

Sommaire

LDS n° 193 – Avril 2010

- p.1 : Edito
- p.2 : Permanences, astreintes et heures supplémentaires : à quoi joue l'administration ?
- p.3 : Le dialogue social dans les postes : un acquis social à perfectionner d'urgence
- p.4 : Réforme du dispositif de l'action culturelle extérieure : un Epic, pour quoi faire ?
- p.5 : Culture et coopération : un réseau en fusion ?

Nos coordonnées

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



Edito : Réforme : improvisation et immobilisme

Décidée il y a un peu plus d'un an, la réforme du MAEE se traduit par la mise en place de la direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM). Celle-ci peine à trouver sa place, une réforme de l'action culturelle extérieure balbutiante et sans objectifs forts, qui s'accompagne d'une expérimentation de la fusion des services de coopération et d'action culturels (SCAC) et des établissements à autonomie financière (EAF) où ordres et contre ordres prédominent. Alors que la réforme du réseau consulaire entraîne une détérioration du service rendu aux usagers. Par bien des aspects, les premiers effets de cette réforme reflètent l'improvisation qui la caractérise et renforce le désarroi des agents, tous statuts confondus. C'est grave pour l'avenir de ce ministère, bien mal défendu dans la tourmente de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Les suppressions d'emplois entraînent partout augmentation du stress, des permanences, des astreintes et des heures supplémentaires à l'étranger et des licenciements de recrutés locaux, sans que le Département s'acquitte de la totalité de ses obligations légales et contractuelles.

Sur tous ces sujets, les élus CFDT dans les instances du dialogue social en France comme à l'étranger (CTPM, CTPS, CAP, CCP, CCL, CHS, ADOS, groupes de travail) font remonter le ressenti des agents, produisent des analyses, formulent des propositions et des revendications et, lorsque cela est possible, négocient. Si le rôle des élus n'a jamais été chose simple, force est de constater que depuis la mise en œuvre de la RGPP ils se heurtent de plus en plus souvent à une administration qui pratique l'immobilisme.

Pour que cela change, pour que les instances du dialogue social produisent davantage de droits nouveaux, il est impératif que l'ensemble des agents se mobilise. Le premier acte de cette mobilisation passe par une participation massive aux élections des représentants des personnels au CTPM. Le deuxième acte passe par un vote pour le syndicat CFDT-MAE, qui défend sans exclusive l'ensemble des catégories de personnels.

Pour combattre les réformes improvisées et l'immobilisme de l'administration dans la mise en œuvre des droits acquis et dans la reconnaissance de droits nouveaux,

Votez CFDT !

Jean-Pierre Farjon, secrétaire général

PERMANENCES, ASTREINTES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

« A QUOI JOUE L'ADMINISTRATION ? »

C'est en ces termes que la CFDT a interpellé la direction générale de l'administration (DGA) lors du CTPM des 17 et 18 mars.

En rappelant tout d'abord que, dès 2005, la CFDT a revendiqué la compensation ou la rémunération des permanences, des astreintes et des heures supplémentaires. Même si à l'époque, la RGPP n'est pas encore inventée, **la diminution des effectifs en poste a déjà pour effet mécanique d'obliger les agents de travailler très au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail**, fixée à 35 heures depuis 2001 pour les agents publics. L'argument massue, brandi par la DGA, selon lequel l'indemnité de résidence devrait «couvrir forfaitairement permanences et astreintes» est inscrit dans un règlement intérieur type, que la plupart des chefs de poste s'empressent alors de reprendre dans les règlements intérieurs ARTT des postes.

Cette position n'étant pas tenable, l'administration propose fin 2006 aux syndicats de négocier sur la base d'une compensation horaire des astreintes et des permanences, assortie d'une franchise. Des textes ont été présentés, la CFDT a fait des propositions alternatives, la négociation semblait bien partie... puis le dossier a été brutalement enterré au printemps 2007. Le DGA de l'époque prend alors comme prétexte que la CFDT a déposé plusieurs recours devant le Conseil d'Etat et qu'il faut attendre le résultat du contentieux. Cet argument était évidemment d'une totale mauvaise foi puisque les contentieux avaient été déposés bien avant l'ouverture de la négociation ⁽¹⁾.

