



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°293, mai-juin 2019

Edito...

Rédacteurs :

Claude DELARBOULAS
Thierry FRANQUIN
Franck LAVAL

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

Mail :

cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

www.facebook.com/cfdt.mae

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



D'un CTM() à l'autre...*

Vos élus et experts CFDT-MAE étaient prêts et motivés ces 16 & 17 mai derniers pour la tenue du comité technique ministériel de printemps.

Fidèles à leur « ADN dialogue social », leurs dossiers étaient prêts, leurs interventions bordées, vos revendications affûtées ; l'exercice devait être pour nous l'occasion d'être sur tous les fronts.

Le « boycott » de l'instance, lancé par les autres organisations syndicales, en aura décidé autrement car

le quorum non atteint a imposé son report aux 5 & 6 juin.

La CFDT-MAE a déploré cette occasion manquée, par ailleurs gâchés de temps, d'énergie et d'argent public.

Elle n'en reprendra qu'avec plus de force ses argumentaires sur les lourdes menaces qui pèsent sur le service public et le statut des agents, la banalisation de la précarité à tous les niveaux (recrutés locaux, vacataires, CDD, CRSP...), le projet de réforme des IRE (nous revendiquons qu'il bénéficie aux collègues qui en sont actuellement exclus) et la publication des emplois vacants sur la plateforme numérique de l'emploi public (ex-BIEP) à laquelle nous sommes fermement opposés et pour laquelle nous avons une solution à proposer !

L'édition de printemps de cette « Lettre du Syndicat » saisit l'occasion de revenir sur deux « points chauds » qui nous occupent fort en ce moment : la mise en place, à la va vite et sans moyens, des « secrétariats généraux d'ambassade » et les conditions de travail au sein du service central de l'état-civil à Nantes lourdement dégradées par les réformes en cours (AP 2022, Fonction publique) et pour lesquelles un comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) spécial a été convoqué le 24 mai.

FRANCK LAVAL
COMMISSAIRE EXÉCUTIF

(*) Le Comité technique ministériel (CTM) est la plus haute instance du dialogue social au sein du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Il se tient deux fois par an et réunit l'ensemble de l'administration, sous la présidence de la directrice générale et les 15 représentants du personnel ; la CFDT-MAE y dispose de 7 sièges. Il est traditionnellement ouvert par le ministre lui-même à qui les organisations syndicales peuvent ainsi s'adresser solennellement.

Secrétariats généraux d'ambassade (SGA) : Le constat amer des collègues en poste !

Depuis le 1er janvier 2019, a été mise en place, dans le cadre du plan « Action Publique 2022 », la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger annoncée par le 1er Ministre lors de la conférence 2018 des ambassadeurs et des ambassadrices. Après 3 mois d'expérience dans les postes, il nous est apparu nécessaire de vous faire partager les remontées de terrain des agents chargés de mettre en œuvre ce nouveau dispositif.

En quoi consiste la réforme à l'étranger ?

Pour mémoire, la réforme au sein des réseaux s'est traduite par :

- un transfert sur le programme 105 de la quasi-totalité des crédits de fonctionnement des ministères présents à l'étranger pour un montant de 15 millions d'euros ;
- la mise sous plafond d'emplois du Département de 387 emplois de soutien des autres ministères en 2019 (dont 354 ADL) et le transfert de 11 millions d'€ de masse salariale ;
- le transfert de la gestion des biens immobiliers (plus de 200) et du parc automobile (600 à 800 véhicules) des autres administrations présentes sur place ;

- en ce qui concerne uniquement le Département, le transfert des crédits de frais de tournée et de frais de représentation des programmes 151 et 185 (Consuls et COCAC) au P105 pour environ 4 M€ ;

- le changement d'appellation des ex-services communs de gestion (SCG) en secrétariats généraux d'ambassade (SGA) chargés de mettre en place la réforme.

