



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 280, septembre 2017

## Edito...

Chères et chers collègues,

A la suite de **l'annulation**, en juillet dernier, de **282 millions de crédits** sur le budget 2017 du Département, beaucoup d'entre vous nous ont fait part de leur vive inquiétude quant à l'avenir de notre ministère. Depuis, le ministre a annoncé, sans en préciser les détails, que « 2018 serait une année de stabilisation budgétaire » confirmant ainsi les propos tenus par le président de la République. Ce « coup de rabet » rend d'autant plus pertinentes, *a posteriori*, les interventions et les revendications que la CFDT-MAE, consciente de ses responsabilités, a exprimées lors du dernier comité technique ministériel (CTM) des 28 et 29 juin.

La CFDT-MAE a tout d'abord **exposé au ministre, l'état de notre ministère - au bord de l'asphyxie - par manque d'effectifs et de moyens budgétaires** (pages 2 et 3) et a souhaité que la nouvelle **méthode gouvernementale puisse enfin, ainsi que cela a été annoncé, se libérer de la programmation et de la rigidité administrative du « schéma d'emploi »** (page 4). Très favorable au télétravail et fer de lance pour la révision des tableaux de vocations des collègues A et B, la CFDT-MAE a voté en faveur des projets de texte présentés lors de ce CTM (page 5). Elle a revendiqué, pour les agents C, l'avance des majorations familiales avant un départ en poste (page 8) et a, notamment, réclamé la prise en compte des délais de route et la fin de la règle dite « des 5 mois » pour les droits à voyage des agents expatriés (page 7).

La CFDT-MAE a pris acte d'améliorations des conditions du dialogue social à l'étranger (page 6) et a rappelé à l'administration ses propositions concernant le réseau culturel et de coopération (pages 11-12). La CFDT-MAE a revendiqué, par ailleurs, plus d'avancées en matière de protection sociale et de rémunération pour tous les recrutés locaux (pages 9 à 11) et s'est réjouie que son intervention ait permis de mettre fin aux indemnités journalières de mission (IJM) différenciées entre les RL et leurs collègues expatriés (page 8). A l'inverse, la CFDT-MAE a une fois encore déploré l'occasion ratée par l'administration de titulariser, via le concours réservé « Sauvadet », un nombre conséquent d'agents contractuels de ce ministère (pages 12 et 13).

Enfin, nous sommes ravis d'accueillir Brigitte Dine, Katya Lhuillier et Patrick Ratsito, nos trois nouveaux permanents (page 14).

Bonne lecture à tous !

Thierry FRANQUIN

### Rédacteurs :

Anne COLOMB  
Patrick DEVAUTOUR  
Lionel GARDILLE  
Rodolphe PAULIN  
Thibault PENDUFF  
Thierry FRANQUIN

### 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

# Un ministère au bord de l'asphyxie !

## Discours au Ministre



Monsieur le Ministre,

Vous avez été appelé au chevet d'un ministère certes prestigieux, mais mal en point, au bord de l'asphyxie, qui a besoin d'oxygène pour réaliser les missions ambitieuses qui lui sont assignées : cela signifie des moyens nécessaires pour les mener à bien.

Il s'agit de redonner du sens au travail, des moyens appropriés et des perspectives à tous.

### **Redonner du sens au travail...**

Cela passe par la promotion de l'exemplarité et de la déontologie, socles de toute politique publique crédible et soutenable : la CFDT-MAE prendra toute sa part dans les travaux à venir sur la mise en œuvre de la loi « déontologie », notamment sur la protection des lanceurs d'alerte, la lutte contre les conflits d'intérêts, l'élargissement de la protection fonctionnelle pénale à la famille de l'agent mis en cause, la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

### Cela passe par un dialogue de qualité

Ce dialogue se manifeste dans la capacité de médier à des situations déviantes qui mettent en péril les agents, dans la diffusion de la culture du dialogue social tant à l'administration centrale que dans les réseaux, et dans les conséquences qui en sont tirées sur le parcours professionnel de ceux qui

en ont la charge.

Ce dialogue se manifeste également dans la capacité de l'administration à se soumettre à l'arbitrage d'un médiateur, idée promue dès 2008-2009 par la CFDT.

Tout ceci doit être soutenu. Des progrès notables ont été accomplis, il ne faut pas relâcher l'effort.

### Cela passe enfin par une approche réaliste de la charge de travail

La charge de travail est lourde et l'exigence d'un service public de qualité est une exigence que nous partageons.

La CFDT a été proactive dans l'élaboration de la charte du temps, porteuse d'excellents objectifs. Mais il reste un énorme travail à faire sur la rationalisation de la charge de travail. Cette dernière ne devient un sujet que lorsqu'il y a surcharge, et là, c'est presque trop tard.

