



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°268, rentrée 2016, spécial mission de formation

Edito...

Rédacteurs :

Nadine MONCHAU
Rodolphe PAULIN

Conception :

Franck LAVAL

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides,
75700 Paris.
01 53 69 37 00

- 11, rue de la Maison
Blanche, 44036
Nantes cedex 01
02 51 77 20 61

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

[www.facebook.com/
cfdt.mae](http://www.facebook.com/cfdt.mae)

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453

CHÈR-E CAMARADE,



Le compte rendu d'activité présenté à notre dernier congrès, tout comme la résolution d'orientation qui détermine notre action pour les quatre ans à venir mettaient tout particulièrement en valeur l'importance qu'attache la CFDT-MAE aux missions de formation à l'étranger.

Après un programme 2013/2015 chargé, Afrique de l'Ouest (5 postes visités : Abidjan, Cotonou, Lomé, Niamey et Ouagadougou), Afrique du nord (4 pays : Algérie, Tunisie, Maroc et Egypte), Haïti et Europe de l'Ouest (Londres, Bruxelles et Berlin), deux représentants de notre syndicat, Nadine MONCHAU et Rodolphe PAULIN, ont rendu visite à nos adhérents dans deux premiers pays des Balkans : en Croatie (5 au 8 juin) et en Serbie (du 8 juin au 10 juin).

Le principal objectif de cette mission était de former nos représentants élus au CTPE (comité technique de proximité à l'étranger) et/ou à la CCL (commission consultative locale) aux questions de dialogue social dans les postes (DSP) et aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT).

Cette formation s'est inscrite en prévision du prochain déploiement des procédures et matériels permettant la mise en place des « visites de sites » traitées dans le cadre de la partie HSCT du CTPE.

Par ailleurs et comme à l'accoutumée, cette mission a également permis de consulter les agents des postes concernés et de recueillir les problématiques qu'ils pouvaient rencontrer.

Le programme de formation proposé aux agents des deux postes s'est donc articulé en deux parties communes avec en présentation, le fonctionnement, les valeurs de notre syndicat et pourquoi adhérer. Les deux postes présentant un nombre limité d'adhérents et compte tenu du planning horaire, nous avons préféré « survoler » les questions relatives à la création et au fonctionnement d'une section syndicale et nous concentrer sur le programme de formation et les attentes des participants.

Ils en sont revenus avec une conviction déjà bien établie : nos valises à peine défaits sont prêtes à repartir dès lors que l'envie et/ou le besoin s'en fera sentir !

Vous trouverez ci-après leur compte-rendu de mission.



Programme de la formation

1^{ère} partie : Le DSP

Les différentes instances de dialogue social en administration centrale et dans les postes à l'étranger

Compétences et fonctionnement du CTPE et de la CCL

Rôle des différents intervenants (administration, élus, experts)

Les procès-verbaux

2^{ème} partie : Les questions HSCT

Définition

Le champ d'application

Les registres

Les visites de sites

Le document unique



Zagreb, du 5 au 8 juin 2016

Dès notre arrivée, nous avons été accueillis par notre collègue Mirko BASIC, adhérent CFDT, recruté local et élu CTPE/CCL. Avec Vincent DALMAIS, 1^{er} conseiller et adhérent CFDT, il a préparé notre venue.

Le lundi 6 juin à notre arrivée à l'ambassade, nous avons été reçus par le 1^{er} conseiller puis par l'ambassadrice. Outre l'excellent accueil qui nous a été réservé tant par les élus que par l'encadrement, nous avons pu constater la volonté de l'encadrement de préserver et développer le dialogue social au sein du poste. D'emblée, l'ambassadrice nous a indiqué qu'elle mettrait tout en œuvre pour faciliter notre mission et ne s'est pas opposée à notre volonté de rencontrer et échanger avec les collègues. Fait rare, la cheffe de poste nous a proposé d'accéder à la résidence en son absence et de rencontrer le personnel.

Les structures

L'ambassade :

Elle se situe au cœur de la capitale croate dans l'ancienne ambassade américaine, et n'est constituée que d'un seul bâtiment de quatre étages. Les bureaux sont spacieux et les conditions de travail sont bonnes.



Un espace de restauration est à la disposition des agents au RDC.

Par contre, le bâtiment n'est pas du tout approprié ni adapté pour l'accueil et le déplacement des personnes à mobilité réduite, puisqu'il n'y a pas d'ascenseur dans les locaux.

