

« S'expatrier en famille » :

Enquête sur la perception de la mobilité familiale au MAEDI

Édito

« Si c'était à refaire », 42% d'entre nous « renonceraient à une ou certaines de leurs affectations en raison de l'impact qu'elles ont eu sur leur vie de famille ». Ce n'est pas le seul chiffre choc de l'enquête sur la perception des questions de mobilité familiale par les agents du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international à laquelle la CFDT-MAE vient de se livrer, mais il nous interpelle.

Afin de pouvoir défendre cette thématique dans le

cadre de la Task Force mobilité familiale de la DRH, il nous est apparu précieux d'effectuer, sur un sujet sensible, parfois tabou, souvent chargé de stress et d'affects personnels mais central dans le fonctionnement de notre administration et par trop négligé, un « retour d'expérience » solide et documenté.

Vous en trouverez l'ensemble des résultats détaillés [sur notre site Web](#) ; la présente édition spéciale de la Lettre du Syndicat en met en lumière certains aspects et trace des pistes revendica-

tives en se fondant sur vos observations et analyses.

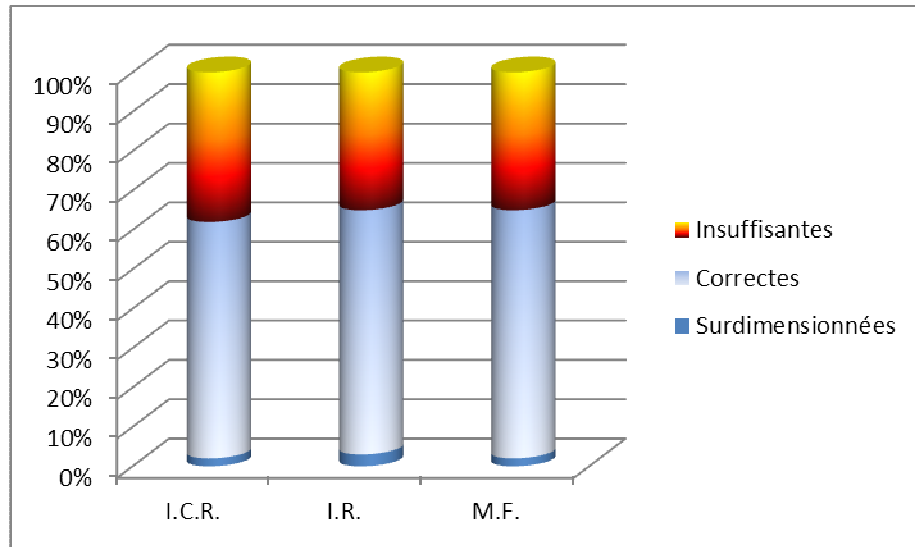
Une chose est sûre : **les agents du Département ne lui attribuent même pas la moyenne (4,85/10)** sur sa capacité à gérer l'expatriation en famille. Il apparaît clair, en effet, que la dégradation globale des conditions d'expatriation sous les effets combinés de l'accroissement du volume de travail et de l'évolution défavorable des indemnités de résidence, des majorations familiales et du temps de séjour, crée un réel stress.

Il est plus que temps de tirer la sonnette d'alarme et de proposer à l'administration une séance de rattrapage : en matière de ressenti et de vécu, nos agents partis en famille sont désormais à l'étiage.

Le Département, « évalué » par ses agents, n'atteint pas la moyenne...