Objectif initial de suppression de 10% de la masse salariale

L'objectif assigné au MEAE de -10% de la masse salariale à l'étranger d'ici 2022, s'est exprimé dans les postes par l'obligation de réaliser, à l'aide d'un tableur, 2 exercices de programmation successifs en seulement 3 semaines ! Le 1er portait sur la programmation des effectifs 2019 et le second sur la période 2020-2022. Ainsi, après un premier cadrage général de la déclinaison du plan « Action Publique 2022 » au sein des réseaux à l'étranger, les postes ont-ils reçu leurs objectifs comptables de réduction à atteindre de -7%, -10% ou -13% de masse salariale, en fonction de leur taille et de leur classement par l'administration centrale (hors PPD).

COUTS RELATIFS PAR CATEGORIES D'EMPLOIS ET PAR ZONES GEOGRAPHIQUES						
		PAYS :		(à compléter par le poste)		
TOTAL DES COUTS RELATIFS DU PAYS :				(à compléter par le poste, cf. tableau annexé PPD joint au CF de programmation des effectifs 2019)		
CIBLE ÉCONOMIE À RÉALISER - 2019/2022 (%) :				(à compléter par le poste - voir CF de programmation des effectifs 2019)		
CIBLE ÉCONOMIE À RÉALISER - 2019/2022 (COUTS RELATIFS) :		0		(formule automatique - pas de saisie)		
TR A (hors chefs de poste)	189	Signification des codes/couleurs automatiques du tableau des mesures		VALEURS POSITIVES	Saisie obligatoire de l'incidence en TFR. Le calcul de l'incidence en coût relatif se fait automatiquement.	
TR B	132			VALEURS NÉGATIVES	Pour la date d'effet, en cas de doute indiquer 31/08/20... pour une suppression et 01/09/20... pour une création.	
TR C	106			Effet > au 31/12/2019		
CDO (hors policiers)	111					
VA	20					
CRSP	34					
G4 (hors gendarmes) officiers	147					
G4 (hors gendarmes) sous-officiers	106					
ADL	16					

LEG : CRSP : Contrat de Recrutement 5 ur Place - cf. ND-2018-1226275 du 06/04/2018 expliquant en détail le cadre réglementaire des CRSP

À titre d'illustration : exemple de saisie de mesures

DÉSIGNATION SUCCINCTE DE LA MESURE	CAT. EMPLOI (niveau d'attribution)	PROGRAMME ou MINISTÈRE	N° de PDT (hors création) (13 chiffres) (N° de l'engagement)	INCIDENCE EN ETP	INCIDENCE COUT RELATIF (pas de saisié - ne pas modifier la formule)	DATE D'EFFET (sauf obligation) à remplir	OBSERVATIONS
Suppression poste agent état civil titulaire	TR C	151	0010010251	-1	-100	31/08/2019	
Création poste agent état civil ADL	ADL	151		1	16	01/09/2019	
Suppression poste standardiste à mi-temps ADL	ADL	105	0001000093	-0,5	-8	01/09/2019	Externalisation du standard à l'étude
Suppression poste attaché culturel pour le Français (ACPF) G3 exporté	CDO (hors policiers)	185	001450078	-2	-121	31/08/2019	
Création poste agent ACPF-G3VI		185		1	20		
Suppression poste d'interdant expertisé	CDO (hors policiers)	105	000111879	-1			
Suppression poste d'interdant CRSP	CRSP	209					

Le MEAE : bon élève des suppressions d'emplois depuis 30 ans !

Le schéma d'emplois 2019 prévoit la suppression de 130 emplois supplémentaires et l'amputation de 13 millions de la masse salariale à l'étranger. Bien évidemment, la CFDT-MAE refuse avec force ce nouveau coup de rabot ! C'est d'ailleurs ce que notre organisation a rappelé à l'Assemblée nationale, en octobre dernier, à Mme Anne Genetet, députée de la 11^{ème} circonscription des Français établis hors de France et auteure du rapport remis au Premier ministre « La Mobilité Internationale des Français » (juin 2018), et plus récemment, au Sénat et à l'Assemblée des Français de l'étranger.

