



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 284, Spécial CTM/janvier 2018

## Edito...

### Rédacteurs :

Nathalie Berty  
Anne Colomb  
Patrick Devautour  
Thierry Franquin  
Franck Laval  
Nadine Monchau  
Benoît Potot  
Elodie Texier

### Conception :

Lionel GARDILLE

### **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](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453

### Chères et chers collègues,

Au nom du Conseil syndical de la CFDT-MAE et de toute l'équipe des permanents, je vous adresse, à vous et à vos proches, mes plus sincères vœux de réussite personnelle et professionnelle à l'occasion de la nouvelle année.

Comme vous le savez, 2018 représente aussi un enjeu majeur pour notre syndicat et pour les agents du Ministère puisque le 6 décembre se tiendront les prochaines élections professionnelles. Ce sont les résultats obtenus à ces élections qui détermineront notre représentativité et donc notre capacité à vous défendre et à porter vos revendications au cours des quatre prochaines années. Nous reviendrons naturellement vers vous sur ce sujet qui nous engage tous.

En attendant, avec le gel de la valeur du point d'indice, le rétablissement du jour de carence, l'augmentation de la cotisation « retraite », le report du calendrier PPCR et la hausse de la CSG simplement compensée, il n'existe que peu de raisons de se réjouir, en ce début d'année 2018, pour les agents de la fonction publique.

Et ce n'est vraisemblablement pas le nouveau projet gouvernemental « Action Publique 2022 », dont le but affiché de réaliser des économies nous inquiète fortement, qui viendra apporter une lueur d'espoir aux agents.

Vous retrouverez ce thème (pages 9 et 10) ainsi que bien d'autres, dans ce nouveau numéro de la *Lettre Du Syndicat* consacrée au second volet de nos interventions au CTM du mois de novembre. C'est ainsi que nous vous proposons de prendre connaissance de nos analyses et de nos revendications concernant le réseau culturel et de coopération (pages 2 et 3), l'avenir des contractuels de droit public (page 3), les agents de la filière SIC (pages 5 et 6), les questions immobilières et de précarité à Nantes (page 7), l'externalisation et la mise en œuvre progressive de « France-Visas » (pages 8 à 9), les délais de route à l'étranger (page 10), la rémunération des agents (pages 11 et 12) et la politique du Département relative au handicap (page 13). Enfin, nous nous félicitons de la création de la nouvelle section CFDT au Gabon (page 14) et du renouvellement du bureau de la section nantaise (page 14), preuves du dynamisme de notre syndicat.

Bonne lecture et bonne année à tous !

**Thierry FRANQUIN**  
Secrétaire général

## Réseau culturel et de coopération : toujours les mêmes questions...



Trois sujets, parmi ceux qui sont présentés dans la note de séance préparée par la DGM, ont retenu l'attention de la CFDT-MAE qui interroge l'administration sur :

- 1) La cotutelle des opérateurs ;
- 2) Le statut des établissements à autonomie financière (EAF) ;
- 3) La place et les rôles respectifs de l'Institut français et de la Fondation Alliance française.

### Tutelle ou cotutelle d'une douzaine d'opérateurs : avec quelle équipe ?

La CFDT ne doute pas de la volonté de la DGM de l'exercer mais s'inquiète néanmoins des modalités de son exercice. S'agissant des opérateurs de la coopération que sont « Expertise France » et l'Agence française de Développement (AFD), une phase de transfert d'expertise (329 ETI) est en cours jusqu'en septembre 2018.

C'est sans doute un moment délicat de transferts de moyens qui occupe à la fois tutelles et opérateurs, non sans difficultés budgétaires, mais au-delà de cette question, la CFDT souhaiterait savoir **comment s'organise concrètement cette tutelle du MAE sur ces opérateurs.**

On apprend que 2 postes sont venus « renforcer la gestion des opérateurs », mais **quelle est l'équipe qui assure l'interface quotidienne avec l'AFD et les autres opérateurs ?** Comment travaille-t-elle ?

Sur ce point, l'administration précise que la cotutelle sur douze opérateurs (l'AEFE étant le seul opérateur à être placé sous tutelle du seul ministère de l'Europe et des affaires étrangères) est exercée au sein de trois structures « métiers » de la DGM : la direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et

du réseau – DCERR – la direction du développement durable – DDD – et la délégation des programmes et des opérateurs – DPO. Un comité des opérateurs est placé auprès du Ministre et se réunit trois fois par an, et les outils que constituent les contrats d'objectifs et de performance (COP) sont rappelés, ainsi que le comité d'orientation stratégique (COS).

Il n'échappe cependant pas à la CFDT-MAE que ces moyens sont en termes d'effectifs numériquement insuffisants, pour des métiers qui ont vocation à prendre de l'importance si on veut que l'exercice de la tutelle soit effectif et crédible. Une fois encore, la CFDT insiste sur la nécessité de ne pas faire appel, là où les besoins de l'administration sont pérennes, à des personnels précaires.

### Les EAF doivent conserver leur autonomie financière : point d'étape ?

La CFDT partage avec l'administration sa vision **d'un statut des EAF compatible avec la LOLF, tout en sauvegardant l'autonomie financière des établissements.**

Il est démontré en effet que leur existence dépend de leur capacité à générer de l'autofinancement et à attirer des financements extérieurs.

Mais, en attendant une solution pérenne, comment se vit dans le réseau des EAF la nouvelle phase intermédiaire, notamment pour la mise en œuvre des crédits de transferts via les instituts ?

L'administration a, de nouveau, indiqué à la DGFIP que la solution pérenne ne pourra venir que d'une modification de la LOLF, afin que soit prise en compte la situation particulière de ces EAF.

