



AFFAIRES ÉTRANGÈRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 261 - Février 2016

Edito...

Cher-e Camarade,

Après une première Lettre du Syndicat 2016 entièrement dédiée au Congrès de Bierville, ce numéro 261 de la LDS inaugure notre année revendicative.

Au travers de différents articles, comptes rendus, dernières minutes, se dessineront quelques-uns de nos axes de travail pour le premier semestre : assurer le suivi, le service après-vente, la pédagogie et un rôle d'alerte sur les différents chantiers ouverts par l'administration ces derniers mois :

- *Sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des carrières (GPEEC), avec un projet convaincant sur le papier, mais construit sans réflexion de base sur nos missions et avec une contrainte de moyens qui est trop souvent un préalable ;*
- *Sur la politique en matière d'affectation, pour laquelle le flou et l'improvisation prévalent encore malgré une volonté de clarifier les choses ;*
- *Sur l'avenir de la filière SIC, pour lequel le MAEDI peine à déterminer sa position ;*
- *Sur la charte du temps, dont la mise en œuvre pratique doit désormais être à la portée de tous ;*
- *Sur l'avenir du réseau, avec le lancement d'une nouvelle épure, les « bureaux de France », alors que la voilure des postes de présence diplomatique (PPD) est encore sujette à ajustements et que le bilan attendu est arrivé bien trop tard.*

*L'ensemble de l'équipe CFDT-MAE (permanents et sections Paris & Nantes, conseillers syndicaux, élus) se tient bien sûr à ta disposition pour toute information complémentaire et, surtout, pour recueillir tes suggestions et tes propositions d'action, notamment lors des **deux Assemblées Générales des sections Nantes et Paris prévues respectivement les 4 et 15 février !***



Rédacteurs :

Stéphane BASSE,
Nathalie BERTHY,
Yves COURANT,
Thierry DUBOC,
Thierry FRANQUIN,
Franck LAVAL.

Conception :

Franck LAVAL

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides
75700 Paris
Tél. 01 53 69 37 00
- 11, rue de la Maison Blanche
44036 Nantes cedex 01
Tél. 02 51 77 20 61

Site internet :
www.cfdt-mae.fr



@CFDT-MAE



Issn 2259-6453

Congrès de Bierville : on avance !

Vous le savez désormais, le congrès de la CFDT-MAE se tiendra à Bierville (Essonne) du 27 au 29 juin prochains. Les projets de textes qui y seront débattus ont fait l'objet de la LDS n°260 datée de janvier.



10^e CONGRÈS Bierville 2016

Chaque adhérent faisant partie d'une section syndicale peut poser sa candidature auprès d'elle pour être son délégué lors du congrès.

S'il est retenu par la section, ses frais de voyage et d'hébergement sur place seront pris en charge par la CFDT-MAE (dès lors que la section comporte au moins 5 adhérents). Il pourra alors être porteur des mandats de sa section. Le congrès sera suivi d'une journée de formation pour ceux qui souhaitent mettre pleinement à profit leur déplacement.

Les adhérents qui ne font pas partie d'une section (on parle alors d'adhérents « isolés ») peuvent également participer au congrès et voter en présentiel ; a priori cependant, aucun frais de transport ou d'hébergement ne pourra être pris en charge par le syndicat.

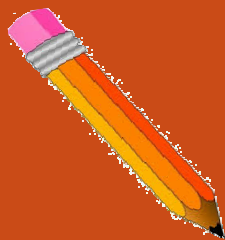
C'est également lors de ce congrès que seront élus les conseillers syndicaux (17 titulaires et 10 suppléants) et le commissaire aux comptes. Pour rappel, tout adhérent à jour de sa cotisation au 31 mars peut se porter candidat ; sa candidature doit être présentée par sa section.

S'il est isolé, il doit, pour être candidat, être élu dans l'une des instances suivantes : CTPE, CCL, CTM, CAP ou CCP. Dans tous les cas il doit faire part de sa candidature avant le 11 mars 2016, à sa section ou, s'il est adhérent isolé, par email à cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr ».

A suivre !

Calendrier

- 4 février : Assemblée générale de la section Nantes,
- 4 février : Comité d'action sociale, Paris,
- 10 février : Comité de suivi du dialogue social dans les postes (DSP), Paris,
- 11 février : Heure mensuelle d'information sur le harcèlement moral, Paris,
- 15 février : Assemblée générale de la section Paris,
- 8 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ministériel, Paris,
- 8 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) francilien, Paris,
- 15 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) nantais, Nantes,
- 24 mars : Comité technique d'administration centrale (CTAC), Nantes.