Alors que les programmations des effectifs, validées par le Secrétaire général du ministère, ont été depuis notifiées aux postes, ces nouvelles suppressions des effectifs en 2019 viennent s'ajouter à celles des années précédentes et portent le total des réductions de personnels du Département à 20% des effectifs depuis 2006 et à 50% depuis 30 ans !

45 millions d'euros de masse salariale en moins d'ici 2022 : est-ce vraiment une bonne nouvelle ?

Récemment, le Département a annoncé que la cible initiale à atteindre de 78 millions de réduction de la masse salariale à l'étranger pour le seul MEAE (sur les -110 millions prévus au total à l'origine) avait été réduite et ramenée à -45,1 millions à la fin 2022. Ainsi, sur proposition du Ministre validée par le Premier ministre le 25 janvier dernier, l'effort demandé au Département en matière d'économies a été fixé à 5,7 % de réduction de sa masse salariale entre les mois de juillet 2018 et de décembre 2022.

L'histoire se répète-t-elle chaque année comme nous le dénonçons lors de notre discours au Ministre le 23 novembre 2017 ? Et surtout, est-ce vraiment une bonne nouvelle comme l'annonce le Ministère ? On peine à le croire puisque – si l'on répartit la somme de 45 millions sur 4 ans – on voit bien que la masse salariale fond à raison de plus de 11 millions chaque année. Pour mémoire, en 2018, 100 emplois ont été rayés des effectifs du MEAE et 7 mil-

lions de masse salariale ont été supprimés.

AP 2022 : un « jeu de dupes » pour le ministère ?

Comme nous l'avions annoncé dès le printemps 2018, la CFDT-MAE a considéré que ce plan était un jeu de dupes et elle l'a signalé au Ministre. En effet, selon notre organisation, la méthode qui consiste à réduire la masse salariale de l'ensemble des réseaux à l'étranger, d'ici 2022, sans même réfléchir au préalable à nos missions n'est pas la bonne. La mise en œuvre purement comptable de cette réforme, à l'étranger, confirme notre diagnostic initial et place, de facto, le plan « Action Publique 2022 » dans la lignée des exercices similaires que furent la RGPP (I et II) et la MAP. Comme ces dernières, ce plan pourtant présenté comme novateur sous couvert de rationalisation et de mutualisation, n'est en réalité que porteur d'un nouveau nom.



Les SGA au périmètre élargi ne

bénéficient pas de moyens supplémentaires

La CFDT-MAE n'était pas opposée, par principe, au budget unique de fonctionnement et à ce que le périmètre des SGA soit réellement étendu à l'ensemble des services de l'Etat à l'étranger. Toutefois, nous avons indiqué que ces fonctions élargies devaient être compensées par des moyens humains et budgétaires supplémentaires à la hauteur de la réforme engagée. Or, cela n'est apparemment pas le cas. Au lieu de cela, il n'est question que d'économies qui seraient réalisées par le regroupement des fonctions « support » au sein des réseaux. Au passage, la CFDT tient à signaler que dans la plupart des postes ces « mutualisations » ont déjà été largement mises en place ! Nous considérons que ces économies sont destructrices et désorganisatrices des services à l'étranger avec des gains, à la clef, extrêmement faibles pour le Département.

Les autres administrations présentes à l'étranger n'ont pas toutes joué le jeu

L'augmentation du plafond d'emplois du Département, au 1^{er} janvier 2019, liée au transfert des 387 ETP des autres ministères dont 354 agents de droit local au titre du pilotage MEAE de l'action

extérieure de l'État, est, selon la CFDT-MAE, juste un transfert, pas une hausse réelle. Au total, il est prévu de transférer 411 ETP au Département d'ici 2022.

Les ministères concernés (Défense, Intérieur, Trésor, Justice, Douanes, etc...) n'avaient pas tous très envie de se séparer de leurs agents de droit local. Pire, les transferts d'ETP se sont réalisés de manière volontaire de la part des autres administrations qui devaient classer leurs collaborateurs en fonction qu'ils réalisent des fonctions de « soutien » ou de « support » (transférables) ou « métiers » (non transférables). Bien entendu, toutes n'ont pas joué le jeu.