La résidence :

Louée, cette villa est située à une trentaine de minutes de l'ambassade. Bien agencée, elle ne permet pas d'accueillir un trop grand nombre d'invités.



Nous avons cependant relevé que certaines conditions de travail des agents de la résidence ne remplissaient pas une garantie suffisante de sécurité. Le nettoyage des vitres (très hautes) et l'entretien extérieur des façades sont mal encadrés. Un défaut de signalisation relatif à la sécurité des biens et des personnels a été constaté.

L'institut français :

L'établissement est réparti en deux lieux distincts, la partie administrative au sein de l'ambassade et la médiathèque à environ 500 mètres de l'ambassade dans une zone touristique. Malheureusement, il ne nous a pas été possible de le visiter, en raison de l'inadéquation des horaires d'ouverture et de nos disponibilités.



École française :

Depuis 2005, elle est administrée par une association de droit croate constituée à cette fin par les parents d'élèves. Cette association a son siège à l'ambassade de France et est conventionnée avec l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (A.E.F.E.).

Conditions de sécurité

Le poste doit prochainement passer en CSO (chef de sécurité opérationnel). Sur ce dernier point, **l'attention de nos élus devra être entière pour veiller à la non multiplication des tâches qui sont confiées aux agents.** En effet, dans le dernier compte rendu de CTPE, le poste a indiqué vouloir « l'implication de tous les agents » lors du passage au CSO. Ceci pourrait présumer de fortes contraintes pour les personnels dans le cadre des permanences et astreintes.

Cependant, une remarque s'impose concernant les instructions des consignes de sécurité qui n'existent qu'en français alors qu'il serait intéressant qu'elles soient également accessibles dans la langue du pays, en l'occurrence le croate.

La communauté

Elle est constituée de 1 100 compatriotes inscrits au registre des Français et environ 300 à 400 qui ne sont pas inscrits (source section consulaire)

Il est à noter que la Croatie qui compte environ 4 millions d'habitants passe à 12 millions en juillet et août, principalement le long de la côte. Ce qui provoque un surcroît de travail à la section consulaire, notamment pour la délivrance de laissez-passer

pour les touristes français.



Autres éléments

Temps de séjour (titulaires) est de 30 mois

Régime horaire des agents

Titulaire : Le régime hebdomadaire est de 38H30 et 11 jours ARTT. Le règlement intérieur, validé le 1^{er} janvier 2005, est obsolète. L'article 3.2 mentionne encore que « les astreintes et indemnités de résidence sont compensées forfaitairement par l'indemnité de résidence. »

Recrutés locaux : Régime hebdomadaire de 40H.



Élus CFDT participant à la formation

Sanja CANAK RAIC, attachée de presse, recrutée locale

Mirko BACIC, Webmestre, recruté local,

Marijana BOBINAC-KRIVACIC, assistante à l'IFC, recrutée locale

Sanja HOIC, assistante/secrétaire, recrutée locale

En plus du programme de formation, les élus ont souhaité aborder les sujets suivants :

- La Charte du temps (son poids, son application)
- Code du travail français
- L'indemnité de fin de fonction
- Le cadre salarial (projet de refonte et application différente à l'institut français)
- Les fiches de postes (par rapport aux autres ambassades)
- L'accès à la formation des recrutés locaux
- La couverture en cas d'accident de travail/trajet
- Formation locale des RL

Sur chacun de ces sujets, nous avons pu apporter des réponses adaptées et avons néanmoins relevé que :

Cadre salarial

Le poste, qui **a mis en place un cadre salarial commun pour l'ensemble du personnel**, souhaite présenter au prochain CTPE une réévaluation des fonctions du cuisinier et de l'interprète/ traducteur dont les rémunérations ne semblent pas être en adéquation avec les salaires proposés localement. Ne pouvant proposer de salaires convenables, le poste rencontre un problème de recrutement sur le poste d'interprète/traducteur.

Fiches de postes

Nous avons relevé que les recrutés locaux ne disposaient pas de fiche de

poste attachée au cadre salarial. Cette absence de « cadre » nous paraît un frein pour leur évaluation annuelle et ne reflète pas la totalité des tâches que chaque agent exerce.

Cet avis semble être largement partagé par les collègues. Nous avons invité nos élus à revendiquer, par le biais du CTPE, la création d'une fiche de poste pour chaque agent.

Après en avoir discuté avec l'administration du poste, il semble que celle-ci soit prête à réaliser ce travail en complément à l'organigramme fonctionnel que vient de créer le poste.