### Les Instituts français sont-ils concurrencés par les Alliances françaises ?

La CFDT, qui avait lors de la réunion du 8 novembre 2017 avec les responsables de la DGM, relayé les inquiétudes venant du réseau, en particulier de Tunisie, rappelle les débats qui avaient précédé, il y a quelques années, l'expérimentation menée en appui à la création de l'Institut français, dans un périmètre restreint à l'étranger.

Des élus, des sénateurs notamment, voyaient, plutôt que le futur Institut français et son réseau, la traditionnelle Alliance française, et ses quelques centaines d'associations à l'étranger, comme **la bonne**

**formule d'avenir pour le développement d'un réseau culturel non étatique à l'étranger.**

**La vieille recette, largement régénérée par la Fondation Alliance française, aurait-elle de nouveau le vent en poupe** ainsi que le laisse transparaître la note de séance ?

**Le réseau public des Instituts français doit-il craindre, à terme, le développement attendu du réseau associatif des Alliances françaises ?**

*L'administration indique que l'exercice ne concerne que les structures parisiennes, et qu'une mission dont les conclusions sont attendues dans le premier trimestre 2018 a été confiée sur le sujet à M. Pierre VIMONT.*

*Dans le réseau, le rapprochement ne se fait que là où il existe une complémentarité, ce qui signifie que l'implantation d'une Alliance ne se fait que là où les EAF ne dispensent pas de cours de français.*

**Ce sujet continue cependant de constituer pour la CFDT un point de vigilance.**

## Déception des agents contractuels de droit public



Dans le cadre du CTM des 22 et 23 novembre dernier, la CFDT-MAE est intervenue, en séance, afin de dénoncer, une nouvelle fois, la gestion insatisfaisante des agents contractuels de droit public au sein du Département.

### **Les contractuels du ministère : des agents de seconde catégorie ?**

Il nous a semblé en revanche utile de dire là quelques mots sur le ressenti des agents contractuels.

Notre ministère, à défaut de « ressembler [...] à la société française », comme le souhaite le président de la République, est néanmoins **riche de la diversité des statuts de ses agents**, comme ose le dire la CFDT. **Ces agents sont majoritairement des contractuels**, de droit public français, ou de recrutement local et régis par un droit étranger.

### **Les résultats décevants du concours « Sauvadet »**

Si elle avait été bien appliquée à notre ministère, la loi Sauvadet aurait pu permettre la titularisation de nombreux agents contractuels sur leurs missions, qui sont des missions pérennes qui interviennent dans le champ du développement, de l'économie et de la culture, notamment. Sans avoir besoin d'attendre 2019, on ne peut que constater les résultats décevants du concours « Sauvadet », sauf peut-être dans la filière spécialisée des systèmes d'information, où le nombre d'agents concernés est cependant réduit.

### **Un concours restreint, mal adapté et peu attractif**

Il s'agit pour notre ministère d'une **occasion ratée** et la raison en a été dénoncée à de nombreuses reprises par la CFDT : c'est une **vision restreinte de l'administration** de ce que peut être le corps d'accueil des nouveaux titulaires, notamment celui des secrétaires des Affaires étrangères, ainsi que le choix d'un **concours réservé mal adapté** aux enjeux et peu attractif pour les agents à titulariser.

On ne va pas revenir aujourd'hui sur les propositions de notre syndicat, bien connues et exposées lors des CTM précédents.

### **La logique de cloisonnement des parcours**

Mais cette diversité se heurte à une logique de cloisonnement dès lors que les passerelles nécessaires entre les catégories, en termes de parcours professionnels, ne sont pas en place.

Si chacun est condamné à l'immobilisme, voire à subir ce qu'il vit comme des discriminations, on ne parlera plus alors de diversité mais plutôt d'un système dans lequel un agent est **moins considéré par ce qu'il accomplit** que par ce qu'il est.

### **Des missions d'influence « réservées » aux agents contractuels**

Plus inquiétant encore, des missions sont largement reléguées à des catégories de personnels, notamment celles qui servent la politique d'influence de notre pays. C'est ainsi que les métiers de la coopération et de l'action culturelle restent prioritairement exercés par des agents titulaires d'autres ministères ou par des contractuels.

### **Des progrès constatés pour les COCAC et les secrétaires généraux (IF)**

**Des progrès sont constatés**, sur les postes de CO-

CAC notamment, qui sont de plus en plus confiés à des titulaires du ministère, qu'il s'agisse d'ambassades attractives ou de postes à double casquette dans de petites ambassades ou dans des consulats d'influence. Il en va de même pour une douzaine de postes de catégorie B servant comme secrétaire général dans le réseau culturel.

Mais en dehors de ces exceptions, **le cloisonnement demeure**, les agents en charge de ces secteurs restant des contractuels, les diplomates privilégiant des missions qu'ils jugent de nature à faire progresser plus rapidement leur carrière.

### Les agents contractuels coûtent moins chers au Département

L'explication ne se réduit pas cependant au seul choix des agents titulaires du ministère de ne pas passer par la case « coopération et action culturelle » ou à celui des agents contractuels de s'y établir le plus longtemps possible.

Le ministère entend surtout réserver aux agents contractuels le plus grand nombre possible de postes à la DGM et dans le réseau culturel, **parce que ces agents lui coûtent beaucoup moins cher que ses propres titulaires**. Un agent contractuel de catégorie A perçoit moins de primes en centrale qu'un titulaire du ministère sur des fonctions équivalentes. Et à l'étranger il percevra une indemnité (IRE) équivalente, au mieux, à celle d'un titulaire de catégorie B. Il est donc probable qu'à bien moindre coût, sur des missions jugées peu attractives, le recrutement de contractuels perdurera.

### La CFDT demande une meilleure intégration des agents du champ du développement, de l'économie et de la culture

Pour la CFDT, notre ministère gagnerait pourtant à mieux intégrer le champ du développement, de l'économie et de la culture, non seulement parce qu'il s'agit d'une de ses priorités, notamment lorsqu'il doit assurer la tutelle des opérateurs qui travaillent sur les secteurs du développement et de la

culture, mais aussi pour **privilégier ses ressources internes** et permettre une **meilleure circulation de ses agents**.

