

DGA

DGA (MSRE et DRH)

Mesure 1.1.1. : Une présence française devra être assurée dans toutes les grandes métropoles où nous avons des intérêts : premières expérimentations avec l'ouverture de « Bureaux de France ».

Echéance : 2017

Mesure 1.1.1. : La Chine deviendra notre première ambassade dans le monde par ses effectifs.

Echéance : 2017

Mesure 1.1.1. : 25% des effectifs du MAEKDI seront affectés dans les pays émergents du G20.

Echéance : 2025

Mesure 1.1.1. : Une cartographie à horizon de 1 an / 5 ans / 10 ans de l'évolution de l'ensemble des implantations et moyens de l'Etat et de ses opérateurs sera réalisée par le Corinte.

Echéance : Printemps 2016.

DGA (DRH)

Mesure 1.1.3. : Former un groupe de soutien qui déploiera du personnel pré-positionné (agents du département, jeunes retraités, experts) auprès des services ou des postes confrontés à des crises dans un délai de 48h. L'effectif de départ sera de 50 agents fin 2015, porté à 100 agents en 2017. Un répertoire des compétences sera également créé pour permettre d'identifier rapidement des agents pouvant être mobilisés sur des missions précises. Lancement du dispositif à partir de 2016.

Echéance : d'ici 2017.

Mesure 1.7.2. : Agir comme une seule équipe. Affectation des agents dans une équipe plutôt que sur des postes, pour mieux s'adapter aux priorités.

Echéance : Mise en place à l'été 2016.

Mesure 3.1. : Réorganiser la DRH pour mettre en place une gestion prévisionnelle à 10 ans des emplois et des compétences et ainsi assurer un accompagnement individuel des agents : création en son sein de conseillers « parcours individuels » permanents (2016), en complément des affectataires, dont certains pourront être issus du secteur privé.

Echéance : 2016

Mesure 3.2 : Poursuivre l'action du ministère en faveur de la parité afin d'atteindre l'objectif de 40% de primo-nominations sur des emplois de direction ou de cadres dirigeants (contre 29% en 2014).

Echéance : 2017

Direction(s) associée(s) : en lien avec la haute fonctionnaire pour l'égalité professionnelle.

Mesure 3.3.1 : Développer la mobilité interne :

- **Lancement d'une évaluation dans le cadre du dialogue social pour favoriser une plus grande fluidité entre les catégories et les corps et la valorisation des compétences acquises. Mise en place de la mission d'évaluation d'ici fin 2015.**
- **Travail sur l'évolution des missions des agents de catégories C et B en poste. Évaluation début 2016.**

Echéance : Mise en œuvre à partir de 2017.

Mesure 3.3.2 : Promouvoir la mobilité à l'extérieur du ministère.

- **Revoir les règles de la mobilité statutaire pour prévoir une mobilité à l'extérieur du ministère, obligatoire dans les parcours des agents aspirant aux fonctions d'encadrement supérieur.**
- **Inciter tous les agents à effectuer des mobilités externes, notamment chez les opérateurs, dans les autres ministères, dans les territoires, dans la société civile, en entreprise, dans les organisations internationales, au service européen d'action extérieure et chez nos partenaires européens.**
- **Construire (co-pilotage avec la DUE) pour les agents, spécialistes des questions européennes des parcours de mobilité leur permettant d'acquérir et de diversifier leur expérience dans ce domaine et de pouvoir notamment constituer un vivier pour des postes dans les institutions européennes, en particulier au service européen d'action extérieure.**
- **Développer les échanges de personnels avec le service européen d'action extérieure et les diplomates de nos partenaires européens. Augmentation de ces échanges de 50% d'ici l'été 2017.**

Echéance : Mise en œuvre à partir de 2016.

Direction(s) associée(s) : DUE pour le 3^{ème} tiré.