Suivent deux ans d'un long silence jusqu'au printemps dernier, **pendant lesquels la RGPP est mise en œuvre, accentuant la pression sur les effectifs et donc la charge de travail de nos collègues expatriés.**



La CFDT interpelle alors le ministre, en février 2009, qui nous répond : «sur la question du régime des permanences et des interventions effectuées à l'occasion d'astreintes à l'étranger, je souhaite que les discussions entamées dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc reprennent rapidement. L'objectif de cette concertation doit être de préciser le régime des permanences à l'étranger». Et Bernard Kouchner ajoute qu'il faut «envisager les modalités de leur prise en compte dans le temps de travail des agents, sur la base, au-delà d'une franchise, d'une formule de récupération à préciser. La question des heures supplémentaires pourrait être abordée dans ce cadre. Je souhaite que cette concertation puisse déboucher rapidement».

La feuille de route est claire et les discussions s'engagent à nouveau à partir de mai 2009. La négociation n'est pas simple car elle comporte quatre dimensions et que les approches sont forcément différentes entre l'administration et les six syndicats du MAEE. Mais le point commun entre les quatre thèmes abordés c'est que la DGA fait du rétropédalage :

1. on nous annonce que la discussion sur les **permanences** n'est plus à l'ordre du jour ! Les consignes viennent du secrétaire général. Mais depuis quand le secrétaire général se mêle-t-il de torpiller les instructions de son ministre ?
2. idem pour les **heures supplémentaires**, elles aussi évoquées par le courrier de Bernard Kouchner : le sujet est semble-t-il tabou. La CFDT a écrit le mois dernier au secrétaire général pour avoir des explications, sans réponse à ce jour...
3. les **astreintes sans intervention**, certes, ne constituent pas du temps de travail effectif. Mais comme l'administration et les syndicats conviennent que ces astreintes sont préférables aux permanences, leur nombre est appelé à augmenter fortement. Il faut donc trouver un moyen pour en limiter le nombre et donner aux chefs de poste un signal pour les dissuader d'en abuser. La CFDT propose de fixer un plafond au-delà duquel ces astreintes devraient être récupérées, d'autres syndicats proposent une franchise, les éléments pour une négociation sont là. Mais sur ce troisième sujet, la DGA refuse désormais toute récupération pour les astreintes, alors qu'elle y était prête il y a deux ans. Avec toujours les mêmes arguments : Pour la CFDT cette position n'est même plus du rétropédalage, c'est un reniement. Plus on négocie et moins il y a du grain à moudre !

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 27 octobre 2008 a rejeté notre demande d'annulation des RI ARTT mais il ouvre la voie à une demande d'élaboration d'un décret qui prévoirait, au moins pour les astreintes, des modalités de compensations horaires.

4. restent les **interventions à l'occasion d'astreintes**. Au moins sur ce point syndicats et administration sont d'accord pour dire qu'il s'agit de travail effectif et qu'il doit être compensé. Un projet de décret a été rédigé, sur lequel il aurait été possible de débattre lors de ce CTPM. Mais comme les syndicats ont déclaré que la négociation devait être globale et ont fait la moue, du coup on ne fait rien. Ou plutôt on s'affranchit du dialogue social, on envoie un télégramme circulaire aux postes « pour rappeler la nécessité de gérer avec parcimonie » les permanences, les astreintes et les heures supplémentaires...

Dans cette affaire, la CFDT dénonce la mauvaise volonté de l'administration. Même si ça doit prendre encore cinq ans, nous ne lâcherons pas

prise sur cette question essentielle du temps de travail. En attendant nous interpellons à nouveau le secrétaire général pour savoir quelles sont exactement les instructions qu'il a données et comment il se fait que l'on fasse du sur-place sur ce dossier pour lequel le ministre s'était engagé.

Dans sa réponse, l'administration tente de nous rassurer en affirmant qu'elle attend la réaction des syndicats à ses projets de textes. Notre analyse c'est plutôt que la DGA ne bougera pas – sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres – avant la proclamation des résultats aux élections CTPM, pour éviter les phénomènes de surenchère syndicale. Rendez-vous est donc pris pour le mois de juin !

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES POSTES : UN ACQUIS SOCIAL A PERFECTIONNER D'URGENCE

Il y a un peu plus d'un an étaient élus les représentants du personnel destinés à siéger dans les instances du dialogue social dans les postes : commissions consultatives des agents de droit local (CCL), commissions consultatives des agents de droit public (CCP) et réunions conjointes.

La CFDT, qui a fait le pari que le dialogue social dans les postes pouvait fonctionner et améliorer la vie de tous, a des représentants dans la majorité des postes (276 élus en CCL et 130 élus en CCP).