Se borner à compter le temps de travail est devenu illusoire avec les technologies mobiles et compte tenu de la nature même du travail, notamment des encadrants. Il convient avant tout de faire le lien entre les objectifs fixés et les moyens alloués pour retrouver un rythme de travail soutenable. La CFDT demande donc que la réflexion s'appuie sur ce qui est demandé à chaque direction, service, poste, unité de travail pour qu'on puisse passer de *la discordance à la concordance des temps*, et qu'on puisse efficacement articuler les prescriptions et les missions avec les ressources et les moyens.

### **...Suppose des moyens appropriés**

Le ministère a vu son périmètre, récemment élargi, confirmé, et on nous annonce une méthode gouvernementale renouvelée, qui part non plus d'objectifs

purement budgétaires définis *ex ante* mais d'objectifs politiques. C'est ce qu'on demande depuis des années. Cela implique que:

### La GPEEC ne doit pas être timorée

Les demandes modestes des services ont surpris tout le monde.

L'exercice doit être revu à la hausse, les moyens correspondant aux nouvelles missions doivent être effectivement ajoutés à ceux qui ont sans cesse été amoindris depuis plus de 20 ans. Notre revendication est claire : il s'agit de pouvoir faire BIEN notre travail.

### Les implantations doivent être adaptées et sécurisées

**Il s'agit de se donner les moyens d'une politique immobilière et mobilière durable et raisonnée.**

A l'administration centrale, puisque le ministère rénove et « fait construire », il convient de veiller à aménager des espaces de travail décents, non bruyants, vraiment « intelligents », adaptés notamment pour ce qui est de l'accessibilité et pour ce qui est relatif aux normes de confort.

A l'étranger, davantage de maintenance, de compétences « DIL » et de résistance aux caprices des chefs de poste s'imposent.

Il convient également de prendre en compte les mises aux normes nécessaires qui seront révélées par les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, y compris dans les établissements à autonomie financière qui sont encore trop souvent exclus du périmètre de réflexion.

La CFDT souhaite voir se poursuivre les efforts en matière de sécurité.

### ...Et de redonner des perspectives à tous les collèges composant notre communauté de travail

**Les recrutés locaux** doivent tout d'abord bénéficier de véritables parcours professionnels. Cela suppose pour ceux qui le souhaitent et réunissent les conditions, de retrouver la possibilité d'accéder aux concours internes de catégorie C, et la CFDT redit sa

revendication de les voir dorénavant accéder à des concours internes de catégories B et A.

Après expertise des textes juridiques existants, on



constate un paradoxe : nombre de concours parmi les concours internes sont accessibles aux personnes qui justifient d'une durée de services dans une administration,

un organisme ou un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat membre de l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles qui, en France, emploient les fonctionnaires. Or ces mêmes concours internes ne le sont pas, ou plus, aux recrutés locaux employés par l'Etat français.

**La proposition de la CFDT, réaliste, est que notre administration puisse faire valoir ce paradoxe à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Si cet argument, fort, pouvait porter, la question serait réglée pour l'accès des recrutés locaux employés par la France aux concours internes des corps types C, B et A.**

Les CCL, instances de dialogue social dédiées aux questions individuelles qui les concernent, doivent proposer sur un texte normatif.

Les recrutés locaux doivent bénéficier d'une rémunération décente et d'une protection sociale durable.

Cela suppose que l'employeur s'acquitte des cotisations sociales qui lui incombent, et nous vous avons d'ailleurs alerté à ce sujet.

### Pour ce qui est des rémunérations :

La CFDT redit son hostilité à la fiscalisation des indemnités de résidence. Même si celle-ci ne semble pas être à l'ordre du jour, nous ne sommes pas à l'abri d'une offensive du ministère chargé du budget



La CDFT-MAE est un syndicat progressiste et pragmatique, qui reconnaît les avancées lorsqu'il y en a...

## La CFDT-MAE vote les avis formels présentés par l'administration

Le comité technique ministériel a examiné trois avis formels:

- **Tableaux des vocations des SAE et des SCH**

Le premier avis formel avait pour objet un projet d'arrêté définissant les vocations des secrétaires des affaires étrangères et des secrétaires des affaires étrangères principaux (cadre général, cadre d'Orient et cadre d'administration) aux emplois diplomatiques et consulaires, le deuxième un projet d'arrêté définissant les vocations des secrétaires de chancellerie aux emplois diplomatiques et consulaires.

Pour les secrétaires des affaires étrangères (SAE), comme pour les secrétaires de chancellerie (SCH), la CFDT a demandé lors des comités techniques ministériels précédents, en séance, à la direction des ressources humaines de s'assurer qu'aucun agent n'y perde en emploi de vocation et par conséquent en niveau de rémunération par rapport à la situation qui prévalait avant la mise en place du protocole PPCR.