Réseau diplomatique et consulaire : Voici venus les « bureaux de France »...

Comme nous l'avons évoqué dans notre contribution à l'exercice « MAEDI 21 », la CFDT-MAE suit avec un vif intérêt les questions liées à notre réseau à l'étranger, l'esprit ouvert et soucieuse d'une définition des missions préalable à des adaptations parfois nécessaires.

C'est à ce titre que le lancement, peu préparé et sans concertation, d'une première vague de « postes de présence diplomatique » (PPD) avait rencontré notre scepticisme, accru par l'absence de retour d'expérience avant l'annonce d'une seconde vague. A l'occasion du dernier Comité technique ministériel, l'administration a d'ailleurs reconnu à demi-mots la nécessité de réajustements *a posteriori*, lourds, coûteux et parfois contre-productifs.



Une nouvelle idée se précise maintenant : celle d'ouvrir, dans les grands pays émergents, des « bureaux de France ».

Evoquées à l'occasion de la réunion des réseaux consulaires de juin 2015, une note diplomatique

signée par le secrétaire général le 24 décembre dernier parle de « quatre expérimentations ». Il s'agirait de « répondre de manière souple et proportionnée » (sic) à un « besoin de France » « dans les grandes métropoles (...) de pays émergents où ne nous sommes pas encore présents ». Ces bureaux seraient « articulés autour d'un agent titulaire au minimum et logé dans une structure « française » existante » (Alliance française, établissement scolaire ou consul honoraire). Leurs missions consisteraient à « accompagner le développement de la communauté

française » avec un « service consulaire de proximité », informer, conseiller et orienter « les voyageurs d'affaires » et plus généralement « renforcer notre visibilité ».

La note en question laisse le champ ouvert à un éventail de possibilités : « les missions de chaque bureau seront conçues sur-mesure en fonction du besoin identifié dans la métropole en question ». **Mais d'ores et déjà plusieurs interrogations, de forme et de fond, remontent de la planète consulaire :**

– Comment seront définis les rapports entre le consul honoraire et l'agent titulaire présent sur place ? L'agent de l'Etat serait-il « au service » dudit consul qui, au-delà du brevet, demeure une personne privée ?

– La note diplomatique évoque le décret n°94-81 du 26 janvier 1994 qui prévoit que les consuls honoraires français « peuvent être autorisés à recevoir les déclarations de naissance ou de décès, à transcrire les actes étrangers de l'état civil, ou à exercer les pouvoirs complets d'officier de l'état civil » : a-t-on déjà confié à des consuls honoraires de telles responsabilités ? Dans quelles conditions ? Avec quel retour d'expérience ?

– Activité par activité, qui serait délégué ? Qui serait signataire ? Qui exercerait l'autorité hiérarchique directe (en matière consulaire, mais aussi RH, budgétaire etc.) ? Les administrations régaliennes (procureur en matière d'état-civil par exemple) accepteront-elles/pourront-elles traiter avec un consul honoraire ?

– Sous quelle forme (et avec quel soutien logistique/technique) ces types de bureaux pourraient-ils assurer le traitement de demande de visas (projet à Chenai) ? Même question pour les fonctions d'état civil « de base » évoquées dans la note.

– Comment délimiter les champs d'action mutuels de manière à éviter qu'un agent de l'Etat isolé ait à composer avec des « personnalités locales » (conseillers consulaires par exemple) à qui l'on a déjà délégué beaucoup de pouvoir en matière d'aide sociale ?

Afin de ne pas reproduire les errements des PPD, la CFDT-MAE souhaite que cette nouvelle problématique soit débattue sereinement, sans *a priori* ni procès

d'intention, mais avec le souci d'agir de manière cohérente, sans créer des « partenariats public-privé » administratifs ni prendre les agents de chancellerie volontaires pour des souris de laboratoire.

En d'autres mots : oui à l'expérimentation... mais définissons à l'avance son protocole !



L'agence consulaire de France à Natal, Brésil.

GPEEC : il est urgent de lancer une vraie réflexion « métiers » !

La CFDT-MAE a participé à la première réunion d'étape organisée par la DRH sur la « Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences » (GPEEC). Son objectif est, rappelons-le, de doter la DRH d'un outil de prospective à 10 ou 15 ans et non plus, comme c'est actuellement le cas, à 3 ou 4 ans, soit à peine à la durée d'une affectation.