Un an et quelques réunions plus tard, quel bilan pouvons-nous tirer de cette toute première expérience de dialogue social dans les postes ?

UN EMBRYON DE DIALOGUE SOCIAL

Dans certains postes, cette forme de dialogue a constitué en soi **une petite révolution** : la hiérarchie a dû, et parfois de toute évidence à son corps défendant, s'asseoir autour d'une table pour discuter avec ses agents, y compris les agents recrutés locaux. Il existe enfin une enceinte dans laquelle **tous les agents** = sans exception = peuvent s'exprimer, par l'intermédiaire de leurs représentants, sur tous les sujets = sans exception = y compris sur les cas individuels pour les agents de droit local (CCL).

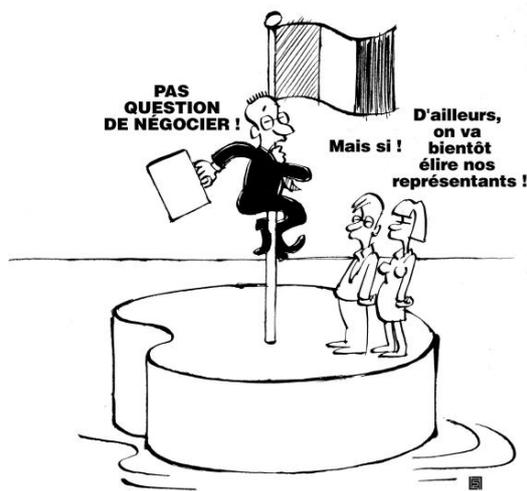
Tous les sujets pouvant y être abordés, **certaines postes ont même pu mener la concertation assez loin et faire sensiblement progresser certains dossiers** (protection sociale, règlement intérieur, etc.).

A la différence de l'accord cadre précédent, que la CFDT avait refusé de signer car il était beaucoup

trop timide, l'accord cadre ministériel de juillet 2008 constitue une avancée importante par le nombre d'agents bénéficiaires, par l'élection directe des représentants du personnel et par l'étendue des compétences confiées aux CCL et CCP.

DES PROGRÈS URGENTS À FAIRE SOUS PEINE DE DÉMOTIVATION DES AGENTS.

En revanche, nous sommes encore loin du compte dans de nombreux postes qui font de la **résistance passive, voire de l'obstruction caractérisée ou du sabotage** : commissions non convoquées malgré les demandes des élus, ordres du jour non communiqués à l'avance ou sans concertation, non respect de la consultation des commissions sur certains sujets (licenciements, revalorisation salariale, logement), non prise en compte des avis émis, etc. Pire, sans vigilance de notre part, certains élus auraient pu payer leur engagement au prix fort : mesures de rétorsions, harcèlement, voire licenciements dans certains cas.



IL EST TEMPS DE RÉAGIR !

Si le Département veut que le dialogue social, dont il sait à l'occasion se glorifier auprès des autres ministères, soit autre chose qu'une coquille vide, il doit prendre des mesures d'urgence. Si de nombreux agents se félicitent du dialogue social dans leur poste et des avancées qu'il a permises, nombreux sont ceux qui s'interrogent encore sur ses acquis, voire sur sa pertinence. Il appartient donc au Département de faire en sorte que les agents continuent à être convaincus de

son importance : **il doit s'engager vigoureusement en faveur de la défense des élus, du respect du fond comme de la forme du dialogue social et dans la mise en valeur de ses acquis.** Il doit aussi convaincre les chefs de poste qu'ils ont tout à y gagner.

Pour sa part, la CFDT-MAE a lancé une campagne de formation et d'information de ses élus (2), et a engagé avec eux une évaluation en profondeur du processus. Nous en tirerons rapidement des propositions concrètes dont nous vous tiendrons informés.

RÉFORME DU DISPOSITIF DE L'ACTION CULTURELLE EXTÉRIEURE UN EPIC, POUR QUOI FAIRE ?

La voie dans laquelle l'administration s'est engagée, à savoir la création d'un opérateur culturel sous forme d'un établissement public, n'est pas en soi de nature à sortir l'action culturelle extérieure de l'impasse, si elle ne s'accompagne pas des moyens qui porteraient remède à la situation.

Cela étant, le choix qui a été fait, à savoir celui de doter la future agence du statut d'établissement public industriel et commercial (EPIC) est le pire de tous et les arguments avancés pour justifier ce choix, principalement d'ordre financier, ne sont guère convaincants. Ce choix, à marche forcée, d'un EPIC par détermination de la loi qui exercera des fonctions de nature essentiellement administrative, conduit à une réduction du périmètre de l'emploi public, ce qui nous semble dangereux pour les personnels surtout si, à terme, les relais locaux - établissements à autonomie financière - rejoignent l'opérateur. De plus, il ne règle en aucune façon la question du financement de l'action culturelle extérieure.