Le sous-directeur RH1 avait alors précisé qu'il ne devait pas y avoir d'effet négatif pour les agents. La promesse a été tenue, et la CFDT a pu lors du CTM voter en faveur de ces deux textes qui avaient été présentés en réunion de concertation en mars 2017.

- **Mise en œuvre du télétravail au Département**

Le troisième avis formel portait sur un projet d'arrêté fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail dans notre administration.

La CFDT, partagée entre le souhait de ne pas bloquer l'acquis en administration centrale, qui fonctionne et auquel il convient de donner l'acte réglementaire prescrit par le décret du 11 février 2016 et la nécessité d'apporter une réponse aux besoins qui pourraient légitimement se manifester à l'étranger, a présenté des observations lors du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT M) du 7 juin 2017.

L'administration a fait valoir que le cadre réglementaire du télétravail, peu souple (journées de travail prédéterminées notamment) se prêtait mal, pour cette raison, à la réalité de la vie en poste. Lors du CHSCT M, l'inspecteur santé sécurité au travail a en outre observé que le travail en poste s'accommode mal de la régularité des jours télé-travaillés, mais que ponctuellement, il est vrai qu'il est concevable

que certaines tâches s'effectuent au domicile lorsque les conditions locales le permettent.

La réponse serait donc à trouver plus dans le travail à distance, ponctuel, que dans le télétravail, tel qu'il est réglementé. La piste a semblé intéressante. Le projet de texte prévoit une clause de rendez-vous aux termes de laquelle « Les conditions d'application du 4° font l'objet, à l'issue de la première année d'application du présent arrêté, d'un examen dans le cadre du dialogue social ministériel ».

Ce n'est que lorsque l'administration a indiqué que le groupe de travail dédié examinerait également la possibilité de travail à distance que la CFDT a émis un avis en faveur de ce projet d'arrêté.



## La CFDT-MAE constate une amélioration globale du dialogue social à l'étranger



La CFDT-MAE est intervenue, en séance, pour souligner, avec honnêteté et rigueur, l'amélioration globale des conditions du dialogue social à l'étranger malgré, encore, ici et là, quelques situations qui demeurent inacceptables.

Cette évolution positive est due à l'investissement des représentants locaux du personnel (RP) appuyés par le travail de coordination, d'accompagnement et de suivi des organisations syndicales et également des collègues chargés de ce dossier à l'administration centrale (RH1D).

La CFDT-MAE complète ce dispositif, à l'administration centrale, par des sessions de formation organisées en interne pour les partants en poste et, à l'étranger, par des missions spécifiques de formation de nos élus au sein des emprises françaises (Croatie et Serbie en 2016, Tunisie récemment).

- **Les cas individuels peuvent être évoqués dans la partie HSCT du CTPE**

La CFDT-MAE souhaite évoquer le traitement des cas individuels qui, selon elle, doivent être traités en CTPE dans sa partie HSCT pour ce qui est des risques psycho-sociaux (RPS). Cela est prévu, d'ailleurs, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (le DUERP) qui doit être examiné lors de chaque CTPE. Cette demande d'éclaircissement fait suite au dernier CHSCT ministériel (CHSCT-M) dans lequel l'administration a semblé pour le moins réticente à évoquer les cas individuels et a semblé préférer l'évocation de fonctions dans les cas de RPS.

**Aussi, la CFDT-MAE demande à l'administration**

**de confirmer que les cas individuels peuvent être évoqués dans la partie HSCT du CTPE.**

- **Le délai de signature des PV des CTPE et des CCL est trop long**

La CFDT-MAE reçoit beaucoup de retours négatifs des représentants du personnel (RP) sur le délai de signature des procès-verbaux (PV) qui peut prendre, selon les cas, de deux à quatre mois. S'y ajoute le délai de transmission du relevé des décisions prises en CTPE, qui est de deux mois et qui a pour conséquence que les RP ne peuvent effectivement disposer des documents avant la tenue de la réunion suivante. Nous pensons que cette situation n'est pas bénéfique pour le dialogue social dans les postes (DSP).

Pourtant, le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, dans son article 41, dispose que :

*« Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité »*

**Aussi, la CFDT-MAE demande à l'administration de faire appliquer le délai d'un mois entre la tenue de la réunion et la signature du PV de CTPE et sa transmission.** De même, par analogie, nous demandons que le PV de la CCL fasse l'objet du même délai de traitement.



...mais reste une force de proposition toujours vigilante pour défendre les droits de tous les agents du ministère !

## Droits à voyage : il existe encore des marges de progression !

La CFDT-MAE est intervenue, en séance, afin de revendiquer les points suivants :

- **Un délai de route enfin pris en compte**

La CFDT-MAE souhaite qu'une instruction du Département soit envoyée aux postes pour éviter l'écueil actuel qui mène à une attribution de délais de route sur le seul critère de la bonne volonté des chefs de poste. Elle pourrait s'appuyer sur plusieurs autres critères tels que la durée du vol ou l'absence de vols directs vers la France par exemple. Il serait bienvenu de mettre en place un groupe de travail ou à tout le moins d'organiser une réunion de dialogue social sur le sujet.