S'ils sont « **intégrés** », dans tous les sens du terme, les agents contractuels pourront, à partir des portes d'entrées qui sont aujourd'hui les leurs et où ils savent se montrer de bons professionnels de l'influence française à l'étranger, trouver leur place et évoluer au besoin d'un métier à l'autre, devenant à leur tour **généralistes**, par la formation et par l'expérience.

### Il convient de mettre fin aux contrats précaires sur des métiers pérennes

Faute de parvenir à une intégration satisfaisante des contractuels, CTM après CTM, la CFDT continuera de déplorer le fait que ce ministère ne met pas tout en œuvre pour mettre un terme à des précarités qui sont injustifiées dès lors qu'elles s'appliquent à des métiers qui vont perdurer et même se développer.

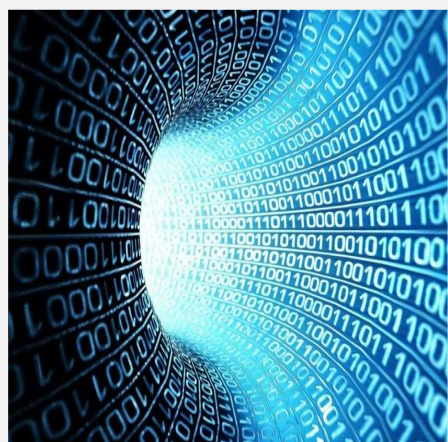
Pour ce qui est des cédés, l'administration explique se fonder sur trois critères :

- La situation de l'agent, notamment son niveau de précarité (c'est l'esprit de la loi Sauvadet)
- Sa spécialisation (ce qui explique l'absence de corps de titulaires)
- Son « employabilité » sur différentes fonctions au ministère et dans le réseau, dès lors qu'il faut envisager, pour cet agent cédé, un parcours professionnel au long terme.

*Dans le réseau culturel et de coopération, notamment, il convient de panacher les nominations d'agents titulaires et celles des contractuels. Puisque l'administration n'est pas prête encore à n'utiliser que les seules ressources internes du ministère, la question est de savoir où placer le curseur entre les deux catégories d'agents. Un meilleur équilibre, en faveur des fonctionnaires et des CDI, est vivement souhaitable.*

## Focus CHSCTs

**3 CHSCT se sont tenus au mois de décembre : l'instance ministérielle et les deux comités « Ile de France » et « Nantes ». La LDS de février reviendra sur ces comités!**



La CFDT-MAE demande, en début de séance, que des échanges puissent être organisés autour du rapport sur la filière des systèmes d'informa-

tion et de communication (SIC) au ministère, autrement dit sur le « rapport Blarel », et propose, pour ce faire, que le point consacré à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) permette ce débat. L'administration accueille favorablement cette requête.

La CFDT qui a déjà eu l'occasion, lors de son discours au Ministre, de dire son opposition au recours massif à l'externalisation, souhaite développer trois points en lien avec la GPEEC : l'accroissement du recours à l'externalisation comme moyen de compenser les réductions d'ETP de la filière SIC, la mission qui a été confiée à M. Etienne au sein de la direction des systèmes d'information (DSI) et enfin le rapport de M. Blarel.

### **La DSI est parmi les directions les plus impactées par l'externalisation**

La DSI est parmi les directions les plus engagées et donc l'une des plus menacées par l'externalisation. Cette dernière, qui laisse à penser qu'il serait possible de rendre des ETP sans réduire le périmètre des compétences, est un leurre. Et il y a un paradoxe à voir les informaticiens toujours plus tassés parce que toujours plus nombreux dans les mêmes locaux alors que le concours d'ASIC n'est plus organisé que tous les deux ans avec, au mieux, une poignée de postes ouverts au concours.

### **Des prestataires de service « au long cours »**

Dans bien des cas, nous avons des personnels au long cours qui sont employés par des sociétés prestataires de service (SSII). Ce sont des collègues qui travaillent avec nous pendant des années sur des projets parmi les plus importants comme le système

des visas (RMV) et la comptabilité (Corege).

Et nous y perdons la maîtrise des compétences. Le prix des prestations est très élevé, sans que nos collègues des sociétés prestataires soient pour autant bien payés par la société avec laquelle nous avons signé un contrat et qui les emploie. Ils se retrouvent sans perspectives de carrière, sans stabilité.

L'Etat paye un prestataire pour en réalité satisfaire sa politique de réduction des effectifs.

### **Des agents de droit public plutôt que des prestataires !**

C'est ce modèle que nous refusons. La CFDT réaffirme son attachement au modèle de service public français, avec ses fonctionnaires et ses agents contractuels. Nous constatons que nous allons à contre-courant du mouvement actuel de « réinternalisation » des fonctions informatiques.

Parce que dans un marché tendu, les informaticiens préfèrent, comme tout le monde, une situation stable, dans une équipe, avec des formations, un déroulé de carrière plutôt qu'une prestation en clientèle.

Et loin de faciliter le travail de l'administration, l'externalisation transforme le dialogue social, pas toujours aisé, en relations commerciales, toujours tendues, toujours très difficiles.

### **Où s'arrêtera le recours à des sociétés prestataires ?**

Et si la DSI est l'une des directions qui a aujourd'hui le plus recours à la prestation et à l'externalisation de manière générale, c'est parce qu'elle est parmi les premières à avoir commencé.

Mais elle est loin d'être la seule et il est facile d'imaginer des sociétés privées investir d'autres domaines. L'informatique, la logistique, la sécurité, le recueil des demandes de visas ont déjà été pour partie externalisés.