S'agissant des personnels, cela signifie que les personnels contractuels seront, à compter de leur transfert, régis par un contrat

de droit privé qui reprendrait certes les clauses substantielles du contrat en cours, mais les intéressés seraient soumis aux aléas d'un éventuel plan de licenciements, exécuté en application du code du travail, sur lequel l'Etat n'aurait aucune prise. En outre, en l'état, ce transfert ne s'accompagnerait d'aucun avantage financier pour les intéressés, puisqu'il est notoire que le niveau des salaires à CulturesFrance est, comme l'a constaté la Cour des Comptes (3), inférieur à celui des rémunérations servies dans le secteur privé.

A cela s'ajoute le fait que, dans le conseil d'administration de cet EPIC (et d'ailleurs des autres EPIC que le projet de loi instituerait), les représentants du personnel seront désignés selon les modalités prévues par la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, mais qu'«une possibilité d'inscrire les établissements sur l'annexe 2 de cette loi (permettant de limiter le nombre des représentants du personnel au conseil d'administration), sera ouverte lorsque le risque existe qu'un conseil d'administration soit trop pléthorique». **En d'autres termes, lorsqu'il risquerait d'y avoir trop de monde dans un conseil d'administration, on réduirait le nombre des représentants du personnel.**

Enfin, quid à terme des contrats des collègues recrutés locaux si les EAF basculent vers le nouvel opérateur si la législation locale ne prévoit pas de reprise du contrat de travail ?

Dans l'hypothèse d'un établissement public administratif (EPA), les règles françaises du dialogue social permettraient sur ce point au moins, d'assurer une certaine continuité, et une stabilité des personnels, nécessaire précisément à l'accomplissement des objectifs affichés d'un nouvel élan de notre politique culturelle.

S'agissant des ressources financières, le choix n'est pas plus pertinent.

En effet, le recours aux fonds de dotation sera certainement rendu plus difficile en cas de création d'un EPIC. Les fonds de dotation sont des personnes morales de droit privé à but non lucratif qui reçoivent et gèrent, en les capitalisant, des biens et droits de toute nature qui lui sont apportés, à titre gratuit et irrévocable, et utilisent les revenus de la capitalisation en vue de la réalisation d'une oeuvre ou d'une mission d'intérêt général ou les redistribuent pour assister une personne morale à **but non lucratif** dans l'accomplissement de ses oeuvres et de ses missions

(2) Voir « Le guide de l'élu » www.cfdt-mae.fr/images/pdf/dialogue/Guideelu2009.pdf

(3) Annexe au rapport n°61 du Sénat 2006/2007, p. 35. et 36.

d'intérêt général.

Autant il est évident qu'un EPA pourrait bénéficier d'un fonds de dotation, autant cela n'est pas acquis pour un EPIC, sauf à contraindre ce dernier à présenter une double comptabilité, l'une pour ses activités purement administratives, l'autre pour ses activités à but lucratif.

De plus, un EPIC aurait des difficultés à trouver des ressources auprès d'éventuels mécènes transfrontaliers, puisque les dons effectués au titre du mécénat transfrontalier ne peuvent bénéficier qu'à des structures à but non lucratif.

La souplesse de gestion que le caractère industriel et commercial est supposé apporter au futur opérateur doit être mesurée en tenant compte des lourds

inconvénients qu'il implique, s'agissant tant de la situation des personnels que de la levée de fonds. Compte tenu de ce qui précède, on se persuade aisément que la qualification, contrainte, d'industriel et commercial, du futur opérateur, serait en définitive loin de le servir. Bien au contraire, l'opérateur aurait tout à gagner s'il conservait son caractère non lucratif.

Enfin, motif de méfiance supplémentaire, on relève que dans cette affaire, tout le monde avance à l'aveuglette, puisqu'à ce jour, aucun projet de décret d'application de la loi n'a été mis sur la table. Ce blanc-seing ne peut que susciter notre méfiance, surtout quand on y voit à la clef non seulement une réduction du périmètre de l'emploi public, mais aussi de l'exercice de la puissance publique.

CULTURE ET COOPÉRATION : UN RÉSEAU EN FUSION ?