Mesure 3.4.1. : Doter tous les agents d'un « capital formation » leur permettant de l'employer aux étapes-clés de leurs parcours professionnel (2016). Assurer une formation régulière des agents aux questions européennes, pour actualiser leur pratique et leur permettre de tirer pleinement parti des synergies existantes avec l'Union européenne et ses délégations (2016). Créer un capital « compétences » afin de permettre une évaluation annuelle des compétences acquises, notamment en langue (réforme du système d'évaluation annuelle (FANEV)) et mieux prendre en compte encore les compétences acquises dans le cadre des affectations (2016).

Echéance : mise en œuvre en 2016.

Direction(s) associée(s) : DUE pour la formation aux questions européennes.

Mesure 3.4.2. : Réformer les recrutements et les concours pour mieux prendre en compte les nouveaux besoins en expertise, l'expérience, la capacité de travail en équipe et les qualités personnelles, afin de diversifier les recrutements.

Echéance : Mise en œuvre en 2016 pour les concours de 2017.

Mesure 3.4.3. : Langues : élargir l'accès à la formation en développant une offre de ressources d'autoformation en ligne. Evaluation systématique et renforcement des compétences linguistiques des agents, plus grande prise en compte des langues pour les affectations.

Echéance : 2016

Mesure 3.4.4. : Valoriser les talents, toutes catégories confondues, en mettant en place un « comité des parcours » (composé des directeurs d'administration centrale et de la DRE), sans préjudice des compétences des commissions administratives paritaires.

Echéance : 2016

Mesure 3.4.5. : Mettre en œuvre les objectifs fixés par la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que les engagements pris au titre du dispositif PACTE.

Echéance : fixés par la loi.

Mesure 3.5.1. : Des postes seront ouverts au recrutement de droit local dans toutes les catégories. Première expérimentation en 2016 pour la catégorie A. Les agents de droit local représenteront une partie plus importante du personnel dans le réseau, contre moins de 50% aujourd'hui. 200 emplois leur seront offerts d'ici la fin 2017.

Echéance : d'ici 2017.

Mesure 3.5.2 : *L'individualisation des parcours professionnels s'appliquera aux agents contractuels et de droit local pour les aider à construire leur parcours dans et hors du ministère.*

Echéance : 2016

Mesure 3.6.3 : *Approfondir la formation au management de tous les agents qui auront à encadrer des équipes.*

Echéance : Mise en œuvre en 2016.

Mesure 3.6.4 : *Développer le « mentorat » d'agents par d'autres pour partager l'expérience, transmettre la mémoire et contribuer au développement des compétences.*

Mise en œuvre à partir de 2016 :

- *Valoriser auprès des jeunes agents l'expérience des aînés en mettant en place, sur une durée de 3 ans, un mentorat systématique destiné à développer les compétences et corriger les éventuelles lacunes.*
- *Solliciter les jeunes agents pour développer un « mentorat inversé » sur les TIC.*
- *Forger l'esprit d'équipe en instaurant notamment une journée d'intégration dans chaque poste et dans chaque direction.*
- *Tout nouvel encadrant qui en fera la demande pourra bénéficier d'un tuteur en la personne d'un ambassadeur confirmé, prêt à partager son expérience, et dont les évaluations à 360° auront mis en avant ses qualités managériales.*

Echéance : 2016

Mesure 3.7.1 : *Créer au sein de la DRH un « bureau des familles ».*

Echéance : Mise en place en 2016.

Mesure 3.7.3 : *Mettre pleinement en œuvre la charte du temps :*

- *Développer la flexibilité des horaires de travail dans chaque service et dans chaque poste. Mise en œuvre en septembre 2015.*
- *Développer le télétravail, dans un cadre approprié. Mise en œuvre en 2016.*

Echéance : d'ici 2016.

DGA

Mesure 3.6.1 : *Achever l'extension de l'évaluation à 360° à tous les postes d'encadrants en administration centrale et aux n°2 dans les postes.*

Echéance : Mise en œuvre dès 2016.

Mesure 3.6.2 : *Garantir une plus grande transparence de la sélection pour les postes d'encadrement supérieur et notamment les postes d'ambassadeurs, à travers l'institution de panels de sélection, dans le respect des prérogatives du pouvoir de nomination ministériel.*

Echéance : Mise en œuvre dès 2016.