Dans ces conditions, pourquoi pas la comptabilité, la paye, le conseil juridique ? Et si l'on poursuit le raisonnement, pourquoi des sociétés d'assurance et de secours ne pourraient-elles prendre en charge certaines affaires consulaires d'urgence et de gestion des crises ?

## La CFDT-MAE recrute !

A Nantes et à Paris, tant sur des profils administratifs que pour suivre des dossiers revendicatifs. Si vous avez envie de défendre vos convictions, que vous aimez travailler en autonomie tout en participant à un projet collectif, n'hésitez pas à nous rejoindre dès le 1er septembre 2018 !

Envoyez vos candidatures ou vos demandes de renseignements à l'adresse suivante : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

## Likez et faites liker notre page Facebook !

Si vous connaissez, et appréciez, notre site web, n'hésitez pas à visiter et à parler de notre page Facebook : [facebook.com/cfdt.mae](https://facebook.com/cfdt.mae).

Plus de « likes », c'est plus de visibilité et plus d'échos à nos publications.



## La mise en œuvre du projet de M. Etienne inquiète la CFDT

Nous comprenons que la nouvelle mission de M. Etienne auprès du Directeur des systèmes d'information est de concevoir puis organiser le déploiement d'un réseau informatique non protégé – une sorte de non-Éole – à l'étranger.

Tous les agents, quel que soit leur statut, en seraient pourvus, au sein du réseau diplomatique et consulaire comme au sein des Instituts français et de recherche. Les personnels accèderaient à l'ensemble des applications du Département qui deviendraient disponibles, en totalité ou partiellement, en mode Web : « France-Visas » et Crocus entre autres mais pas seulement.

Pour les sujets les plus sensibles, quelques « happy few » conserveraient leurs outils de mobilité (Itinéo, Smartéo et Dphone) qui resteraient directement rattachés aux serveurs parisiens.

Plus besoin d'agents de confiance possédant le niveau de sécurité nécessaire pour administrer ce réseau, des logiciels intrusifs s'en chargeraient. Après les agents des CAD, ce sont les correspondants du système d'information (CSI) SESIC ou agents ressources qui verraient leurs emplois disparaître.

Cette perspective nous inquiète. La CFDT attend avec impatience des précisions de l'administration sur les **conséquences humaines** de la mise en œuvre du projet porté par M. Etienne.

## Les conclusions du rapport « Blarel »

L'administration a bien voulu nous transmettre le rapport de M. Blarel, fut-ce tardivement.

La CFDT regrette néanmoins que, conformément à la lettre de mission à l'origine de ce rapport, **la situation des agents de catégorie C ne soit que très peu évoquée.**

La place de nos collègues agents ressources doit être mieux décrite, leur avenir professionnel mieux compris, défini et valorisé.

La CFDT partage assez largement le constat qui y est fait : la DSI et l'ensemble des personnels des systèmes d'information constituent un formidable outil au service de la diplomatie française et de sa modernisation (c'est même un outil que la France gagnerait à valoriser dans les instances de l'Union européenne).

Si le constat du malaise des acteurs SIC est partagé, la CFDT est défavorable à la fusion des corps avec les corps SIC du ministère de l'Intérieur proposée par M. Blarel.

Les ASIC et les SESIC ont fait le choix de l'étranger et comme tous les autres agents du ministère, ils y ont embarqué leurs familles, pour le meilleur et pour le pire.

Comme d'autres spécialistes (des immeubles par exemple), ils possèdent une expertise technique, mais c'est avant tout un savoir-vivre, un sens du service public et une capacité d'adaptation très particulière qu'ils possèdent, au même titre que leurs collègues agents diplomatiques et consulaires.

Le ministère a d'ailleurs parfaitement intégré cette réflexion puisqu'il existe déjà le cadre d'administration, le cadre général et le cadre d'orient pour les corps généralistes de catégorie A.

Nos collègues ASIC et SESIC qui parlent, eux, le Prolog et le Java, maîtrisent ce cadre « des systèmes d'information et de communication ».

*Sur la problématique SIC, il n'y a pas eu de réponse de l'administration. La DSI a d'ailleurs été très peu présente au cours de ce CTM et lorsque le Ministre est venu dialoguer avec les représentants des personnels, aucun cadre de la DSI ne semble y avoir assisté. Ainsi, il aura fallu attendre la dernière heure du dernier jour pour que le directeur de la DSI vienne faire la promotion de « France-Visas ». C'est une mauvaise manière faite au dialogue social par une direction dont les personnels sont pourtant particulièrement inquiets du sort qui leur est réservé.*

## Questions immobilières: l'externalisation également en cause

La CFDT a déjà dit son opposition au recours massif à l'externalisation, sans pour autant perdre de vue la nécessité de défendre les conditions de travail de nos collègues envoyés par les sociétés prestataires et qui sont bien mal logés, en particulier à Nantes.

On pense aux agents de sécurité, en position statique dehors sans guérite, (et il pleut sur Nantes...) aux grilles dont les moteurs ne fonctionnent presque jamais et qu'il faut actionner à la main.

On pense aussi à nos collègues développeurs qui sont vraiment mal logés. La CFDT a déjà dénoncé en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) les conditions du travail « en batterie » sur le plateau Diplomatie.

Le phénomène est en effet généralisé à Nantes. Il n'y pas assez de place. Micro-bureaux sur lesquels s'entassent le matériel, bureaux sans lumière. Open space surchargé sur lesquels il convient de porter un casque pour rester concentré. Appels téléphoniques, privés et professionnels, que l'on passe dans la cage d'escalier pour ne pas déranger les collègues.

Lorsqu'on recrute un personnel d'une société prestataire, et qu'après l'entretien, on lui présente son futur bureau, on est très très loin de l'esprit start up d'aujourd'hui. C'est plutôt l'esprit garage des débuts de l'informatique. C'est à tout cela qu'il doit être remédié.