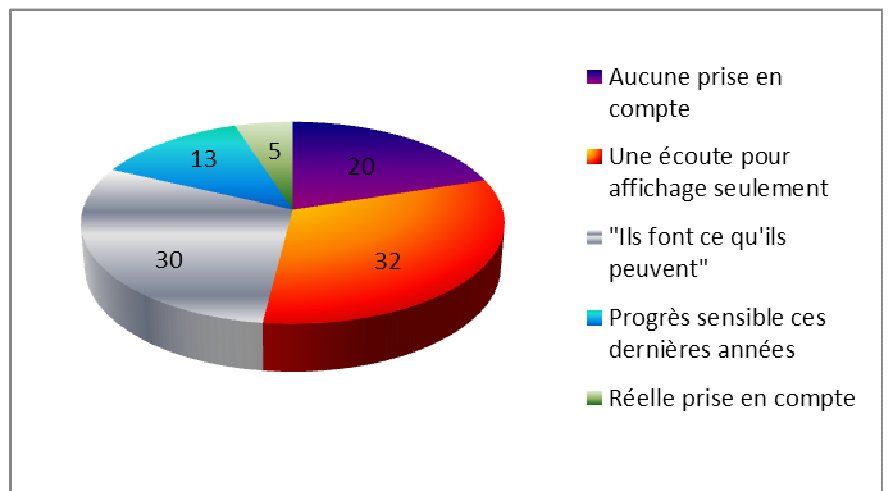
Du calibrage des Indemnités de Changement de Résidence, des Indemnités de Résidence et des majorations Familiales



PAROLES D'AGENT

« La situation des agents du Département s'est dégradée par rapport aux générations précédentes et tout semble fait pour démotiver ceux qui s'accrochent encore ».

Sentiment global sur l'attention portée par la DRH à la dimension « famille » d'une expatriation (en %)



Paroles d'agent

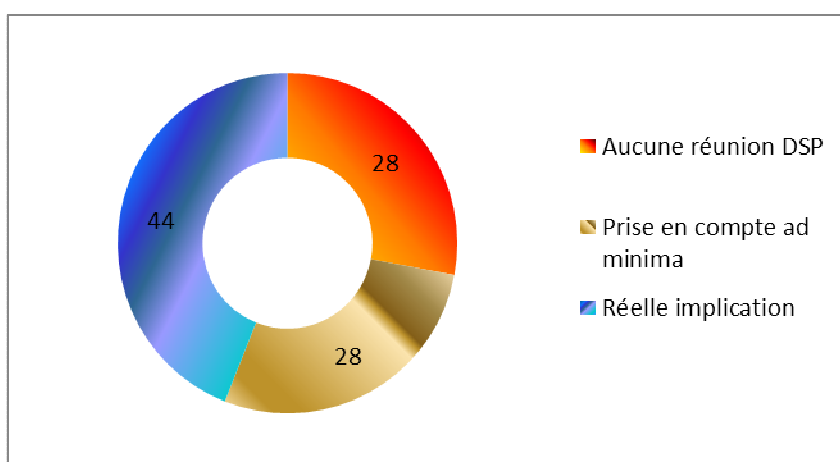
« En conclusion, l'expatriation a des avantages mais, au fil des années, cela devient de plus en plus difficile de trouver un équilibre entre vie sentimentale et épanouissement professionnel; je me pose la question de savoir si je ne devrais pas rentrer en France et de ne plus repartir en poste ».



PAROLES D'AGENT

« Il y a un fossé, concernant la qualité d'accueil à l'arrivée en poste et plus particulièrement en ce qui concerne le logement, par rapport aux autres ambassades occidentales ». « La prise en charge et l'accompagnement effectués par les entreprises françaises ou étrangères sont sans comparaison avec le MAE ».

Implication des postes dans la prise en compte de la dimension « famille » lors des réunions de Dialogue Social (DSP)



PAROLES D'AGENT

« Les allongements de nombreux temps de séjour et les frais d'écolage qui sont à peine couverts par les majorations familiales dénotent une volonté de pénaliser l'expatriation en famille. De plus en plus, et notamment dans les pays où la situation immobilière est tendue, il existe des destinations "interdites" aux agents en famille. Si l'on rajoute les critères de sécurité, composante essentielle du choix du départ à plusieurs, le nombre de postes potentiels est finalement bien réduit. »



La famille, enjeu central

Près de 90 % des agents ayant répondu à l'enquête déclarent faire de l'expatriation le cœur de leurs fonctions au MAEDI. Pourtant, plus des 3/4 d'entre eux estiment que leurs choix professionnels ont « pesé » sur leur conjoint et 70% sur leurs enfants. Plus net encore, près d'1/3 des agents interrogés affirment que la situation de leurs enfants a été au moins une fois la cause d'un retour anticipé de la famille ou d'une non prolongation en poste ; 1/5 d'entre eux les ont fait rentrer au moins une fois avant leur fin d'affectation. Dans 23% des cas, c'est le conjoint qui est revenu en métropole.