- **L'exercice annuel des temps de séjour est à revoir**

Le fonctionnement – à enveloppe constante – qui consiste à augmenter le temps de séjour pour certains afin de le diminuer pour d'autres ne paraît plus viable: il faut en terminer avec ce mécanisme préjudiciable.

A titre d'exemples, des temps de séjour à 15 mois pour Madagascar et 20 mois pour l'Indonésie ne conviennent pas, au vu des conditions de vie dans ces deux pays.

- **Suppression de la règle dite « des 5 mois »**

Cette règle avait été suspendue puis remise au goût du jour en 2013 pour des raisons purement budgétaires. L'application stricte de cette mesure pose problème dans les pays dont les temps de séjour sont de 10 et 15 mois puisque le dernier droit à voyage payé est souvent « perdu » alors qu'ils font justement partie des pays dont les conditions de vie sont parmi les plus difficiles.

Ce genre d'économies qui pèsent directement sur les agents sont néfastes, voire contreproductives.

- **La prise en charge des vaccins par l'administration**

Il paraîtrait normal, et c'est notre souhait, que les vaccins qui ont fait l'objet d'une prescription par la médecine de prévention lors de la visite médicale avant le départ en poste soient pris en charge par l'administration.

- **Un groupe unique d'indemnité de changement de résidence**

Cela fait deux ans que la CFDT-MAE demande des discussions pour l'uniformisation de cette indemnité sur le groupe 9. Aucune avancée n'est visible et l'interministérialité de la disposition ne peut pas être exposée à chaque CTM. Là encore nous aimerions qu'un groupe de travail soit mis en place.

On peut aussi souligner la répartition inégale des droits à kilos transportés puisque les catégories A et B se répartissent les quatre premiers groupes et la catégorie C le cinquième (le plus bas).

Enfin, nous vous rappelons que notre syndicat revendique un barème commun pour l'indemnité d'établissement.



## La CFDT-MAE revendique l'avance des majorations familiales

La CFDT-MAE est intervenue, en séance, afin d'évoquer l'avance des majorations familiales avant un départ en poste, une revendication déjà portée dans un précédent groupe de travail et qui ne semble pas (encore) avoir été prise en compte par l'administration.

- **Constat**

Les agents chargés de famille éprouvent beaucoup de mal à faire l'avance des frais de scolarité qui regroupent, souvent, les droits de première inscription et aussi les droits de scolarité du premier trimestre, voire du premier quadrimestre.

Cela constitue une difficulté supplémentaire pour les agents de catégorie C, qui ne bénéficient pour la plupart que d'un groupe 12 ou 11 d'IRE, et dont certains sont amenés à contracter un crédit pour pouvoir payer leur installation à l'étranger, installation qui comprend naturellement les frais de scolarité. Cette situation se vérifie, hélas, de plus en plus, aggravée par les exigences de versement d'avances de loyers – obligatoires dans certains pays et demandées par certains propriétaires dans d'autres – dont doivent s'acquitter les agents qui partent en poste du fait du retrait de l'administration dans la prise à bail.

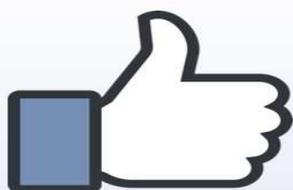


Pour essayer d'alléger cette avance de trésorerie, lourde pour nos collègues, nous demandons à l'administration d'étudier la possibilité de verser, sur demande des agents, une avance des majorations familiales, dont l'élément juridique déclencheur pourrait être l'arrêté de nomination en poste.

- **Le montant des majorations familiales est insuffisant**

Par ailleurs, concernant le montant des majorations familiales versé aux agents, la CFDT-MAE rappelle que celui-ci reste insuffisant pour prendre en compte tous les éléments nécessaires à l'entretien et à l'éducation des enfants.

## L'administration fait marche arrière sur les frais de mission des recrutés locaux!



A la suite d'une intervention en date du 20 décembre 2016 auprès de la directrice générale de l'administration et de la modernisa-

tion concernant les frais de mission des recrutés locaux, le syndicat CFDT-MAE a obtenu que cesse une mesure discriminatoire à l'encontre des agents de recrutement local qui concernait les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, telles qu'en-

core appliquées par le ministère dans une trentaine de pays depuis plus de 10 ans. En effet, nos collègues recrutés locaux percevaient dans certains postes, des indemnités journalières de mission (IJM) inférieures à celles perçues par les agents expatriés.