### POINT - FAQ



Sur son site, [www.cfdt-mae.fr](http://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 dans ces colonnes.

**Question** : Quelles sont les raisons valables pour motiver un refus de congés en poste (raisons de service ? Absence de binôme ?). Que faire en cas d'absence d'accord ou de refus écrit ?

**Réponse** : Les refus de congés peuvent être motivés par l'intérêt du service. Cela étant, vous devez épuiser vos congés avant de quitter le poste. Si votre hiérarchie vous met des bâtons dans les roues, que ce soit avec de « bons » motifs ou avec des pseudos motifs de service, assurez-vous que la DRH valide un « congé de rupture », c'est-à-dire que vos congés sont pris en fin d'affectation MAIS que, rentré en France, vous percevez encore (le temps des dits congés) 50% de l'IR : cette procédure est liée à l'accord express de la DRH... donc elle ne pourra pas ne pas écrire.

En cas d'absence de réponse écrite, demandez encore une fois et si l'on ne donne pas suite, revenez vers nous : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr).

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

## « France-Visas » : quelles conséquences pour les agents ?



La CFDT-MAE a souhaité axer son intervention sur deux points essentiels qui impactent le réseau et l'activité consulaires et plus particulièrement la délivrance des visas, à savoir la poursuite de l'externalisation du recueil des demandes et la montée en puissance du programme « France-visas ».

### Externalisation et centralisation des visas à Washington

La question de la centralisation des visas à Washington (et donc de la fermeture des services des visas dans les autres consulats des États-Unis) aurait dû faire l'objet d'un développement plus important dans le dossier de séance. En effet, la CFDT-MAE s'interroge sur la pertinence et le bien-fondé de cette décision, compte tenu :

- Des précédentes centralisations réalisées dans le domaine consulaire (pôles consulaires régionaux, centralisation des visas à Madagascar) qui ont montré que les économies d'ETP étaient dérisoires ;
- Du coût social de cette mesure ;
- Du risque de perte d'influence de la France : l'instruction des demandes de visas à Washington impliquera un délai plus long, compte tenu du temps d'acheminement du passeport. Les demandeurs de visa pourront donc préférer s'adresser au consulat d'un autre Etat membre présent dans leur ville pour demander leur visa Schengen.

La CFDT a donc posé des questions précises :

- Pour quelles raisons la centralisation des visas à Washington a-t-elle été décidée (sachant que le seul argument qu'il existe des mètres carrés vacants à Washington n'est pas, de notre point de vue, un argument recevable) ?

- Quel sera le coût social de cette mesure, en termes de licenciements de recrutés locaux et de changements d'affectation des titulaires ?

- L'administration a-t-elle d'autres projets de centralisation des services des visas ?

*L'administration répond que l'idée est de constituer à Washington une plateforme où vont être regroupées toutes les compétences et non pas de réduire des ETP. Au niveau de l'organisation, le traitement des visas sera effectué dans la capitale et, au total, 10 centres externalisés ouvriront leurs portes aux États-Unis. Le site de Washington a été choisi parce que l'espace existe et que l'on y délivre des visas diplomatiques. A titre exceptionnel, il pourra être délivré des visas d'urgence, hors Washington.*

*Pour l'administration, il n'existe pas de conséquences sociales pour les agents titulaires puisque les affectations sont coordonnées avec la programmation annuelle des effectifs, très précise, de la DRH. Pour les ADL, il s'agit d'un regroupement et il a été estimé qu'entre 1 et 4 ADL « visas » y perdront leur emploi mais ils seront recommandés pour trouver un travail au sein des autres services français à Washington.*

*Nota bene : la note de l'administration mentionne également l'externalisation de la collecte des demandes de visa au Canada en 2018 (regroupement de l'activité visas à Montréal) et des projets à confirmer en Afrique de l'Ouest et en Asie du Sud-Est.*

### La mise en service de l'application « France-Visas »

En elle-même, « France-Visas » n'aura pas à court terme de conséquences sur les effectifs des services des visas. Néanmoins, cette application porte en elle les germes d'évolutions majeures car elle rendra possible l'instruction d'une demande de visa partout dans le monde, soit dans des postes à compétence régionale, soit à l'administration centrale,



à Nantes ou à Paris.

C'est donc l'existence même de nos services des visas qui pourra être menacée. Bien que l'administration se défende d'y penser, cela n'échappera sans doute pas à d'autres personnes.

Ainsi, la délivrance d'un visa sera une décision éloignée de la réalité locale : il s'agira de la seconde étape de l'industrialisation de la demande de visa (la première étape de cette industrialisation ayant été l'externalisation, qui a éloigné le demandeur de l'administration).

A plus court terme, il existe des inquiétudes des agents liées au déploiement proche du back-office de France-Visas :

- Quelles seront les conséquences sur les conditions de travail des agents, avec une étude des dossiers qui se déroulera exclusivement sur écran ?
- Comment lutter efficacement contre la fraude documentaire alors que les pièces justificatives seront numérisées et que les originaux ne seront plus produits ?

*L'administration répond que cette application marche puisqu'elle a dépassé le cap d'un million de connexions et que la moitié du projet est financé par l'UE. Elle précise que 40% des demandes sont faites à partir d'un smartphone.*

*En ce qui concerne la crainte d'un grand back-office à Nantes : l'administration précise que ce n'est pas l'optique retenue. Selon elle, l'objectif est le traitement de masse et ce sont les sociétés prestataires « visas » qui seront touchées.*

*Comment réaliser le contrôle par le back-office ? Les passeports seront photographiés sous 3 lumières et les pièces jointes ne seront plus probantes puisque la "science des données" du "big data" permettra de repérer directement les personnes douteuses.*

*En cas de doutes sécuritaires ou de risques migratoires, les demandeurs de visas pourront être convoqués, même si une grande partie des visas seront délivrés directement.*

## Action Publique 2022 : la feuille de route inquiète notre organisation



Comme elle l'a signalé au ministre lors de la seconde journée du comité technique ministériel, le jeudi 23 novembre, la feuille de route du projet

« Action Publique 2022 » inquiète notre organisation.