On sait aujourd'hui qu'un certain nombre de postes de travail correspondant à des fonctions « support », en particulier ceux des services de la Défense et des services économiques, ont échappé aux transferts d'ETP en faveur du Département.

Les emplois transférés sont faibles et souvent inadaptés aux besoins supplémentaires des SGA en matière de gestion

Les transferts d'emplois sont faibles (354 à l'échelle mondiale pour seulement une centaine de pays concernés soit de 0 à 4 ETP dans la grande majorité des cas), et sont sans rapport avec la charge de travail supplémentaire que doivent assumer les SGA. De surcroît, ces transferts correspondent, pour la plupart, à des emplois de chauffeurs (40%), de secrétaires (24%) et d'assistantes (13%) dont l'apport au bon fonctionnement des services et des postes est indéniable, mais qui, *a priori*, ne consacrent pas l'essentiel de leur temps aux tâches de gestion. Or les secrétariats généraux d'ambassade ont besoin avant tout d'acheteurs, d'intendants, de comptables et de gestionnaires pour faire face au surcroît de travail de leur nouveau périmètre de gestion de l'ensemble des crédits de fonctionnement courant, des biens immobiliers et du parc automobile. Dès lors, il nous semble bon de rappeler que, sur l'ensemble des 354 emplois transférés, seuls 3 comptables, 1 gestionnaire et 2 personnels administratifs y sont recensés !

Mutualisation asymétrique des pools de voitures et de chauffeurs

Pire, la mutualisation attendue des conducteurs automobiles et des véhicules de service – avec la création de pools dédiés sous la houlette des secrétaires généraux – est, dans bien des postes, asymétrique et au profit principal des autres administrations. De nombreux témoignages de collègues en poste font état de créations de pools difficiles qui

restent théoriques, ne constituant souvent que des coquilles vides dont l'exception, au profit des chefs de service des autres administrations, est la règle !

Les postes ne comptent plus les demandes de dérogations des chefs de service aux chefs de poste afin d'échapper aux règles d'utilisation des voitures sous couvert de « raisons de service », de « disponibilité » et de « contraintes opérationnelles » avec, comme conséquence, de pouvoir continuer à utiliser les véhicules comme bon leur semble et même, dans certains cas, à toujours effectuer des trajets domicile-travail pourtant désormais prohibés !

En vérité, seuls les postes où les SGA ont pu bénéficier du soutien entier de l'ambassadrice ou de l'ambassadeur ont pu mettre en place des pools de chauffeurs véritablement fonctionnels.

Dès lors, les notes de service des postes se contentent, bien souvent, d'officialiser la priorité accordée aux chefs de service des autres ministères pour l'utilisation des voitures et des chauffeurs et de mettre en place des procédures résiduelles de « réservation » pour le MEAE et les autres services.

Bref, vive le changement sans changement en récupérant au passage les problèmes et pas ou peu de crédits supplémentaires ! (Entretien et assurance des véhicules, gestion des chauffeurs, des heures supplémentaires et des carnets de bord...)



Bâtiments transférés, crédits de fonctionnement et d'investissement

Pire encore, pour les postes qui ont hérité de bâtiments mal entretenus des autres ministères, les agents techniques du MEAE doivent se démultiplier afin de faire face aux nouvelles demandes et faire remonter, parfois dans l'urgence, des dossiers de

remise à niveau. Le transfert des crédits de fonctionnement des autres administrations a certainement pu constituer, ici et là, pour les secrétaires généraux d'ambassade, l'opportunité d'apporter, par l'effet de la mutualisation des dépenses, une rigueur supplémentaire à certaines dépenses courantes des services concernés. Mais comment remplacer certains appareils défectueux dans ces mêmes services (photocopieurs, climatiseurs, mobiliers divers...) lorsqu'ils n'ont pas été budgétés et sans crédits d'investissement supplémentaires ?