Premier constat : le bilan décennal est lourd. Le nombre d'ETP « rendus » s'est en effet situé entre 2.000 et 2.500 ! Ce sont sans surprise les recrutés locaux qui payent le plus lourd tribut : les - 15% constatés relèvent le plus souvent de suppressions de postes pures et simples. Les contractuels CDD ont également été fortement affectés ; parmi eux, près de 400 postes d'experts techniques internationaux ont également été transférés à *Expertise France*.

Si l'administration centrale a perdu +/- 8% de ses agents, ce sont les postes à l'étranger qui ont subi les coupes les plus importantes, d'abord de manière systématique, puis sous couvert des exercices « PPD » et « grands postes ».

Les divers éléments apportés par la DRH donnent pour l'heure le sentiment d'une réflexion menée sur une base mouvante : des contributions sont certes demandées à la DFAE (consulat numérique), à la DGM (pilotage des opérateurs), à la DSI (rattachement des agents « SIC » à un corps interministériel), à la DIL (conducteurs auto), au CDCS et à la DGP (missions relatives à la sécurité), mais ces interrogations ne semblent pas poser la question de base préalable : avant de s'atteler aux perspectives 2015-2020, il faut une redéfinition des missions, une cartographie des emplois et surtout, une vraie approche « métiers ».

Pour l'heure, une vigilance « corps par corps » demeure donc plus que nécessaire ; la CFDT-MAE a donc attiré l'attention de l'administration sur :

- Les agents « C », dont les conditions d'emploi dans les PPD laissent perplexe : ils y sont conduits à suppléer le chef de poste en son absence sans pour autant pouvoir prétendre à l'indemnité d'intérim !
- Les RL, dont nous souhaitons que ceux des établissements à autonomie financière (EAF) bénéficient d'une gestion homogène et transparente par notre seule DRH.
- Les agents de catégorie A et B, pour lesquels nous formulons le vœu de voir s'ouvrir plus de postes dans le réseau culturel et de coopération (SG ou SG adjoints). Le même souci pourrait d'ailleurs se décliner auprès de certains opérateurs (AFD notamment).

Ces pistes sur l'employabilité des personnels du MAEDI doivent s'ouvrir après un travail de fond relatif aux filières. Restera ensuite à le traduire dans une politique de formation opérationnelle et ambitieuse. Sujet à suivre !



Pour aller plus loin, retrouvez le compte rendu de cette réunion sur notre site web, rubrique « revendications / parcours professionnels »...

Affectations à l'étranger : la CFDT-MAE appelle la DRH à davantage de clarté et d'équité...

Madame la directrice des ressources humaines,

La CFDT-MAE vient vers vous afin d'obtenir des clarifications quant à la politique de la DRH sur le temps de séjour « centrale » des primo-partants et, plus généralement, sur l'évolution des durées de séjour en poste.

Depuis deux ans, alors que la tension sur les affectations à l'étranger des agents de catégorie A et B n'a jamais été aussi forte, la CFDT-MAE ne cesse de rappeler, notamment à l'occasion des CAP, que la DRH doit porter un message clair en matière de temps de séjour requis à la centrale avant de pouvoir prétendre à un départ en poste. En effet, l'absence de règle claire est anxiogène pour les agents, met en péril la stabilité familiale lorsque le conjoint a pris des dispositions pour quitter son emploi et favorise les stratégies individuelles des agents qui, dans le flou, tentent de tirer leur épingle du jeu au détriment de l'intérêt général.

Or, de nombreux retours de nos adhérents témoignent d'une certaine incompréhension, voire d'un réel mécontentement devant les réponses faites aux agents primo-partants s'étant inscrits sur la Transparence pour une expatriation après 3 ans de service effectif en France. Une « nouvelle règle » d'un séjour de 4 ans en centrale aurait ainsi été présentée aux primo-partants de catégorie A, conduisant certains à devoir repousser leur projet de départ alors qu'ils sont déjà inscrits sur la transparence 2016.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un changement des règles en cours de jeu. Si nous pouvons accepter qu'un séjour de 4 ans soit requis des primo-partants pour réguler les affectations à l'étranger, cette règle doit être édictée clairement et avec anticipation de manière, le cas échéant, à permettre aux agents de planifier un 2 + 2.

Par ailleurs, cette règle doit s'inscrire dans une carte diplomatique et consulaire qui ne doit pas définir dans le seul objectif de réduire les ETP à l'étranger et une politique générale et cohérente de gestion des temps de séjour. A cet égard, l'accord presque systématique donné aux demandes de maintien pour une 4^{ème} année à l'étranger doit être revu. Lors du CTM de novembre dernier, la CFDT-MAE s'est étonnée de constater que plus de 80% des demandes de maintien en A et en B recevaient une suite favorable.