En particulier, la CFDT-MAE craint son impact négatif sur le réseau et ses conséquences en matière statutaire et de gestion des ressources humaines, ceci dans un contexte où les agents publics manquent de considéra-

tion et où leur travail est remis en cause.

### Action Publique 2022 : un projet inquiétant !

Cet exercice, piloté par le Premier ministre, soulève des questions que nous nous sommes déjà posées, mais chaque mandature imagine pouvoir trouver des idées géniales auxquelles personne n'a pensé avant elle.

### Des économies réalisées au détriment de la qualité de service et des conditions de travail des agents publics ?

Trois objectifs sont fixés : la qualité de service, de meilleures conditions de travail et des économies pour

les Français. La CFDT craint que les deux premiers ne soient sacrifiés au bénéfice du troisième !

### **Périmètre de l'action publique et simplification des procédures**

Deux moyens doivent permettre de remplir ces objectifs : la définition du périmètre de l'action publique et la simplification des procédures grâce à la numérisation. La question du périmètre de l'action publique, c'est-à-dire la définition des missions, est un exercice que la CFDT avait longtemps appelé de ses vœux mais qui reste difficile, comme en témoigne l'expérience des PPD et l'impossible adéquation des missions, qui restent trop nombreuses, et des moyens.

La simplification des procédures grâce à la numérisation évoque l'ambitieux projet d'administration électronique, sur lequel notre ministère a beaucoup avancé mais qui se heurte à deux difficultés : tout

d'abord, le fait qu'avant de pouvoir générer des économies, les projets d'administration électronique coûtent très chers et sont très longs à aboutir : il ne sera donc pas possible d'en constater les bénéfices en 2022 ; d'autre part, cette ambition de l'administration se heurte à des injonctions contradictoires, comme l'illustre l'impossible recours au seul vote électronique lors des élections présidentielles et législatives de 2017, les élus ne voulant finalement pas renoncer au vote à l'urne et au vote par correspondance.

***La CFDT-MAE émet donc de sérieuses réserves sur la pertinence des solutions qui émergeront de ce nouvel exercice interministériel. Elle souhaite par ailleurs que les avancées réalisées dans le cadre de MAEDI 21 puissent être valorisées afin qu'il ne soit pas fait table rase de ce travail important.***

## **Délais de route: pour des instructions claires aux postes !**



La CFDT-MAE est intervenue au CTM pour exprimer, à nouveau, son souhait de voir l'administration envoyer des instructions aux postes pour les délais de route

et sa demande de création d'un groupe de travail dédié.

### **De quoi parle-t-on ?**

Les délais de route peuvent se définir comme le temps qui peut être accordé aux agents, pendant leurs heures normales de travail, afin de se déplacer pour rejoindre une nouvelle affectation, la quitter définitivement ou participer à des sessions de for-

mation, des épreuves de concours ou d'examens professionnels ou pour assister à des réunions de travail.

### **Le cadre réglementaire**

Comme le rappelle l'administration, le cadre législatif et réglementaire en vigueur ne prévoit aucune attribution de délais de route notamment dans le cas de missions, de stages, de concours, d'examens professionnels ou de changements de résidence. La seule possibilité existante d'octroyer des délais de route, d'une durée maximale de 48 heures et à la discrétion du chef de service, n'est prévue réglementairement qu'en complément d'une autorisation spéciale d'absence pour événements de famille.

### **La CFDT souhaite des instructions claires pour les délais de route**

Comme elle l'a déjà exposé lors du CTM de juin dernier ainsi que dans d'autres réunions de dialogue social, **la CFDT-MAE souhaite des instructions**

**du Département soit envoyées aux postes** pour éviter l'écueil actuel qui mène à une attribution de délais de route sur la seule base de la bonne volonté des chefs de poste. Ces instructions pourraient s'appuyer sur plusieurs critères tels que la durée du vol ou l'absence de vols directs vers la France par exemple. Enfin, la CFDT estime que la création d'un groupe de travail ou d'une réunion de dialogue social dédiée serait la bienvenue.

## Rémunérations: la CFDT-MAE rappelle ses revendications !



Lors de la seconde journée du comité technique ministériel, le jeudi 23 novembre, l'administration a annoncé une revalorisation de la prime mensuelle d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents du corps des assistants sociaux (ASSO) et a confirmé la prise en compte des éléments de la rémunération « étranger » – soumis à la CSG – pour le calcul du montant de la compensation annoncée par le ministre de l'action et des comptes publics suite à la hausse de cette cotisation.

### La prime mensuelle des assistants sociaux enfin revalorisée !

La CFDT-MAE, qui n'a jamais ménagé ses efforts pour revendiquer l'augmentation de la prime mensuelle RIFSEEP des collègues de la filière sociale et, dans le cadre de l'exercice GPEEC, la valorisation et la pérennisation de leurs parcours, à l'administration centrale comme à l'étranger, a pris note avec satisfaction de l'annonce de cette mesure rétroactive applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Toutefois, la confirmation, par le sous-directeur RH1, du montant modeste de l'augmentation de 50 euros bruts de l'IFSE des assistants sociaux, n'est à la hauteur ni des attentes des agents concernés ni de celles de notre organisation syndicale, et il faut que cela constitue une première étape d'une revalorisation plus complète de la filière.

### Compensation de la hausse de la CSG de 1,7%

La DGAFP a prévu une compensation de la hausse de la CSG de 1,7 %, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, sans augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires contrairement aux salariés du secteur privé. Le dispositif consiste à supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 % à la-

quelle sera ajoutée une indemnité forfaitaire égale au montant de l'augmentation de la CSG prélevée sur l'ensemble des revenus 2017 minorée du montant de la CES supprimée. Ce montant sera révisé au 1<sup>er</sup> janvier 2019 puis restera fixe.