Rien vraiment n'a changé si ce n'est la charge de travail supplémentaire des SGA

Souvent, les chefs de poste promettent aux chefs de service des autres administrations que rien ne changera et qu'ils garderont « *tout le confort grâce au soutien du secrétaire général* », déjà bien sous pression et alors que ce n'est pas vraiment l'idée de la réforme. Et même dans les pays à « zéro transfert » d'emploi, le secrétaire général devra prendre en charge des tâches supplémentaires de gestion qui incombent avant aux autres administrations, alors même que le ou les postes de gestionnaires correspondants continuent d'exister et de bénéficier aux chefs de service concernés des autres ministères. Certains collègues, notamment les secrétaires de chancellerie « triple casquette », déjà surchargés de travail, devront de surcroît absorber la « régionalisation » des activités consulaires d'un poste voisin, en particulier en Europe, ou bien encore mettre en œuvre un nouveau dispositif consulaire, à titre expérimental.

Nous attendons donc des réponses concrètes du MEAE aux préoccupations des collègues sur place, une véritable défense de nos emplois à l'étranger et de réelles solutions pour donner aux SGA de vraies prérogatives.

D'autres suppressions après 2022 ?

Le Département indique que la dématérialisation des visas et la réforme de l'état civil consulaire font partie intégrante du plan « AP 2022 ». D'ailleurs, à côté des gains attendus en ETP de la mutualisation des fonctions « support », le « consulat numérique » constitue l'autre grande piste d'économies annoncée par la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger.

Or les postes, compte tenu du calendrier des programmations imposé par la Centrale (pm. fin octobre / mi-novembre 2018) et de l'état d'avancement des projets consulaires « France-visas », « RECE » et le transfert en cours des transcriptions d'état civil en Europe, n'ont, pour la plupart, pas programmé de suppressions d'effectifs dans ces

domaines.

Tout comme les regroupements d'activités visas ont eu (Amérique du Nord) et auront (Maroc) un impact sur les effectifs, il est certain qu'une fois la dématérialisation achevée, d'ici quelques années, du projet « France-Visas », il deviendra techniquement possible d'instruire les demandes de visas à partir de la France. Et même si l'administration s'en défend aujourd'hui, est-on certain qu'aucun projet



ne viendra rapatrier l'activité « visas » de nos postes à l'administration centrale ?

De même, en matière d'état civil, le rapatriement à Nantes des transcriptions consulaires en Europe d'ici 2022 – (pm. Zurich en 2018, Genève, Luxembourg et Monaco à l'été 2019) déjà supprime des postes dans le réseau. Le projet de registre de l'état civil électronique (RECE), encore en phase d'expérimentation, devrait permettre d'ici 2022, au-delà de la dématérialisation des actes, à nos compatriotes installés à l'étranger de télédéclarer certains événements d'état civil. Là encore, des suppressions d'emplois supplémentaires à l'étranger après 2022 se profilent en filigrane. Est-ce la réponse du Département au sous-effectif chronique de certains services d'état civil au sein du réseau ?

Enfin, la régionalisation des activités consulaires (actée pour Monaco en 2021-22 avec Milan comme poste de rattachement mais d'autres sont à l'étude en particulier en Europe du Nord) ne présage également rien de bon pour nos effectifs à l'étranger.

Le projet de transformation de l'actuel CTDS en centre d'expertise ressources titres (CERT) capable d'instruire et de valider (niveaux 1 et 2) les demandes de passeport et de CNL est actuellement



expérimenté en Norvège. Et, à partir du 1^{er} avril 2019, 16 nouveaux postes dans le monde suivront. Quel en sera l'impact pour les personnels sur place ?

Commentaires :

Vous avez été nombreux, responsables ou responsables adjoints de secrétariats généraux d'ambassade, gestionnaires, comptables et intendants affectés au sein d'un SGA, à nous avoir fait part de vos difficultés concernant la mise en place effective de la réforme dans vos postes. A ces problèmes se sont ajoutées, pour certains d'entre vous et notamment les chefs de chancellerie « triple casquette », des difficultés supplémentaires liées à des projets de régionalisation des activités consulaires et, en Europe, au rapatriement de l'état civil à Nantes.