Les questions de sécurité sont avant tout mises en avant parmi les raisons de retour des enfants (25%), suivies de la mauvaise qualité des établissements d'enseignement français (14%), des difficultés d'adaptation au pays de résidence et des questions sanitaires (12% chacune). En ce qui concerne le conjoint, l'absence de perspective d'emploi est de loin le facteur n° 1 (36% des cas de retour), suivi des questions de sécurité et des difficultés d'adaptation (12 et 10%).

Les questions matérielles sont évoquées par une majorité d'entre nous comme l'un des principaux éléments de préoccupation pesant sur une expatriation en famille. Les majorations familiales sont les premières incriminées : un tiers des agents estiment qu'elles sont « insuffisantes et source de stress financier ». A 36%, nos collègues évoquent également « l'insuffisance » de l'Indemnité de changement de Résidence (ICR) et les « choix difficiles » qu'elle impose. Le même phénomène et les mêmes proportions se lisent au regard des Indemnités de résidence (IR) : 35% des participants estiment que leur niveau insuffisant pèse sur la vie de famille.

Paroles d'agent

« La vague de déconventionnement qui touche actuellement les établissements scolaires français à l'étranger aura des conséquences encore difficiles à évaluer sur leur niveau académique et l'évolution des frais de scolarité mais aura assurément pour effet de réduire encore plus la liste des pays où l'expatriation en famille est envisageable. »

QUESTION DE MÉTHODE



Le questionnaire informatique a été réalisé avec le logiciel libre *J-Quarks* et mis en ligne sur notre [site Web](#) du 10 avril au 26 mai.

Ce questionnaire a été établi par nos soins, avec l'aide bénévole d'une psychologue clinicienne nantaise qualifiée dans le domaine expatriation / impatriation. Il comportait 30 questions.

Le conjoint, enjeu majeur

Si les chiffres parlent d'eux-mêmes, c'est en écoutant les 44 collègues ayant précisé leurs préoccupations (cf. le *verbatim* dans la version complète de la note d'analyse) que l'on mesure la responsabilité qu'un exercice d'expatriation peut comporter à l'égard des conjoints d'agents. L'emploi et le statut du conjoint sont une « *question majeure* », qui « *crée une frustration (et) culpabilise énormément* »; ils sont évoqués dans l'ensemble des contributions écrites et souvent, la sensation de « *sacrifice professionnel du conjoint* » ou sa « *renonciation de carrière* » sont suffisamment forts pour que l'on s'y arrête. Le « *manque total d'aide et de soutien à la recherche d'emploi du conjoint à l'étranger* » est pointé, tout comme le fait qu'une « *politique de promotion de l'emploi du conjoint (serait) à encourager, tant l'expatriation en famille se passe beaucoup mieux quand le conjoint a la possibilité de travailler* ».



Le symbole de la réforme des temps de séjour

Symboliquement, la « réforme » des temps de séjour à l'étranger a été la goutte d'eau qui fait déborder le vase et « libère la parole » : menée dans la précipitation et sans concertation à l'orée des vacances d'été, elle souligne à quel point « tout est lié » et comment nos agents les plus exposés, déjà fragilisés par le rabetage des I.R., les retards à la prise en compte des effets change-prix, le

coup de frein sur les ICR et l'accroissement des frais de scolarité, ont été frappés de plein fouet par une décision aux incidences logistiques et financières considérables. Lorsque l'on sert l'État loin de France, la possibilité même d'un retour estival est la soupape qui permet de tenir. Il semble clair que le Département n'ait pas su le (perce)voir.