L'accès à la formation des recrutés locaux

Nous avons perçu une certaine incompréhension de la part de nos élus à la suite d'un refus de formation locale qui correspondait pourtant à la fonction concernée.

L'institut Français

Ne pouvant proposer de cours de langue du fait de la présence dans la capitale d'une alliance française, l'institut n'arrive pas à générer de recettes suffisantes pour développer son activité.



Belgrade, du 8 au 10 juin 2016



Nous sommes arrivés à l'ambassade l'après-midi du mercredi 8 juin. Nous avons été reçus dans un premier temps par la cheffe de poste qui nous a réservé un accueil glacial. Afin de dégeler l'ambiance de cette entrevue, nous lui avons présenté le programme de notre mission et les documents qui seront remis aux participants et qui nous serviront de support de formation. S'en est suivi un échange rapide mais cordial autour du contenu de la formation et des messages que nous souhaitons faire passer auprès des agents du poste.

Puis, nous nous sommes entretenus une bonne heure avec nos élus afin de faire connaissance et recueillir leurs attentes.

Les structures

L'ambassade

Située en plein centre de la capitale, c'est un bâtiment Art déco bien entretenu qui regroupe l'ensemble des services diplomatiques/consulaires ainsi que la résidence.

L'accueil du poste n'est pas adapté aux usagers. Seul un agent extérieur au poste fait office d'agent d'accueil. Très serviable, cet agent ne maîtrise pas correctement le français.

De plus, il n'a pas été doté de mobilier de travail et effectue ses tâches sur un fauteuil/canapé et une table basse situés au centre du hall de l'ambassade (photo ci-contre).

Un espace de restauration est à la disposition des agents au RDC.

Le bâtiment n'est pas adapté pour l'accueil et le déplacement des personnes à mobilité réduite.

Par ailleurs, de gros problèmes d'humidité de chaque côté du bâtiment vont entraîner dans les semaines et mois à venir des travaux importants.

Résultat : l'accueil visa, au rez-de-chaussée est fermé pour des raisons d'insalubrité. Ce qui n'est pas le cas dans la partie gauche du bâtiment, notamment dans le bureau du SCG dont les murs sont vraiment très atteints ce qui rend cet espace insalubre (humidité ambiante, odeurs...). Des recherches vont être faites pour essayer d'identifier d'où vient toute cette humidité car jusque-là malgré l'intervention de spécialistes les causes de cette humidité n'ont pas été trouvées.



En outre, des bureaux à l'étage sont également touchés provoquant des problèmes de santé notamment pour une collègue travaillant au service presse.

Un réaménagement des bureaux sera peut être nécessaire si les sources de ces désagréments ne sont pas trouvées.

« L'union » :

Derrière ce nom, se regroupent plusieurs services du poste. Ce bâtiment remarquable est très bien situé, dans l'artère centrale, commerçante et touristique de la capitale. S'y concentrent :

L'institut français qui bénéficie d'une dotation en matériel et en mobilier, exceptionnelle. Les nombreuses salles de classe pour les *cours de français* et la *médiathèque* (fonds documentaires d'environ 18 000 documents sur près de 200 m²) sont équipées des dernières technologies et l'ensemble du bâtiment vient d'être repeint. La sécurité a été renforcée.

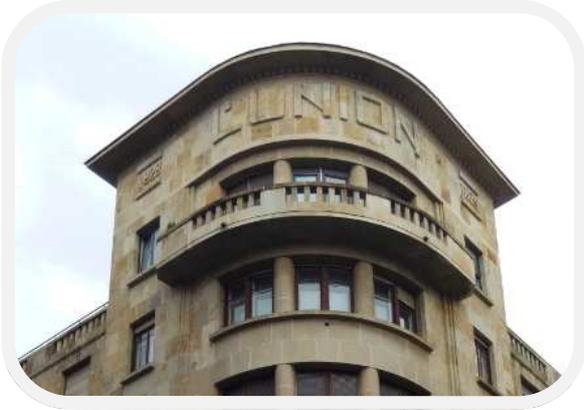
La fréquentation est importante et les activités, expos, formation proposées, nombreuses.

Le pôle anti-criminalité qui regroupe 2 agents du MAEDI (catégorie A + RL), 2 agents du MINEFI (catégorie A + RL) et un magistrat.

Le SCAC dit « résiduel » qui est une coquille vide

puisqu'il n'est occupé pour l'instant que par un agent, le COCAC/directeur occupant une partie des locaux de l'institut.

