ans.

3 - NOS PRINCIPAUX AXES REVENDICATIFS

Par expérience, nous savons les limites d'une longue liste de revendications, soit parce que des événements que nous n'avons pas prévus viennent bousculer les priorités revendicatives adoptées en Congrès, c'est précisément ce que nous venons de vivre, soit parce que nous ne sommes pas parvenus à imposer notre agenda à l'Administration. C'est pourquoi, nous ne fixons pas ici une liste exhaustive de revendications, mais proposons cinq axes revendicatifs.

3.1 - Les agents de catégorie C

La CFDT, fidèle à ses orientations inter-catégorielles et non corporatiste, doit cependant porter une attention particulière aux agents de cette catégorie, tout en continuant d'être attentif et vigilant aux problèmes des catégories B, A et A+.

Si la CFDT a bien progressé lors des dernières élections aux deux CAP des adjoints administratifs et des adjoints techniques, beaucoup reste encore à faire en ce qui concerne la syndicalisation des agents de catégorie C.

Ces agents se perçoivent, à tort ou à raison, comme les laissés pour compte des combats syndicaux qu'ils ressentent, dans le cas de la CFDT, comme tournés vers la défense d'une élite (« syndicat de cadres ») ou vers la défense des agents de recrutement local (« syndicat des Recrutés Locaux »). Ces deux types de reproches ont notamment été régulièrement exprimés par les agents de catégorie C lors de la récente campagne pour les élections au dialogue social dans les postes, qui a mis en lumière la difficulté de les convaincre de s'impliquer. Ce ressenti « d'abandon syndical » de leur catégorie explique la préférence de certains collègues pour d'autres syndicats plus corporatistes qui leur semblent plus à même de défendre leurs intérêts. **Comment leur démontrer que cette image qu'ils ont de la CFDT-MAE ne correspond pas à la réalité ?**

Pour cela il sera en tout premier lieu nécessaire de les convaincre que la CFDT a bien pris conscience de l'importance numérique des deux corps, qui représentent à eux seuls près de 57 % des effectifs d'agents titulaires de ce ministère (3200 ETP d'agents C sur les 5600 ETP d'agents titulaires du MAE).

Il s'agira ensuite de leur démontrer que la CFDT a également pris la mesure de l'importance fonctionnelle de cette catégorie d'agents, qui mettent en oeuvre concrètement au quotidien la politique de ce ministère, tant à l'administration centrale que dans les postes.

Pour cela, la CFDT doit faire reconnaître par l'administration l'évolution certaine de leurs fonctions :

- Très peu d'agents de catégorie C sont cantonnés dans des fonctions de simple exécution ; au contraire, beaucoup d'entre eux exercent des responsabilités de plus en plus variées, qui vont bien au-delà de leurs attributions statutaires. De plus, les agents sont souvent amenés à exercer des responsabilités nouvelles, sans formation préalable ;
- Du fait de la tension sur les effectifs, la charge de travail exigée par leur hiérarchie s'alourdit d'année en année et l'on assiste à une « mise sous pression » des agents qui ont de plus en plus de difficultés à faire face ;
- La politique des affectations ne fait que souligner ces exigences croissantes, tant de la part de la DRH, qui demande par exemple désormais à certains agents qui « n'ont pas fait leurs preuves » de rester une année de plus en centrale, que des postes, qui refusent de plus en plus de candidatures au prétexte que l'agent ne serait pas capable de faire face à la charge de travail ;
- Par ailleurs, la suppression des emplois et la diminution des recrutements par concours réduisent fortement les possibilités d'avancement et d'évolution des carrières des agents de catégorie C.

Des responsabilités accrues, une charge de travail en augmentation constante, moins de possibilités d'affectation et moins de probabilités d'avancement ne constituent pas l'apanage des seuls agents de catégorie C, mais ils n'ont pas les mêmes moyens d'y faire face que leurs collègues de catégorie B et A, ni du point de vue financier, ni du point de vue pratique.

Cette situation nouvelle doit se traduire par des compensations nouvelles, qui pourront être d'ordre financier (augmentation des primes, fixation des indemnités de résidence tenant compte des fonctions exercées, prise en charge financière du logement à l'étranger, augmentation des aides sociales,...) , mais aussi d'ordre pratique : offre de formation accrue, assouplissement de la politique des affectations, aide au logement accrue à Paris.

A cette fin, la CFDT demandera **la mise en place urgente d'un groupe de travail chargé de définir les évolutions possibles en la matière et d'élaborer des propositions concrètes.**

Enfin, un effort de communication en direction des agents de catégorie C sera réalisé pour faire connaître les revendications de la CFDT qui les concernent.

3.2 - Une politique de formation pour tous les agents plus ambitieuse

Revendiquer une politique de formation plus ambitieuse que celle qui est mise en œuvre actuellement par l'administration devient une nécessité pour que l'ensemble des personnels (titulaires, contractuels et recrutés locaux) soit mieux préparé à affronter les bouleversements à venir. Le métier de diplomate évolue, il faut une plus grande polyvalence tout en développant une plus grande spécialisation. Le ministre semble l'avoir compris et envisage de transformer l'Institut diplomatique, créé en 2001 par Hubert Védrine, en une structure pérenne organisée de manière à former nos diplomates aux problématiques contemporaines.