Il semble clair que l'accord de 4^e année de séjour à l'étranger engendre une « économie » en terme d'ICR mais la conséquence de cette décision est de faire porter à nos seuls collègues primo-partants le poids de la régulation des temps de séjour, ce qui n'est pas acceptable.

Nous apprécierions donc vivement de savoir ce qu'envisage la DRH pour apporter davantage d'équité et de transparence à la gestion des mouvements à l'étranger.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'assurance de ma considération,

Nathalie BERTHY, Secrétaire générale.



(*) Login adhérent oublié ?

Demandez-le nous par mail :
cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr



POINT - FAQ

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 : Je suis en fonction à l'étranger. Puis-je accoler des congés avant ou après une mission, un stage, une formation ou un concours ?

R. : Oui. Il n'existe aucune règle interdisant d'accoler des jours de congés à des missions, des stages, des concours ou des examens professionnels. Néanmoins, l'octroi d'un congé reste soumis à l'appréciation du chef de service, en fonction des nécessités de continuité et d'intérêt du service et de l'opportunité de prendre des congés à ces dates. Sous ces réserves, il convient, notamment en matière de concours ou d'examen professionnel, de s'assurer que l'agent bénéficie de délais de route raisonnables, voire d'une journée de battement (sur ses congés), pour compenser un décalage horaire important ou un vol de plusieurs heures.

ADOS : tous sur le pont !

Suite au départ en poste de son président, le conseil d'administration de l'Association des Œuvres sociales (ADOS) s'est réuni le 17 décembre 2015. Le nouveau bureau est composé de : Yves COURANT (CFDT) président, Christiane GROS (ASAM-UNSA) vice-présidente, Thierry DUBOC (CFDT) trésorier, Catherine CHAUVEAU-SOCHNIKOV (CFDT) vice-trésorière et Françoise NICOLAS (CFDC) secrétaire.

Cette association est importante pour les agents du ministère, car elle a pour mission la gestion des dispensaires parisiens, du restaurant administratif de Nantes et l'attribution des prêts sociaux.

Ce nouveau bureau, où la CFDT est toujours aussi active, devra faire face à plusieurs défis : fermeture provisoire du dispensaire du Quai d'Orsay et regroupement sur un site unique à Convention, nécessité de la pérennisation du restaurant à Nantes, recours aux prêts accru du fait des difficultés de plus en plus nombreuses rencontrées par les agents du ministère... le tout dans un contexte budgétaire tendu !

Nous vous tiendrons bien sûr régulièrement au courant... et/mais n'hésitez pas à venir vers nous : yves.courant@diplomatie.gouv.fr.

Mise en œuvre de la charte du temps : traduire les bonnes intentions en actes !

Le sous-directeur RH1 préside cette première réunion du groupe de travail Charte du temps qui se concentrera sur la mise en œuvre de la Charte en administration centrale.

La CFDT rappelle les points qui devront être discutés dans le cadre de ce GT : indicateurs pour évaluer la mise en œuvre de la Charte à l'AC, compensation des astreintes et heures supplémentaires dans les postes, fermeture des bureaux, temps de travail des RL, droit à la déconnexion et élaboration de bonnes pratiques dans les relations entre les cabinets ministériels et les services.

Indicateurs : la DRH reprend la plupart des propositions de la CFDT

Les éléments d'introduction de la Charte du temps prévoient que sa mise en œuvre fera l'objet d'une évaluation régulière au moyen d'indicateurs définis dans le cadre du dialogue social permettant d'en mesurer la portée pratique, notamment à l'étranger.

La CFDT avait proposé lors de la négociation de la Charte une batterie d'indicateurs dont le pourcentage d'agents qui badgeant ou pas, par choix ou par contrainte, des données sur les écrêtages, des statistiques sur le travail effectué en dehors des plages horaires ainsi que les jours de congés et ARTT effectivement pris ou versés sur un CET.

Plusieurs indicateurs, issus d'extractions automatisées du logiciel Sagha, sont présentés par l'administration : nombre d'agents badgeant ou pas, respect des bornes horaires, travail du samedi et du dimanche, dépassements des bornes légales et écrêtage, récupérations, jours ARTT pris ou non. Ces indicateurs pourront être déclinés par service, par catégorie d'agents, par genre (homme/femme) et par site. Ils permettront un suivi formel, notamment grâce au badgeage, ils feront l'objet d'un premier recueil sur un rythme bimestriel et seront partagés avec les organisations syndicales et les chefs de service. Ces indicateurs constituent un outil de pilotage qui permettra d'identifier les difficultés et de mettre en place des mesures correctrices « de manière plus volontaire et plus coercitive ».