SG

Mesure 1.2.1. : Créer la synergie avec les nouvelles régions et les métropoles, avec l'affectation d'un conseiller diplomatique auprès de chaque préfet de région, qui apportera l'information et l'appui de notre réseau extérieur.

Echéance : Mise en place à partir de 2016.

Direction(s) associée(s) : DGA (DRH) et DGM

Mesure 3.8. : Un médiateur du ministère pour favoriser le règlement des différends sera créé, auquel tous les agents pourront faire appel.

Echéance : Mise en place fin 2015.

Direction(s) associée(s) : DGA (DRH et SAJI)

Mesure 3.8. : Le Conseil de direction du MAEDI sera élargi, notamment à des personnalités qualifiées extérieures et à des représentants du réseau.

Echéance : Mise en place en septembre 2015.

Révision du décret relatif à l'organisation de l'administration centrale du MAEDI.

Echéance : fin 2015.

Direction(s) associée(s) : DGA (SAJI)

DGA (DIL)

Mesure 1.1.2. : Mutualiser dans le monde nos actions et nos moyens avec les Européens et assurer la complémentarité : 25 ambassades seront co-localisées avec des partenaires européens à l'horizon 2025.

Echéance : 2025

Direction(s) associée(s) : en lien avec DUE

Mesure 1.1.4. : Poursuivre le regroupement immobilier des services de l'Etat et des opérateurs à l'étranger, pour une meilleure sécurité.

Echéance : Objectif de postes regroupés : 75% d'ici 2017.

Direction(s) associée(s) : en lien avec SSD

Mesure 1.5.1. : Développer la démarche « administration exemplaire » et le plan « ambassade verte » dans chaque poste.

Echéance : Achèvement en 2017.

Mesure 1.5.2. : Rénover le Quai d'Orsay en transformant l'aile des archives et en construisant un nouveau bâtiment dans l'enceinte, afin de regrouper l'ensemble des services parisiens sur trois sites à forte identité, au lieu de cinq aujourd'hui (en complément des implantations à Nantes) et de disposer d'une vitrine écologique, architecturale et technologique (2015 -2018).

Echéance : 2018.

Mesure 1.5.3. : Adapter le fonctionnement du MAEDI pour parvenir à un bilan neutre en carbone.

Echéance : A l'horizon 2020.

DGA (DSI)

Mesure 1.1.4. : Mener une politique de cyber sécurité tout en prenant en compte la diversité des métiers et des utilisateurs, les situations de nomadisme et de mobilité.

Echéance : Plan d'action du ministère avec début de mise en œuvre en 2016.

Direction(s) associée(s) : en lien avec SSD et le coordonnateur pour la cybersécurité.

Mesure 1.1.5. : Lancer la dotation de tous les postes et services en équipement de visioconférence sécurisée.

Echéance : Mise en œuvre achevée en 2018.

Mesure 2.4.3. : Favoriser la cyber diplomatie en perfectionnant nos applications et en déployant les outils nomades :

- **Poursuivre le développement du Portail Diplomatie (version 2.0 livrée en 2016) : Triplement du nombre d'utilisateurs en étendant son utilisation aux partenaires de l'action extérieure hors de l'administration, soit 50 000 usagers en 2018 (contre 15 000 aujourd'hui).**

- **Viser la création d'un système de communication unifié en vue d'utiliser les mêmes terminaux et les mêmes réseaux pour le transport d'images, de son et de données (correspondance, téléphonie et visio-conférence) :**

- **Diffusion progressive d'outils supplémentaires de mobilité aux agents qui n'en sont pas dotés (600 terminaux supplémentaires au second semestre 2015 pour l'administration centrale, un accès à la messagerie professionnelle sur portable dans tous les postes dès 2016),**

- **Dès 2017, possibilité d'accéder au portail Diplomatie sur les téléphones portables.**

Echéance : d'ici 2018.

DGA (SSD)

Mesure 1.1.4. : Renforcer les mesures de sécurité pour notre réseau culturel et d'enseignement.

Echéance : 10 M€/an à partir de 2016.

Direction(s) associée(s) : en lien avec DGM