Grâce à l'intervention de notre syndicat, les agents recrutés locaux qui effectueront des missions percevront dorénavant les mêmes indemnités journalières de mission (IJM) que leurs collègues expatriés. Cette information a été délivrée par l'administration lors du comité technique ministériel qui s'est déroulé les 28 et 29 juin 2017.

La CFDT-MAE est intervenue, en séance, afin de revendiquer les points suivants pour l'ensemble des collègues recrutés locaux – y compris ceux des établissements à autonomie financière (EAF) du réseau culturel et de coopération – trop souvent oubliés.

En préambule, la CFDT-MAE rappelle que la **question du concours interne de catégorie C a fait l'objet d'un traitement à part et qu'elle est force de proposition en la matière (cf. LDS n° 279 juillet-août 2017)**.

- **Mesures coût-vie : attention au décrochage !**

La CFDT-MAE se félicite de l'arrêt du retronchement du taux de l'inflation en France dans le calcul du coût-vie.

En effet, cette mesure signe l'arrêt d'une injustice vis à vis des recrutés locaux. Néanmoins, de nombreux pays continuent de traverser une crise économique, comme la Tunisie et l'Egypte où il y a dépréciation de la monnaie locale par l'organisme monétaire central du pays. On constate également une application différente du coût-vie dans d'autres organismes français à l'étranger, notamment à l'AEFE.

Pour ce qui est de l'application de la mesure coût-vie, il y a décrochage entre l'année N et N-1 pour ce qui est du pouvoir d'achat, certes rattrapé mais trop tardivement par la mesure coût-vie.

Le recruté local est le premier touché par ces crises économiques avec toutes les conséquences financières et sociales qui en découlent. Les agents de droit local cotisant aux caisses de sécurité sociale françaises sont victimes, eux, d'une « double peine ».

La CFDT-MAE demande donc l'élargissement des mesures préventives compensatoires exceptionnelles, permettant ainsi une prise en compte réelle

et conforme aux différents contextes économiques.

- **Cadre salarial : pas de projections à moyen et long termes**

La CFDT-MAE, qui a toujours préconisé l'harmonisation et la contractualisation là où cela était nécessaire, constate que la mise en place du Cadre salarial dans certains postes n'a pas été précédée de projections salariales à moyen et long termes.

Cela a eu pour effet, pour un certain nombre d'agents, une baisse de rémunération sur le long terme, et donc une incidence sur l'assiette de cotisations sociales de retraite des agents, ce qui a impacté ou qui impactera le montant de leurs pensions.

Pour prémunir les 14% des agents encore rémunérés sur la base d'une grille salariale, la CFDT-MAE demande à l'administration de garantir, *a minima*, aux agents lors du passage éventuel au cadre salarial, leur niveau de rémunération qui aurait été le leur sur le long terme s'ils étaient restés à la grille salariale.

- **L'évaluation annuelle des RL n'est pas facultative**

La CFDT-MAE rappelle l'importance de l'évaluation annuelle des recrutés locaux. Ces évaluations sont une assurance pour l'agent recruté localement et la garantie de son évolution au sein de la structure. De ces évaluations découlent l'actualisation de la fiche de poste de l'agent, les éventuelles promotions et les formations qui doivent s'ensuivre. Ce mécanisme contribue ainsi à une bonne visibilité sur le parcours, côté agent comme côté employeur.

A ce jour, nous constatons que ces évaluations ne sont pas faites de manière régulière en poste, voire pas du tout. Notre organisation syndicale rappelle son inquiétude vis à vis de cette situation.

Comme le dit clairement le guide du recrutement local: « L'évaluation des agents est réalisée une fois

par an. La campagne est engagée en même temps que celle des agents expatriés et se termine, si possible, au mois de septembre de sorte que les fiches d'évaluation soient disponibles au moment de l'envoi des projets de budget de rémunération du personnel de droit local pour appuyer les demandes de revalorisations individuelles de salaires au mérite. »

- **Les cotisations sociales de retraite des RL sont sous-évaluées**

Le syndicat CFDT-MAE appelle l'attention du Département sur les cotisations sociales de retraite assises sur les rémunérations des agents de recrutement local, en fonction au sein de notre réseau diplomatique, consulaire et culturel, rappelées dans la note de séance. La CFDT-MAE confirme qu'un certain nombre d'agents recrutés locaux à l'approche de leur retraite sont informés qu'une partie des cotisations sociales de retraite n'a pas été versée par leur employeur ou qu'elle a été sous-déclarée.

Les cas les plus fréquents concernent des agents pour lesquels les cotisations sociales ont été calculées et payées sur une partie seulement de leur parcours professionnel au sein du Département et/ou en référence à un grade inférieur de la grille salariale du poste ou de l'institut. La conséquence directe est que des collègues recrutés locaux qui ont déjà pris leur retraite, ou qui vont le faire prochainement, perçoivent ou percevront des sommes bien inférieures à celles qui leur sont ou leur seront dues.