D'une manière générale, vos retours ont été négatifs tant en matière de positionnement hiérarchique dû au nouveau périmètre de vos activités que de charge de travail supplémentaire à assurer. Et c'est dans le cadre

de ces activités nouvelles que l'application différenciée de la règle dite « des 5 mois », en matière de droits à voyages payés, a suscité un fort sentiment d'injustice. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité relayer vos difficultés en poste auprès de l'administration centrale afin qu'elle puisse vous transmettre des instructions claires alignées sur la gestion des autres ministères présents à l'étranger.

A ce sentiment s'ajoute, pour les agents C des SGA, le constat décevant d'une moindre valorisation de leurs fonctions en termes d'IRE (groupe 12) que celle dont bénéficient leurs collègues C affectés sur des fonctions classées au groupe 11 ou 10. Cette situation difficilement justifiable, relayée par la CFDT notamment lors de l'exercice GPEEC en 2017, n'est pas compréhensible pour les agents comme l'a démontré les réponses à notre grande enquête sur les catégories C dont les résultats ont été transmis à l'administration en octobre dernier. La CFDT-MAE, qui milite pour que toutes les fonctions actuellement classées en grille 12 soient reclassées en grille 11, a participé aux consultations récentes engagées par la DAF/DRH avec les organisations syndicales sur ce thème. La CFDT-MAE veillera à ce que le projet de texte de l'administration, qui devrait être présenté pour avis aux représentants du personnel au prochain CTM, soit inclusif, porteur de progrès social et respectueux de l'intérêt général des agents de ce Ministère.

Conditions de travail : CHSCT exceptionnel à Nantes



Lors du dernier CHSCT nantais, insatisfaits de la qualité très moyenne du document de travail relatif au **projet de transfert à Nantes des transcriptions de l'Etat civil des postes européens**, les représentants du personnel ont demandé une réunion exceptionnelle de l'instance, spécifiquement consacrée au sujet, considérant que les enjeux en sont majeurs. Cette réunion s'est tenue ce 24 mai dernier.

Pour préparer cette réunion, la CHSCT a effectué une visite du site. Les agents ont pu exprimer leur ressenti sur

les conditions de travail, dont celles pouvant entraîner des risques psychosociaux.

Ils ont également pu retourner aux élus, de manière anonyme, un questionnaire sur des thèmes tels que la formation, la charge de travail, l'organisation des services, leur marge d'autonomie et le niveau de concertation dans le service, la qualité des relations entre les niveaux hiérarchiques et les aspects matériels (locaux, environnement de travail et équipements).

Dans une déclaration préliminaire intersyndicale, les représentants du personnel ont tenu à souligner :

- les constats principaux ressortant de l'enquête menée auprès des agents : **86% d'entre eux estiment que l'effectif de leur bureau est insuffisant ; le travail est jugé intensif et répétitif à plus de 83% ; 85% disent ne pas être associés à l'organisation du travail ;** beaucoup ajoutent que la chaleur est insupportable en été. La charge de travail est en augmentation constante et le déficit d'effectif s'aggrave ; **le service public n'est plus rendu dans des conditions acceptables.**

- leur refus de voir les futurs agents du BTE entassés

dans des espaces de travail insuffisants en surface, comme c'est de plus en plus le cas à Nantes, notamment sur les plateaux d'activités aux méthodes dites "agiles".

Pour ces raisons les représentants du personnel membres du CHSCTS nantais, ont voté le 24 mai quatre délibérations :

1/ la mise en place d'un **groupe de travail dédié à la création du BTE** (suivi des réorganisations, plan, formation, conditions de travail...) associant les membres du CHSCT et l'administration ;

2/ la création d'un **groupe de travail pour la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnelles** (DUERP) ;

3/ la mise en place avant l'été d'un **plan canicule** ;

4/ un **moratoire sur le rapatriement des registres d'état-civil des postes dans lesquels aucun diagnostic amiante n'a été réalisé** et la mise en place de dispositions pour leur contrôle avant tout retour de registre au SCEC.