Intervention de la CFDT-MAE au CTPM des 17 et 18 mars 2010

... DE L'EXPÉRIMENTATION À LA RÉACTION...

1. UN CONTEXTE DE CRISE

Moins d'argent pour le réseau d'action culturelle et de coopération, puisque dans le cadre du projet de loi de finances pour 2010, la réduction des crédits d'intervention s'est poursuivie, en passant de 92M€ en 2009 à 88M€ en 2010 au titre du programme 185 (-4,8%) et de 170M€ en 2009 à 162,6M€ en 2010 (-4,4%) pour le programme 209. Ainsi les rallonges budgétaires inscrites dans le projet de loi de finances pour 2010, de 8M€ (185) et de 11M€ (209) en 2010, ne sont en rien suffisantes pour compenser la baisse des crédits d'intervention ⁽⁴⁾.

Moins d'agents aussi, puisque le MAEE devra supprimer 255 ETPT (équivalents temps plein travaillé) en 2010, au titre de la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Si le réseau d'action culturelle et de coopération n'est pas directement visé en 2010 (il le sera bien davantage après la généralisation éventuelle de l'expérimentation en cours), il ne sera pas non plus

épargné. Et ceci d'autant plus que les recrutés locaux, sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI), des établissements à autonomie financière (EAF) sont désormais comptés dans le plafond d'emploi du ministère. La CFDT se réjouit de cette mesure qui confirme le statut d'agents de l'Etat de ces personnels (dont le recrutement et le suivi de carrière ont toujours été – et devront rester – sous l'entier contrôle des services centraux du MAEE), mais n'ignore pas qu'un plafond fixé, dans le projet de loi de finances pour 2010, à 1 044 emplois sur le programme 185 et à 2 356 emplois sur le programme 209 ⁽⁵⁾, sera l'objet de toutes les attentions des coupeurs de têtes.

2. UNE ANNÉE D'EXPÉRIMENTATION...

Dans ce contexte, les conclusions du Conseil de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008 prévoient la fusion, sous un label unique, des services de coopération et d'action culturelle (SCAC) des ambassades et des centres et instituts culturels, au sein d'un seul établissement disposant de l'autonomie financière. Il s'agit d'accroître, en théorie, ses

capacités de générer de l'autofinancement et des cofinancements par partenariat. La logique est simple : rassemblons les morceaux et reconstruisons du nouveau, du beau et du riche ! Mais un obstacle subsiste : le statut des EAF n'a été retravaillé, ni pour le passage à la LOLF, ni dans le cadre du projet de loi en lecture au Parlement. Et le décret de 76 impose de fortes contraintes à toute idée de réforme du réseau.

Malgré ces difficultés juridiques, probablement sous-estimées, **une expérimentation a été conduite en 2009 dans 13 postes pilotes** : Abou Dhabi, Ankara, Bamako, Berlin, Dakar, Delhi, Hanoi, Kinshasa, Ljubljana, Mexico, Minsk, Pékin et San José de Costa Rica.

Les cas sont assez différents selon les contextes (SCAC avec plusieurs EAF, avec un EAF, sans EAF), mais en gros l'expérimentation consiste à permettre l'extension des compétences de l'établissement à autonomie financière à l'ensemble des domaines de la coopération par modification de l'arrêté du 30 avril 1999. Et à nommer le conseiller de coopération et d'action culturelle

⁽⁴⁾ Source : MAEE (cité dans l'Avis N°102 de la Sénatrice Monique CERISIER-ben GUIGA)

⁽⁵⁾ Source : MAEE (cité dans l'Avis N°104 du Sénateur Yves DAUGE)

(COCAC) en tant que directeur/ordonnateur du nouvel établissement unique, pour lui permettre de coordonner et de gérer une nouvelle entité compétente dans tous les secteurs d'intervention de l'action culturelle et de la coopération : artistique, audiovisuelle, linguistique, universitaire, scientifique, technique et institutionnelle. L'évaluation de cette opération est probablement en cours, mais en dehors des pays à plusieurs EAF (Allemagne, Sénégal et Turquie) pour lesquels un meilleur pilotage pourrait être constaté, de l'aveu même du ministère : **« il n'y a pas eu de véritable évolution »** ⁽⁶⁾.

En fin d'année 2009, il fallait bien constater que cette expérimentation n'avait guère contribué à apporter des réponses aux questions du statut juridique de ces nouveaux établissements, du statut des personnels ou encore à la capacité de ces établissements d'augmenter leur taux d'autofinancement et d'attirer des cofinancements.