### En poste l'assiette sera celle de la CSG étendue à la rémunération « étranger »

En séance, le sous-directeur RH1 confirme que les agents en poste se verront appliquer la compensation de la CSG à hauteur de celle cotisée à l'étranger. Pour les agents affectés à l'étranger en 2017 – en totalité ou partiellement – et revenant à l'administration centrale, à l'été 2018 (ou déjà revenus à l'été 2017), un « effet d'aubaine » pourra même être constaté alors qu'à l'inverse les agents partant à l'étranger en 2018 (ou étant déjà affectés en poste depuis l'été 2017) et dont la compensation aura été calculée sur une base « Centrale » – en totalité ou partiellement – y perdront jusqu'à la révision prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Insuffisance des indemnités de résidence à l'étranger (IRE)

Plusieurs grilles d'indemnités de résidence à l'étranger ne sont pas / plus suffisantes pour couvrir le coût local de la vie. Parmi celles-ci, la CFDT appuie, en présence de la directrice générale de l'administration et de la modernisation ainsi que de la directrice des affaires financières, la demande de reclassement annuel – plus favorable – des IRE du poste du Qatar pour tenir compte des fortes hausses subies sur place par les agents.

*L'administration confirme que l'exercice conjoint DAF/DRH « Zonage-IRE-temps de séjour » pour l'ensemble des pays est en cours et que chacune de ces trois modalités peut être actionnée.*

### Rémunération des agents contractuels de droit public

La CFDT note avec satisfaction l'existence d'une

enveloppe de 0,3 M€ prévue en 2018 pour les mesures annuelles de revalorisation des agents contractuels de droit public, CDI et CDD, ainsi que celle d'une enveloppe de 0,2M€ pour les collègues contractuels de droit public des filières SIC et sécurité.

Elle déplore que les négociations soient encore en suspens pour l'équivalent de la revalorisation dont les agents titulaires ont bénéficié au titre des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). On lit que le traitement de ce dossier, pourtant fléché comme « prioritaire » reste en réalité dans le domaine de l'aléatoire, tout comme l'est avec encore plus de flou, la mise en place de l'équivalent du complément indemnitaire annuel (CIA).

Cette différence de traitement s'ajoute à celles qui ont été précédemment décriées.

### **Harmonisation de l'indemnité de changement de résidence (ICR)**

La CFDT rappelle qu'elle revendique, depuis plusieurs années, un groupe commun d'ICR – basé sur le groupe 9 d'IRE – pour toutes les catégories d'agents. Aucune avancée n'a, cependant, été constatée sur ce sujet touchant à l'équité entre les agents et l'inter-ministérielle de la disposition ne peut être évoquée, à chaque CTM, comme frein à l'ouverture de discussions avec les organisations syndicales.

La lecture des dispositions de l'article 25 du texte de référence (Décret n°86-416 du 12 mars 1986), met clairement en évidence la répartition inégale des droits en kilogrammes transportés, pour les agents et leur famille, puisque les catégories A et B se répartissent les quatre premiers groupes tandis que le 5<sup>ème</sup> (le plus bas) ne concerne que les catégories C.

### **La réforme du supplément familial (SF) de traitement**

La CFDT a participé – activement – aux travaux initiés par M. DESMAZIERES sur les conditions d'expatriation. Parmi les pistes d'amélioration proposées par notre syndicat figure la création d'un groupe commun de supplément familial, sur la base du groupe pivot 9 d'indemnités de résidence à l'étranger, applicable à tous les conjoints d'agents. Il devrait être désormais indexé sur la grille 9 d'IRE (10% de son montant) et non plus égal à 10% du groupe d'IRE de l'agent comme c'est le cas aujourd'hui.

d'hui.

Cette réforme, menée à coût nul, est facteur de progrès social que prône la CFDT-MAE. Elle nécessite, cependant, une modification de l'article 7 du décret du 28 mars 1967 ce qui suppose, au préalable, des discussions interministérielles avec des administrations dont les agents expatriés ne bénéficient pas, en général, compte tenu de la nature différente des emplois exercés, d'un groupe d'indemnités de résidence identique à ceux des agents du Département.

### **La fiscalité du domicile en France des agents expatriés**

La CFDT-MAE a interrogé par courrier, le 24 janvier 2017, la directrice générale de l'administration et de la modernisation au sujet de la fiscalisation de la résidence (domicile) en France, des agents du Département affectés à l'étranger. En effet, s'ils sont propriétaires de leur habitation française qu'ils conservent non-louée, la fiscalisation de cette résidence (taxes foncières et taxe d'habitation) devient celle d'une « résidence secondaire ». Cela n'est pas acceptable par notre organisation syndicale. Le paragraphe de la note transmise par l'administration, dont le titre est « Fiscalité des résidences secondaires », se borne à renvoyer au droit applicable et ne répond pas à la demande exprimée par la CFDT qui demeure de savoir si le Département a noué un dialogue avec le ministère chargé des finances afin que ce dernier renonce à considérer que tout logement d'un expatrié est une résidence secondaire.

### **Le bon retour catégoriel pour les RL**

La CDFT prend note du bon retour catégoriel, pour un million d'euros, destiné à nos collègues recrutés locaux, dont on souligne lors de chaque CTM les besoins en matière de protection sociale là où le système local est défaillant voire inexistant et en matière de rattrapage des rémunérations à hauteur de ce qu'elles devraient être (requalifications et revalorisations) simplement en application du cadre ou de la grille salariale du pays et / ou pour tenir compte des fonctions réellement exercées par les agents.