L'administration s'est contentée de se retrancher derrière le contexte :



- la courbe ascendante des demandes d'actes alors que la courbe des effectifs est descendante (sans

toutefois expliquer la logique de cette progression...),

- AP2022 et l'objectif de réduction de la masse salariale.

Ces deux derniers aspects n'étant pas à notre avis les bienvenus lors de cette réunion, nous avons rappelé

qu'"au sein du CHSCT, les acteurs ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail" et donc pas à la réduction de la masse salariale !

Que penser ?

De nombreuses questions sont restées sans réponse, notamment concernant l'organisation du BTE, au stade « expérimental » (sic !) selon l'administration, ou encore la formation de ses futurs agents.

« Ne pas faire de sur-qualité » ?!

Les solutions présentées pour résoudre les problèmes du SCEC sont bien maigres face à leur ampleur, voire choquantes : **ainsi, évoquer la nécessité de ne pas produire de la « surqualité » (re-sic !) si l'on ne veut pas aggraver les retards est tout simplement inacceptable.**

Enfin, la CFDT n'a pas manqué de rappeler que l'usager devait actuellement attendre près d'un mois et demi pour recevoir son acte requis via Internet et que le SCEC avait, toutes demandes confondues, 120 000 demandes à traiter au mercredi 22 mai... *Vous avez vraiment dit « surqualité » ?...*

Mais à quoi joue l'administration ?

Au sortir de cette réunion, les représentants du personnel ne pensent pas que les futures procédures dématérialisées - annoncées à demi-mots comme la solution en sus de quelques emplois de vacataires et de contractuels envisagés par RH1 (des « rustines » selon nous) pourront améliorer les conditions de travail au SCEC.

Il faudra pour cela des moyens humains et des modifications de l'organisation du travail faisant en sorte qu'il soit plus vivable. **La CDFT continuera de militer en ce sens dans les différentes instances et aura besoin de votre entier soutien !**

POINT F.A.Q.

Sur son site, www.cfdt-mae.fr, notre syndicat nourrit régulièrement une « foire aux questions » sur divers points de réglementation ou de pratique administrative, RH etc. Retrouvez-les toutes en vous connectant dans l'espace adhérent (*)... et découvrez les plus récentes chaque mois dans ces colonnes.



La question du mois : La mise en disponibilité pour suivre le conjoint à l'étranger est-elle autorisée pendant l'année de stage précédant la titularisation ?

R. : Hélas, non.

L'article 6 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics stipule que « le fonctionnaire stagiaire ne peut ni être mis à disposition ni être placé dans la position de disponibilité ou la position hors cadres. »

(*) Login adhérent oublié ? Demandez-le nous par mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

La vie des sections - 9 mai - mobilisés à Nantes et à Paris !

Vous avez été nombreux à vous mobiliser autour de nos sections Nantes (à gauche) & Paris (à droite) à l'occasion du mouvement de grève et de manifestation du 9 mai, sous un ciel tout aussi maussade que les perspectives annoncées.

Soyez-en remerciés, et restons vigilants !



Renouvellement en Jordanie

Quand on vous dit que le renouvellement générationnel est en place à la CFDT MAE !

A droite, Hania Haddad, notre nouvelle secrétaire de section Amman et Ali Marwan Khair, secrétaire-adjoint.

Ahlan wa sahlan bihom et un immense merci à Marwan Gharaibeh, père fondateur et formateur de cette section dynamique !



Calendrier

5&6 juin : Comité technique ministériel (CTM), Paris,

13 juin : CAP des attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC), Paris,

13 juin : CHSCT, Nantes,

24 au 28 juin : participation au comité national fédéral de la CFDT, Amiens,

25 juin : CHSCT ministériel (le matin) et francilien (l'après-midi), Paris,

8 juillet : Participation au congrès du SGEN-CFDT étranger, Paris,

Juillet - août : Vacances... mais permanences assurées à Nantes & Paris !

CTM - au sommaire ce mois-ci

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Secrétariat généraux d'ambassade : un constat amer	page 2
CHSCT nantais exceptionnel ; conditions de travail au SCEC	page 6
Point FAQ	page 7
La vie des sections	page 8
Calendrier	page 8