PAROLES D'AGENT

« *Le changement des conditions de droit au voyage payé touche profondément l'équilibre familial et psychologique des agents* »; il a été « *un vrai coup de massue (...) cela sabre toute motivation. J'ai l'impression que l'on veut nous ôter toute envie de servir à l'étranger* ». « *Un billet de congé en moins quand on est au bout du monde : partir en poste en vaut-il encore la chandelle ?* ».

Pour toute question complémentaire et/ou technique sur l'Enquête :
franck.laval@diplomatie.gouv.fr – 02.51.77.20.61 ou
cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Pistes revendicatives

A votre écoute, la CFDT-MAE se propose d'ouvrir les pistes de réflexion suivantes. Le débat est ouvert; n'hésitez pas à nous faire part de votre opinion et/ou de vos suggestions.

Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer les capacités d'accueil de la DRH. ▪ Insister sur la nécessaire formation RH des agents RH (« professionnalisation »). ▪ Offrir un réel « rendez-vous conjoint » au moins aux primo-partants ▪ Prendre en compte le conjoint handicapé ou l'enfant handicapé, qui perd le bénéfice des allocations françaises et l'accès à tout un dispositif de prise en charge lors du départ à l'étranger.
Conjoint – enfants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Re-sensibiliser les postes à la problématique emploi – conjoint, notamment sur des postes de recrutement local, « à compétences égales » bien sûr. ▪ Intervenir auprès des écoles françaises pour s'assurer ad minima d'une dispense de caution et d'une non récurrence des « frais d'inscriptions » en cas de changement de poste.
Logistique – finances	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supprimer l'indexation du supplément familial de traitement sur l'IR (et, de facto, sur le grade). ▪ Revoir le dossier Majorations familiales de manière à ce qu'elles couvrent réellement les frais d'écologie (sans oublier d'intégrer le coût de la CSG à laquelle elles sont assujetties). ▪ Mettre fin aux groupes d'ICR (comme cela a été fait à une époque pour les majorations familiales). ▪ Mettre fin aux groupes d'indemnité d'établissement.
Temps de séjour - voyage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revenir sur l'allongement de certains temps de séjour dans une trentaine de pays où, de toute évidence, il y a une nette inadéquation entre conditions de vie et nouveau temps de séjour. ▪ Obtenir de l'agence de voyage qu'elle privilégie les trajets directs ou au plus court pour les familles avec jeunes enfants.



UN ÉCHANTILLON ... REPRÉSENTATIF.

On peut raisonnablement estimer que les 450 réponses reçues forment un échantillon représentatif.

- 52% émanent de collègues de catégorie C, 24% de collègues cadres B et autant de cadres A (MAEDI : respectivement 51%, 17% et 32% des effectifs).

- 68% viennent d'agents en poste à l'étranger pour 31% en « centrale » (MAEDI : respectivement, 76% et 24% des effectifs).

- 45% des participants ont entre 40 et 50 ans ; les 30/40 ans représentent 27% et les « plus de 50 ans » 25,5 % (MAEDI : respectivement, 31%, 20% et 43% des effectifs).

- Ce sont les personnes ayant entre 5 et 15 ans d'ancienneté qui sont les plus nombreuses à répondre (42%), puis celles en ayant entre 15 et 25 (32%).

Près d'un tiers des réponses émanent de couples « mariés, pacés, concubins ou en union libre avec enfants », 13 % de « parents isolés » et 24% de couples « mariés, pacés, concubins ou en union libre sans enfants ».

- Le nombre moyen d'enfants par foyer ayant répondu est de 1,54 ; la médiane est à 1,75 et les agents ayant deux enfants sont la majorité (36 %), suivis par les « sans enfants » (24%) et les « un enfant » (22%).

Rédacteur : Franck Laval
Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Issn 2259-6453