Quelques appartements loués par le poste à quelques agents.



La résidence :

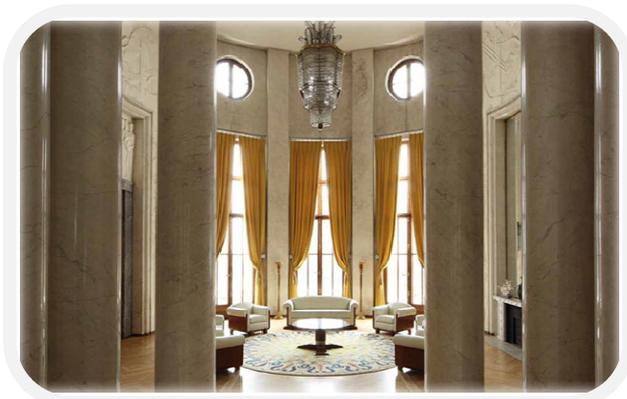
De toute beauté, elle est dans le même bâtiment que l'ambassade. Elle vient de subir une sérieuse restauration rendue nécessaire par un entretien aléatoire pendant une trop longue période. Elle comprend, outre les espaces de réception (hall monumental, petit salon, grand salon, petite salle à manger, grande salle à manger) plusieurs appartements (y compris celui du chef de poste) et de nombreuses chambres de tailles différentes. Même si elles ne sont pas régulièrement occupées, elles nécessitent un entretien régulier.

Ecole Française :

Située dans la capitale, elle scolarise 520 élèves dont 170 Français.

Conditions de sécurité

Les collègues rencontrés ne nous ont pas signalé de problème de sécurité.



La communauté

Constituée d'environ 1 400 résidents dont 800 binationaux.

Autres éléments

Le temps de séjour (titulaires) est de 30 mois.

Régime horaire des agents

Titulaires : Le régime hebdomadaire est de 38H30 et 11 jours ARTT - Le règlement intérieur a été validé le 29 avril 2015.

Recrutés locaux : Régime hebdomadaire de 40H. La nouvelle réglementation du code du travail serbe prévoit la possibilité d'avoir recours aux horaires variables en fonction des besoins de l'employeur.

La HMI

Nous avons organisé une heure mensuelle d'information le jeudi après-midi. Près de 25 collègues, recrutés locaux et titulaires, ont répondu présents à l'invitation. Après avoir fait une présentation de la CFDT, nous nous sommes attelés à parler du dialogue social, à l'administration centrale mais surtout dans les postes avec un focus particulier sur les questions HSCT. Le public était attentif et n'a pas hésité à poser des questions à la fin de notre intervention.



Élus CFDT participant à la formation

Biljana KOMATOVIC, recrutée locale, élue CTPE

Nadine PETROVSKI, recrutée locale, élue CTPE

Fabrice PEUTOT, contractuel, élu CTPE

Patrick GAUD, titulaire, élu CTPE

Katarina MARIC, recrutée locale, élue CCL

Zorica JOCKOVIC-SRDIC, recrutée locale, élue CCL

Aleksandra DJURIC, recrutée locale, élue CCL

En plus du programme de formation, les élus ont souhaité aborder les sujets suivants :

L'indemnité de fin de fonction (IFF)

Par note en date du 5 juillet 2002 n° 10 404, la DRH a transmis au contrôleur financier, les informations relatives aux conditions de versement et aux modalités de calcul des indemnités de fin de fonction, versées à titre forfaitaire, ainsi que la liste des pays qui en bénéficient habituellement. Ce mode de calcul est favorable à nos collègues et nettement supérieur à l'IFF prévu par le droit local serbe.

Jusqu'à présent, l'ambassade de France en Serbie s'est toujours appuyée sur cette note pour calculer l'IFF des agents de droit local étant amenés à quitter leur fonction. La crainte des collègues repose sur le fait que le poste a indiqué « *que l'adoption d'un plan de retraite complémentaire conduirait à la suppression de cet avantage* » comme l'a indiqué la cheffe de poste dans le PV du CTPE du 11 juin 2015.

Cotisations sociales

Le poste n'a payé que partiellement les cotisations sociales jusqu'en 2005. Jusqu'à cette date, le versement des cotisations avait été calculé sur la base du salaire le plus bas du poste. Aussi, tous les agents percevant un salaire plus important ont été pénalisés et verront le montant de leur pension de retraite dévalué. **Le poste ne souhaite pas régulariser cette situation** et indique que « *les cotisations non payées n'ont pas d'impact majeur sur le montant de*

la retraite qui sera touché par les agents, compte tenu de la modicité de la retraite elle-même » (PV du CTPE du 21 avril 2016).