La CFDT approuve et complète ces propositions

La CFDT-MAE approuve ces propositions d'indicateurs mais demande :

. que l'on détermine si le non-badgeage, qui doit rester l'exception, est un choix ou s'il est contraint. Il faudra donc interroger les agents dans les services où le non-badgeage est « questionnant » ;

. des précisions sur les changements de régime horaire en cours d'année ;

. un suivi des dépassements des bornes horaires légales et réglementaires ;

. une mesure du temps de travail des agents qui travaillent chez eux avec les outils de mobilité (Token, Itinéo, Smarteo) dans le cadre du télétravail et/ou en dehors des heures normales de travail ;

. une mesure du volume des CET.

Articuler la Charte du temps et les règlements intérieurs des services

L'administration indique que les services qui n'ont pas encore adopté leur règlement intérieur sur la gestion des horaires et des absences ont été relancés afin qu'ils le fassent en concertation avec les personnels et conformément à la Charte du temps.

Articuler la Charte du temps et l'évaluation

La Charte du temps prévoit d'« utiliser l'entretien professionnel pour évoquer toute question relative à la gestion des priorités, la délégation, la charge de travail, la disponibilité des ressources nécessaires ». L'administration rappelle que les agents peuvent formuler des remarques sur l'organisation et les conditions de travail au sein de leur service dans FANEV. La DRH adressera aux OS une synthèse des 5.500 commentaires portés dans cette rubrique en 2015.

Badgeage dans les postes à l'étranger

La CFDT demande que l'on réfléchisse à la mise en œuvre de la Charte du temps pour les postes à l'étranger. L'administration indique qu'un recensement sera fait sur les modalités de badgeage en poste, qui fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du CTM de printemps.



La vie des sections CFDT-MAE

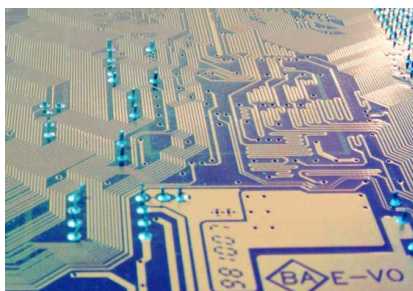
Création à Pondichéry !

La plus récente de nos sections syndicales a été créée le... 31 décembre 2015. Bravo à Gisèle Petrus, Patricia Ra-veau-Violette et Isabelle Voisin-de Marguerie !



Point filière SIC : l'immobilisme est-il une politique RH ?

Le 14 janvier 2016, enfin un GT-SIC ! Le dernier avait été repoussé à l'automne dernier, à la dernière minute. Ce groupe de travail a été préparé la veille en intersyndicale, ce qui démontre le vif intérêt des organisations syndicales sur cette question, ainsi qu'une forte mobilisation des agents concernés par les métiers des systèmes d'information et de communication.



Sur la question de l'interministérialité, l'administration reste sur un statu quo qui, elle-même le reconnaît, est intenable sur le long terme. Les organisations syndicales sont en majorité pour la fusion des corps (ASIC/SAE et SESIC/SCH), et donc la création d'une vraie filière pérenne au sein du MAE. L'administration n'est pas en mesure de fournir des arguments valables contre cette solution pour sanctuariser ces métiers.

L'administration n'a pas ou mal appréhendé, pour les agents SIC, le passage au RIFSEEP au niveau des primes qualifiantes informatiques. Beaucoup de questions restent en suspens.

Le DSI nous a enfin confirmé que le réseau des CRASIC ne devrait pas beaucoup évoluer dans les 3 ou 4 prochaines années. Il reconnaît le besoin confirmé de l'expertise, qui va en s'élargissant, des agents de la filière SIC ainsi que son manque de reconnaissance par le Quai et les autres administrations utilisatrices.

Sommaire

Congrès de Bierville : on avance !	Page 2
Réseau diplomatique et consulaire : voici venus les « bureaux de France » !	Page 3
GPEEC : il est urgent de lancer une vraie réflexion métiers !	Page 4
Affectations à l'étranger : pour plus de clarté et d'équité !	Page 5
Point FAQ - ADOS, tous sur le pont !	Page 6
Mise en œuvre de la charte du temps : traduire les bonnes intentions en actes !	Page 7
Point filière SIC : l'immobilisme est-il une politique RH ?	Page 8