Le Département n'a, à ce jour, pas pris conscience de l'ampleur du problème et il ne régularise ces situations, comme le rappelle la note de séance, qu'au cas par cas et sur signalement ponctuel de certains postes. Il n'est pas acceptable que persistent des situations irrégulières et socialement dommageables qui trouvent leur source dans un comportement fautif de l'administration.

En conséquence, la CFDT-MAE demande que le ministère recense sans délai, dans l'ensemble du réseau, les postes et instituts qui ne se sont pas ou

qui ne se sont qu'incomplètement acquittés de leurs obligations en matière de cotisations sociales de retraite, afin que des instructions soient données sans tarder aux postes et aux instituts défaillants de procéder aux régularisations nécessaires.

- **Les nouveaux contrats ne sont pas des avenants**

Ce point fait écho à un courrier que la CFDT-MAE a adressé dernièrement à la DGAM concernant la mise en place de nouveaux contrats de travail au Burkina Faso.

– Sur le fait de recourir à un nouveau contrat de travail – dit consolidé – dans le cas de mesures nouvelles concernant l'agent, plutôt que de recourir à la mise en place d'avenant au contrat de travail, la CFDT-MAE ne partage pas le point de vue de l'administration qui a fait marche arrière sur cette question.

– Jusqu'à présent, la pratique suivie par les postes et rappelée dans le guide du recrutement local était que : « toute mesure nouvelle doit faire l'objet d'un avenant au contrat signé par les deux parties. »

– Nous relevons que l'administration a décidé de modifier cette procédure ainsi que le guide du recrutement local, de manière unilatérale, sans consulter les organisations syndicales ou tenir un groupe de travail sur les recrutés locaux.

Pour la CFDT-MAE, toute mesure nouvelle doit faire l'objet de la signature d'un avenant et non d'un nouveau contrat de travail, ceci afin de protéger les intérêts de l'agent par la conservation de ses droits acquis.

De plus, nous nous interrogeons sur la pertinence de mettre deux procédures distinctes entre, d'une part, les EAF et d'autre part, le réseau diplomatique et consulaire comme le confirme la note de séance. En effet, il est indiqué pour les EAF que le recours à un nouveau contrat de travail ne se justifiait que pour une refonte totale des documents contractuels...et que les autres modifications des contrats s'effectuaient par voie d'avenant, comme

par exemple le reclassement de l'agent.

En conséquence, la CFDT-MAE demande à l'administration, à l'heure du MAEDI 21 et de l'harmonisation des procédures, de revoir sa position sur le recours trop fréquent à de nouveaux contrats de travail et s'interroge sur l'intérêt pour l'administration de mettre en place des procédures RH distinctes au sein du réseau à l'étranger.

- **Le suivi des collègues recrutés locaux par les services RH**

Pour la CFDT-MAE, les services de ressources humaines des recrutés locaux, au sein de la DGM ou de la DRH, sont sous-dimensionnés et ne peuvent faire face aux obligations qui sont les leurs. A titre d'exemple, à la suite d'une demande formulée, il y a un an, par la CFDT-MAE, le Département a communiqué aux organisations syndicales, un relevé des conditions d'emploi des recrutés locaux.

Ce relevé nous indique, entre autres, que la moitié des postes n'a toujours pas de règlement intérieur alors que tous devraient s'en être dotés depuis des années. Cela montre que l'administration n'est pas en

capacité d'assurer son travail de contrôle et de veille, et que la gestion déconcentrée trouve ici ses limites. De plus, nos élus et nos adhérents nous font part régulièrement du fait que les délais de traitements entre les postes et l'administration centrale sont perfectibles.

**En conséquence, la CFDT-MAE demande à l'administration de doter les services RH des moyens humains nécessaires afin que ces services puissent faire face à leurs missions de plus en plus lourdes.**



## Evolution du réseau culturel et de coopération : la CFDT-MAE rappelle ses propositions

La CFDT-MAE a rappelé la nécessité de **favoriser sur le long terme le parcours des agents permanents du Département (fonctionnaires et agents contractuels en CDI) au sein du réseau culturel et de coopération.**

**Compte tenu du rôle primordial de ces agents, leur offrir des perspectives est indispensable**, si on souhaite leur permettre de maintenir des prestations de qualité dans les établissements culturels à l'étranger.

Outre cette revendication, notre syndicat propose quatre pistes pour conserver et renforcer le réseau culturel :

- **Maintien du statut des établissements à autonomie financière**

S'agissant du statut des établissements à autonomie financière (EAF), la CFDT-MAE ne peut que constater leur incompatibilité avec la LOLF depuis de trop nombreuses années.

La CFDT-MAE considère cependant que toute remise en cause de leur statut aurait des conséquences néfastes sur leur fonctionnement et leurs activités, compte tenu du volume d'autofinancement généré par des EAF. Seule une modification de la loi, la LOLF, permettra de préserver le statut de ces établissements. Notre



syndicat appuie donc l'administration dans son choix de persévérer le statut dans ce sens auprès de Bercy.