Ce retour permet également à la DRH de réviser, à la hausse, en totalité ou seulement pour certains niveaux, un certain nombre de cadres salariaux ou de grilles salariales dans les pays où il existe un fort décrochage avec le coût de la vie et les conditions locales du marché de l'emploi.



La CFDT handicap peuvent être prises en compte dans le calcul des sommes qu'il a vocation à financer, mais s'était tout au long de cette année non celles dédiées à l'accès du public, ni celles dédiées aux accès mixtes, alors que le ministère fait inquiétée du retard pris par la signature de la convention distinguant, dans la mesure où les personnes en situation de handicap et leurs collègues ainsi que le public empruntent les mêmes voies d'accès aux bâtiments.

avec le

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), qui est le fonds qui « accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle ». A la date du comité technique ministériel (CTM) des 22 et 23 novembre 2017, cette convention qui devait couvrir les trois années 2017-2019 n'était toujours pas signée.

### Rappel des interventions de la CFDT

Lors du CTM des 28 et 29 juin 2017, la CFDT avait posé des questions sur la politique du Département relative au handicap et avait interrogé l'administration par écrit puisque le point n'avait pu, faute de temps, être abordé en séance. Par courrier électronique du 5 juillet 2017, la CFDT avait demandé, compte tenu de la baisse de 30 % du FIPHFP sur les années 2017-2018-2019, si cette dernière allait être compensée. L'administration a répondu par une lettre du 3 novembre 2017 dans laquelle il est en substance indiqué que les services seraient mis à contribution et que des solutions étaient recherchées pour 2018.

### Divergence de vues entre le FIPHFP et le ministère

La CFDT a relevé que le ministère s'était acquitté d'une pénalité de 20 000 € en 2015 et a demandé ce qu'il en était pour les deux années suivantes. L'administration a rendu compte d'une divergence de vues entre le FIPHFP et le ministère quant aux modalités de fixation de la somme due à ce titre. Le FIPHFP estime que seules les dépenses pour l'accessibilité exclusive du personnel en situation de

### La CFDT souhaite une communication interne autour du plan triennal 2017-2019

La CFDT a enfin demandé à l'administration si elle allait procéder à une communication interne autour de ce plan, notamment auprès des principaux intéressés, à savoir les personnes en situation de handicap, et veiller à ce que les intéressés, qui doivent renouveler leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) tous les cinq ans, ne négligent pas de la faire, car toute omission est irrattrapable.

*L'administration a indiqué transmettre aux intéressés une information sur la mise en place de la nouvelle convention lorsque celle-ci aura été signée par le MEAE et le FIPHFP, assortie d'une communication sur le plan. Quant au rappel relatif au renouvellement de la RQTH, l'administration nous a clairement indiqué que le pôle « Egalité des chances » veille à rappeler régulièrement aux agents dont la RQTH vient à expiration de bien vouloir renouveler leur demande.*

Cette politique systématique de rappel a été confirmée à la CFDT par le haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion, dont la nomination dans chaque administration a été demandée par le Premier ministre par une circulaire du 23 octobre 2017. *Lors du CTM, l'administration a annoncé la nomination sur ces fonctions de M. Jean-Michel MARLAUD. Ce dernier a rencontré la CFDT-MAE le 5 décembre 2017. Lors de cette rencontre la CFDT a rappelé les axes principaux de ses revendications en faveur des collègues en situation de handicap, qu'elle présentera dans un prochain article.*

## La vie des sections – Libreville et Nantes



La première section CFDT-MAE couvrant les deux hémisphères vient de voir le jour !

Les adhérents de Libreville (0°23' de latitude nord) et de Port-Gentil (0°71' de latitude sud) ont en effet décidé ce 27 novembre de se constituer en section « Gabon ».

Lors de l'AG de création, nos 9 camarades (ADL et titulaires, représentants l'ambassade, le consulat général et l'Institut français à Libreville, ainsi que la chancellerie détachée à Port Gentil) ont désigné David SEINE comme secrétaire de

section et Franck LAVAL comme secrétaire-adjoint. La première réunion de la section, qui a coïncidé avec la préparation du CTPE de fin d'année, a été l'occasion de faire une brève présentation de notre syndicat et de ses modes opératoires. Un vif intérêt s'étant fait jour quant aux formations syndicales, le mois de février a été identifié pour une première séance de présentation du dialogue social dans les postes (DSP). A suivre !



Nathalie Pellay, secrétaire adjointe et Wilfrid Rouyer, secrétaire, récemment élus.

Le bureau de la section Nantaise se réunit tous les premiers jeudis du mois en salle intersyndicale R13, Breil IV, RDC bas.

Si vous êtes adhérent et que vous souhaitez évoquer des problématiques nantaises vous pouvez assister à ces réunions de bureau en contactant la permanence nantaise qui transmettra votre demande au bureau [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

### Calendrier CAP/CCP

- 22 mars: CAP des adjoints techniques de de chancellerie
- 10 avril : CAP des secrétaires des Affaires étrangères
- 11 avril: CAP des adjoints administratifs de chancellerie
- 15 mai : CCP des agents contractuels « ante Le Pors »
- 18 mai : CAP des secrétaires des systèmes d'information et de communication
- 22 mai : CCP des agents contractuels CDD (sauf « ante Le Pors »)
- 25 mai : CAP des conseillers des affaires étrangères
- 5 juin: CAP des secrétaires de chancellerie (SCH)
- 12 juin: CAP des traducteurs
- 13 juin: CAP des attachés des systèmes d'information et de communication

### Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Réseau culturel	pp. 2-3
Agents contractuels	pp. 3-4
Agents de la filière SIC	pp. 5-6
Questions immobilières	p.7
« France-Visas »	pp. 8-9
Action publique 2022	pp. 9-10
Délais de route	pp.10-11
Rémunérations	pp.11-12
Handicap	p. 13
La vie des sections	p. 14
Sommaire	p. 14