3. ... QUI NE CONNAÎT PAS SA FIN...

Et comme à Paris, parallèlement, la future agence d'action culturelle qui pourrait un jour piloter ce nouveau réseau restructuré peinait à trouver sa voie, **il est sans doute apparu nécessaire de gagner du temps et de continuer, pour une année encore, l'expérimentation de fusion en cours dans le réseau...**

Pour faire bonne mesure, la possibilité de tenter cette expérience a été ouverte en décembre dernier à d'autres postes : Cap Vert, Corée du Sud, Djibouti, Georgie, Jordanie, Macédoine, Slovaquie, République tchèque et Taiwan (Autriche et Royaume-Uni ultérieurement).

Mais le 26 janvier 2010, pour mieux coller aux aléas de la répartition des attributions des futures nouvelles agences et en réinterprétant les propos du Ministre qui souhaitait une agence culturelle unique capable de « promouvoir nos idées, notre culture, notre langue et nos savoirs » ⁽⁷⁾, voilà que le rêve, pour chaque ambassade, d'un institut unique et polyvalent vole en éclats. **Le périmètre est modifié.** Outre les services scientifiques, les questions de gouvernance, de développement, les enjeux globaux (climat, environnement, gouvernance économique et financière) et le suivi des établissements scolaires sortent désormais de l'EAF créé par l'expérimentation ! Et comme il n'y a plus de SCAC, ces sujets sont confiés à... la chancellerie, sous l'autorité du COCAC, par ailleurs directeur de l'EAF.

Puis, nouvelles consignes cinq jours plus tard, en

réaction à la stupeur des agents du réseau en charge de l'expérimentation : pour les ambassades qui ne pourraient pas faire marche arrière et modifier à nouveau, en 2010, le périmètre des EAF déjà modifié en 2009, la possibilité leur est offerte de continuer jusqu'en 2011 l'expérimentation que le ministère souhaitait pourtant reformatée... Voilà donc une expérience hors de contrôle, qui se mènera dans une bonne vingtaine d'ambassades, sur des bases différentes (il aurait également fallu parler des Centres culturels et de coopération ou CCC, dont le statut semble illégal depuis bien longtemps et pour lesquels l'expérimentation n'avait finalement aucun sens – et ne semble désormais plus applicable), selon des consignes différentes et à des fins mal connues.

Le périmètre des EAF est devenu fluctuant, le souhait initial de basculer dans les EAF les crédits de coopération culturelle (subventions, bourses, crédits du fonds de solidarité prioritaire) a été reporté. De même, il a été convenu qu'aucune modification ne devait intervenir en matière de GRH ⁽⁸⁾. Alors beaucoup de bruit pour rien ? Ce n'est pas certain. Les conséquences de cette expérimentation en matière de GRH sont d'ores et déjà étudiées par l'administration (créations, transformations, mais surtout suppressions d'emplois, économies, etc.) et bien plus que la nouvelle stratégie (incompréhensible, il faut bien le reconnaître) de notre action extérieure, c'est ce choix économique qui, le plus souvent, voudrait décider de la doctrine que suivra notre ministère dans les années à venir. Les agents du ministère recrutés localement pour servir dans le réseau ne cessent de s'interroger sur l'identité de leurs employeurs successifs dans les trois années à venir (SCAC, puis EAF, puis agence ?), si employeur il y a.

La CFDT continuera à dénoncer cette dérive et à contribuer à la pertinence et à l'efficacité d'un réseau qu'il faut préserver et moderniser : 161 SCAC, 162 EAF culturels et scientifiques, 456 Alliances françaises et 5 centres franco-nationaux, pour que la France soit présente et active dans le plus grand nombre de pays. Il est regrettable que la mise en œuvre de cette réforme donne, de notre pays, une image d'improvisation et de bricolage, d'incohérence et de bureaucratie. On souhaiterait donner à notre futur réseau d'établissements culturels le nom d'Institut Français « Georges Courteline », qu'on ne s'y prendrait pas différemment... Et nos partenaires étrangers attendent mieux de nous qu'une réponse illisible et inefficace, qui ne peut que desservir nos ambitions affichées de diplomatie d'influence dans le monde.

Plus d'informations sur notre site www.cfdt-mae.fr



La LDS est réalisée avec le logiciel open source Scribus

⁽⁶⁾ Idem Note 1

⁽⁷⁾ Message électronique de Bernard Kouchner aux agents, le 28 octobre 2009

⁽⁸⁾ Idem Note 2