- **Plus d'opportunités pour les agents titulaires et contractuels en CDI du ministère**

Le CFDT-MAE rappelle les actions qu'elle mène depuis des années pour offrir plus d'opportunités aux agents titulaires et contractuels en CDI du ministère dans le réseau culturel et de coopération. Elle constate avec satisfaction que l'affectation des secrétaires de chancellerie et des CDI de catégorie B dans ce réseau se poursuit (notamment sur des postes de secrétaires généraux dans les instituts), après celle des agents de catégorie A, précédemment. Notre syndicat soutient ce mouvement général de recrutement, en demande l'accélération et la pérennisation.

- **Hausse des indemnités de résidence à l'étranger des agents contractuels**

Dans le prolongement de cette revendication, la CFDT-MAE rappelle que les indemnités de résidence à l'étranger (IRE) des agents contractuels doivent être revues à la hausse, afin de les mettre en adéquation avec le niveau des fonctions exercées et ainsi les rapprocher des indemnités versées aux agents titulaires du ministère.

Réduire cette différence permettra plus facilement, à terme, le remplacement des contractuels et des fonctionnaires détachés sur contrat d'autres ministères, par des titulaires du MEAE. Cela réduira également

les inégalités criantes pour des fonctions similaires.

- **Création d'un véritable dispositif de formation**

La CFDT-MAE rappelle que **la formation est un enjeu vital** pour l'attractivité et le développement de la filière, ainsi que la professionnalisation des agents, toutes catégories confondues, à l'étranger comme à l'administration centrale. Elle plaide donc pour la création d'un véritable dispositif de formation, qui soit mieux adapté aux métiers de la coopération et de l'influence culturelle, faute de quoi, nombre de nouvelles vocations pourraient s'en trouver dissuadées.

Aussi notre syndicat propose-t-il **que les stages adaptés, avant de prendre de nouvelles fonctions à la DGM ou dans les IF, soient rendus obligatoires**. Offrir cette opportunité aux candidats CO-CAC ou SG des EAF, par analogie à ce qui est proposé aux CG et chefs de chancellerie et de service commun de gestion, permettrait d'attirer plus de candidats et de les accompagner avant et après leur prise de fonction.

**Développer la formation au management**, y compris pour les agents sur contrat nouvellement recrutés depuis d'autres administrations, est crucial, qu'il s'agisse de déontologie, de l'exemplarité des agents d'encadrement, de la prévention des risques psychosociaux, de l'interculturalité, de la sécurité et des conditions de travail. La CFDT-MAE est en pointe sur ces sujets et pourrait contribuer à cette formation.

Enfin, **la CFDT-MAE constate que le métier relatif à l'exercice de la tutelle des opérateurs a vocation à se développer**. Elle plaide pour un recrutement et un déploiement d'effectifs en nombre suffisant, pour en assurer le suivi dans des conditions effectives et crédibles.

## Loi Sauvadet : une occasion manquée par notre administration

A nouveau, la CFDT-MAE regrette l'occasion ratée par l'administration de titulariser, via le concours réservé de la loi Sauvadet, un nombre conséquent

d'agents contractuels de ce ministère, de les titulariser sur leurs missions pérennes, en particulier dans le champ du développement, de l'économie et de la culture.

- **L'administration se trompe en refusant de titulariser les agents via des concours réservés**

Des agents du réseau culturel et de coopération ou de la DGM en Centrale, qui se succèdent dans leurs missions, dans le réseau et à la DGM, auraient vocation pouvoir être titularisés sur la base de leurs compétences et de leur expérience, après concours « Sauvadet ».

**La CFDT-MAE demande que la loi soit appliquée dans l'esprit prévu par le législateur.** Certes la loi Sauvadet a permis quelques *cédesisations* et l'organisation de concours réservés – pour quelques rares agents sur les centaines éligibles (350 agents en 2018 et 450 en 2014 en catégorie A) – aux personnels sous un statut très précaire (i.e. ceux qui ne sont ni en CDI, ni fonctionnaires d'autres administrations détachés sur contrats).

Mais l'objectif politique, exprimé par la loi, celui de résorber la précarité dans la fonction publique, n'est pas atteint par les modalités de mise en œuvre de la loi, telles que choisies par l'administration. Socialement inacceptable, le procédé ne convient à personne.

Car le problème, que nous avons soulevé en GPEEC et réaffirmé au CTM, est bien celui d'emplois pérennes, certes spécialisés (mais le ministère en compte bien d'autres), pourvus par des contrats « kleenex » qui se succèdent les uns aux autres, sans que l'expérience acquise ne soit conservée, sans que les agents concernés ne puissent s'investir durablement.