La CFDT est favorable, dans son principe, à la création d'une école diplomatique et consulaire. Elle souhaite que cette école soit un lieu de décloisonnement des métiers et des approches, mais s'inquiète d'ores et déjà du financement d'un projet aussi ambitieux dans le contexte budgétaire actuel.

De plus, à l'instar d'autres ministères (Ecole Nationale de la Magistrature à Bordeaux) et d'établissements publics (Centre d'Etudes financières, économiques et bancaires de l'Agence Française de Développement à Marseille), et sur le modèle de l'IFAAC, à ce jour meilleur exemple de structure de formation pérenne au Département, la CFDT militera pour que cet Institut soit localisé à Nantes, qui dispose d'importants atouts humains et immobiliers, et où les formations diplomatiques et consulaires pourront être dispensées aux agents titulaires A, B et C, ainsi qu'aux collègues recrutés locaux. En outre, cette proposition s'inscrit totalement dans la logique de notre position en faveur de la relance de la délocalisation des services à Nantes.

Par ailleurs, alors que tous les agents, qu'ils soient de catégorie A, B ou C sont amenés, au cours de leur carrière, à encadrer des équipes et à être en relation avec du public, le Département doit poursuivre ses efforts de formation continue en gestion des ressources humaines et dans l'apprentissage de l'accueil du public.

Enfin, les recrutés locaux (RL) ont une place de plus en plus importante. Ils doivent avoir leur place dans le plan de formation, ils doivent avoir une carrière. Il arrive encore trop souvent que des RL soient fermement invités à venir se former en France à leurs frais et sur leurs temps de congés. Un véritable droit à la formation doit être défini pour les RL.

3.3 - Les contractuels

Attentifs depuis toujours sur le sens et le devenir des différents statuts d'agents non-titulaires de l'Etat, nous veillerons plus particulièrement à ce que :

- l'administration mette en œuvre les engagements pris par le ministre des Affaires étrangères dans sa lettre du 9 mars 2009 adressée à la CFDT pour ce qui concerne les CDI « Dutreil ». Ces engagements concernent la définition d'un cadre organisant la progression des parcours professionnels et une amélioration de leur situation indemnitaire ;
- une prime de précarité soit prévue dans les contrats des agents recrutés pour une durée déterminée (CDD) et que le délai de prévenance soit effectivement respecté ;
- les fonctionnaires détachés bénéficient des mêmes primes et indemnités de résidence que les agents titulaires du MAEE.

3.4 - Les recrutés locaux

Nous veillerons à ce que les engagements du ministre (lettre du 9 mars 2009) sur la contractualisation des grilles de salaires des agents de droit local soient tenus. La CFDT poursuit son combat pour que ces agents soient considérés comme des personnels à part entière et revendique à cet effet la mise en place d'un droit à la formation, d'une protection sociale comparable à celles des agents expatriés et des prestations sociales comparables à celles dont bénéficient les autres agents du ministère dans le cadre de l'ADOS.

3.5 - La rémunération au mérite

La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la reconnaissance du mérite, mais elle considère que le dispositif de prime au mérite présente de forts risques d'arbitraire, au sein d'une administration où les lacunes en termes de gestion des ressources humaines sont notoires, sans que les CAP puissent veiller au respect du principe d'équité.

En revanche, les dispositifs existants de récompense du mérite doivent être développés :

- le lien évaluation annuelle/réductions d'ancienneté est intéressant, même si, pour le moment, les chefs de service n'ont manifestement pas compris l'exercice ;
- la promotion interne doit être renforcée par la mise en place de ratios pro/pro beaucoup plus intéressants.



*Jean-Pierre Farjon
Permanent*

Conclusion

Anticiper, s'adapter et se développer pour porter nos exigences de plus de justice et d'équité, pour peser d'un poids toujours plus grand dans les négociations à venir, pour faire connaître et entendre les positions de la CFDT-MAE aux décideurs et aux instances fédérales, régionales et départementales de la CFDT, ainsi se résume l'orientation générale proposée.

Au moment où notre syndicat a considérablement renforcé sa crédibilité au MAEE, notre responsabilité est de plus en plus grande, en administration centrale et dans les postes. En effet, l'orientation choisie s'inscrit dans un contexte général caractérisé par de multiples incertitudes et des destructions massives d'emplois. Nous sommes entrés dans une période où les mauvais coups risquent de se multiplier et où nos collègues aux statuts les plus fragiles se trouvent en première ligne. Pour faire face à cette situation nouvelle, il est impératif de bien connaître les règles, de s'écouter mutuellement, de renforcer nos liens de solidarité, de construire collectivement les réponses les plus adaptées et d'organiser ensemble la mobilisation. Les défis sont grands et nous pourrons d'autant mieux les relever que nous serons plus forts, plus nombreux, mieux informés et formés, plus audacieux et créatifs dans nos propositions et dans nos actions./.