Cadre salarial

Les agents souhaitent que le cadre salarial soit réévalué. Cette revendication est motivée par les fonctions des agents en service au sein de la résidence qui dépassent très largement l'intitulé de leur fonction indiqué dans leur contrat de travail, à savoir « femme de ménage ». Ces personnels, en plus de leur fonction de femme de ménage, sont appelés à servir régulièrement lors des réceptions à la résidence. Elles assurent des horaires décalés et à rallonge. Leur contrat de travail a été amputé de droits acquis à la suite d'une multitude d'avenants notamment 5 jours de congés ou la révision de leur quotité horaire hebdomadaire.

Le poste estime que les fonctions assurées par les femmes de ménage sont celles d'un agent de service et qu'il n'y pas lieu de les modifier (PV du CTPE du 21 avril 2016).



Fiches de postes

Il n'existe pas de fiche de poste. Comme pour les collègues de Croatie, nous avons invité nos collègues de Serbie à revendiquer la création d'une fiche de poste par agent par le biais du CTPE.

Contrats de travail

Le poste a revu dernièrement les contrats de travail de l'ensemble des personnels en fonction au consulat et à l'ambassade. Cet avenant indique que les personnels ne peuvent effectuer une activité rémunérée à l'extérieur sans l'accord préalable de leur chef de service, ceci « *en accord avec les règles de la fonction publique française* ». (PV du CTPE du 21 avril 2016).

Il a été relevé sur de nombreux contrats que, comme pour les femmes de ménage, des droits acquis ont été retirés aux agents à la suite de nouveaux avenants.

Les éléments recensés lors de notre mission en Serbie montrent que la gestion humaine des personnels n'est pas correctement effectuée. Des erreurs managériales et juridiques importantes sont légions. Nous allons proposer prochainement à la commission exécutive un relevé exhaustif de ces constats et une action à mener.

Conclusion...

Ce rapport de mission confirme que le choix d'avoir effectué cette mission dans ces deux pays était totalement justifié.

Les informations recueillies en amont de la mission correspondaient à la situation des deux postes et aux attentes des agents.

Nous avons pour ces deux pays, **un vivier militant important** avec des représentants bien implantés, la quasi-totalité **des élus en CTPE et CCL l'ont été sous le sigle CFDT**, **une attente forte des collègues** à pouvoir se former sur des sujets parfois « lointains » et enfin **un besoin d'échanger** sur les pratiques et politiques sociales au sein de leur poste respectif et dans le réseau.

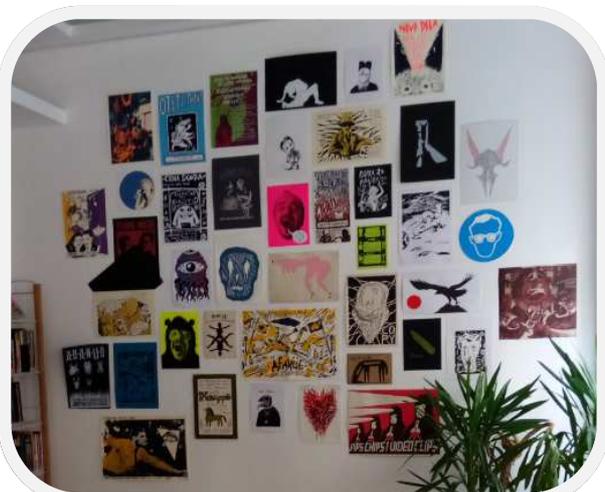
Nous constatons, à regret, que des pratiques managériales peu respectueuses du droit des salariés et à contre-courant de l'intérêt des postes demeurent toujours au sein de notre réseau.

Les créations, toujours récentes, des CTPE et CCL participent à la diminution de ces comportements notamment du fait d'une meilleure appropriation de ces instances par nos élus.

En conclusion, il paraîtrait opportun de pérenniser les missions de ce type, d'une part parce qu'elles participent à la politique de syndicalisation que notre syndicat doit maintenir et d'autre part, parce qu'elles fournissent à nos élus les éléments nécessaires à la revendication du maintien des acquis professionnels et l'amélioration des conditions de travail.



Le tramway de Zagreb



Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Mission Croatie	page 2
Mission Serbie	page 5