Si l'administration se félicite de recruter ainsi des agents performants au profil pointu, puis de les remplacer avant que leur mission n'atteigne 6 années consécutives (les recrutements en CDD en Centrale se font désormais pour une durée de 12 mois), la CFDT-MAE l'interroge sur la logique adoptée et sur le respect de la loi.

Il est difficile de comprendre une logique double, qui voudrait que les uns bénéficient, sur des emplois pérennes, d'un recrutement durable (titulaires et CDI) et que les autres, sur des emplois qui eux aussi répondent à un besoin pérenne, soient adaptables

et jetables à loisir, sous prétexte de flexibilité et de modernité.

La CFDT-MAE continuera donc à demander que la loi soit sincèrement appliquée et adaptée à la réalité. Cette bataille-là reste à gagner.

- **La cédesisation telle que pratiquée n'est pas une solution**

L'octroi d'un CDI (après CDD) n'intervient, essentiellement, qu'en cas de besoin permanent de l'administration pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Il est trop rarement fait usage de cette possibilité par l'administration.

**Des cédesisations cosmétiques :** limitées à une dizaine chaque année (11 en 2016 et 11 en 2017), les transformations de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée portent, principalement, sur un nombre restreint de fonctions (formateurs linguistiques, cuisiniers, intendants, chefs de projet DSI).

Ce résultat symbolique est la résultante d'une procédure de cédesisation qui porte en elle-même ses propres contradictions, comme le concède l'administration lors du CTM. Certes, les situations sont différentes selon que l'on parle des agents de catégorie A, ou des agents B ou C, mais comment concilier d'un côté :

- le besoin permanent de « ressources spécialisées » qui est identifié par l'administration avant de recruter un contractuel ;
- et « l'employabilité » de l'intéressé(e) examinée au moment de sa cédesisation, qui repose sur une polyvalence qui devra alors permettre au ministère d'offrir un « parcours professionnel » à l'agent concerné, tout au long de sa carrière ?

**Cette contradiction n'est pas résolue, et ne peut l'être, via les trop rares cédesisations.**

## Mouvement de rentrée

Les permanences nantaise et parisienne s'enrichissent de l'arrivée de nouveaux et nouvelles permanentes! Nos camarades Brigitte Dine, qui arrive de Moscou et Katya Lhuillier, de Pékin, viennent de rejoindre la permanence nantaise ainsi que Patrick Ratsito, qui rentre d'Oulan-Bator, celle de Paris.

Camarades, c'est aussi votre mouvement, vous les adhérents CFDT-MAE, nombreux chaque année à changer d'affectation. Faites-le nous savoir en retournant le bulletin de renseignements 2017 qui reflètera votre situation au 1<sup>er</sup> septembre (<http://www.cfdt-mae.fr/nous-connaître/pourquoi-adherer/adherer/> rubrique **fichiers à télécharger**) à l'adresse [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr). Merci!

Camarades!

**Signez la carte-pétition CFDT au gouvernement accessible sur notre site: <http://www.cfdt-mae.fr/revendications/remuneration/etranger/rentree-militante-cfdt-mae-appelle-agents-a-adresser-carte-petition-gouvernement>, qui revendique la reconnaissance des missions de service public et des mesures justes et respectueuses pour ses agents (rémunérations, déroulement de carrière, calendrier PPCR...)!**

### Calendrier des CAP/CCP

- **Vendredi 6 octobre:** Adjointes techniques de chancellerie
- **Mercredi 18 octobre :** Secrétaires des affaires étrangères
- **Judi 9 et Vendredi 10 novembre :** Adjointes administratives de chancellerie
- **Mardi 21 novembre :** Secrétaires des systèmes d'information et de communication
- **Vendredi 24 novembre :** Conseillers des affaires étrangères
- **Lundi 27 novembre :** Agents contractuels CDD (sauf ante Le Pors)
- **Vendredi 1<sup>er</sup> décembre :** Secrétaires de chancellerie
- **Mardi 5 décembre :** Traducteurs
- **Mercredi 13 décembre:** Attachés des systèmes d'information et de communication

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

Mentions légales & édito	p. 1
Discours au ministre	pp. 2-3
Cessons d'affaiblir le ministère !	p. 4
La CFDT-MAE vote les avis formels	p. 5
Un dialogue social en poste sur la bonne voie	p. 6
Droits à voyages: des progrès à réaliser	p. 7
Demande d'avances des majorations familiales	p. 8
RL: l'administration fait marche arrière	p. 8
RL: la CFDT-MAE revendique des avancées supplémentaires	pp. 9-11
Réseau culturel: les propositions de la CFDT-MAE	pp.11-12
Loi Sauvadet: une occasion manquée	pp.12-13
Mouvement de rentrée	p. 14
Calendrier CAP/CCP & sommaire	p. 14