



Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Lundi 18 janvier 2010

COMPTE-RENDU DE REUNION DE CONCERTATION

MISE EN PLACE DU SERVICE EUROPEEN D'ACTION EXTERIEURE (SEAE)

L'administration a organisé, le 15 janvier 2010, une réunion de concertation sur la mise en place du Service Européen d'Action Extérieure (SEAE).

Etaient présents pour l'administration : La chargée de mission SEAE à la DRH (chargée de mission SEAE/DRH), le sous-directeur RH2, le chef du bureau chargé du dialogue social RH1/B,

Franck Ristori et Anne Colomb représentaient la CFDT-MAE.

La chargée de mission SEAE/DRH rappelle le contexte dans lequel s'inscrit la création du Service Européen d'Action Extérieure, service institué par l'article 27, paragraphe 3 du TUE, retardée en raison de l'opposition de certains Etats membres de l'Union européenne à l'adoption du Traité de Lisbonne, puis par le fait que Mme ASHTON, désignée lors de la réunion du Conseil de l'Union européenne le 19 novembre 2009 n'a pas souhaité commencer ses travaux avant de voir sa nomination confirmée par le Parlement Européen.

La chargée de mission SEAE/DRH, à l'issue de ses rencontres au Conseil de l'UE et à la Commission, a constaté que la France, avec la Belgique et l'Allemagne, figurait parmi les pays les mieux placés au sein de ces deux institutions de l'UE.

La chargée de mission SEAE/DRH s'est également rendue à Londres et Berlin pour rencontrer ses homologues.

La Direction de l'Union européenne du MAEE (DUE) a elle aussi réfléchi à ce que pourrait être l'apport de la France en termes de personnels dans le SEAE et une réunion a eu lieu, présidée par le secrétaire général du MAEE. Dès novembre 2009, l'ensemble des directeurs a été informé de l'état de la réflexion en cours sur ce dossier.

Un travail a été initié avec RH2 et la cellule « mobilités » pour identifier un vivier de candidatures.

Dès la transparence 2009, les agents pouvaient faire connaître leur intérêt pour une affectation au SEAE, mais compte tenu des retards de calendrier (cf. supra), si certaines candidatures sont étudiées pour 2010, d'autres ne le seront qu'à plus long terme. RH2 a évidemment retiré du vivier les candidats qui ont reçu une affectation et dont la prise de fonctions interviendra en 2010. A ce jour, il n'y a pas de poste à mettre à la transparence pour une affectation au sein du SEAE.

Entre 50 et 60 candidats se sont manifestés en vue d'une affectation à court et moyen termes pour une affectation au SEAE.

Une réunion a été organisée au Secrétariat Général des Affaires Européennes (SGAE). Pour l'heure, la chargée de mission SEAE/DRH est seule à recevoir les candidatures, qu'elles viennent du MAEE (c'est la grande majorité) ou, de façon marginale, d'autres départements ministériels.

L'intention du MAEE est en effet, à l'inverse de ce qu'envisage l'Allemagne, de ne pas envoyer au SEAE uniquement des diplomates.

Mme Ashton a, dans le périmètre de son service, la direction qui, à la Commission Européenne, est chargée des relations extérieures (DG RELEX), donc tout le secteur géographique, le secrétariat général du Conseil, et le secteur politico-militaire. Or tout cela va être dans le périmètre du SEAE.

En octobre 2009, la feuille de route a été définie.

Si on inclut les délégations de la Commission, qui sont des délégations de l'UE, ce sont près de 2000 personnes qui ont vocation à faire partie du SEAE, en ce non compris les recrutés locaux et d'autres personnels, tels les experts nationaux détachés (END).

Nombreux sont ceux qui sont envoyés par la France et cette dernière met sur pied une politique de ciblage : des END se sont déclarés candidats pour un poste au sein du SEAE.

S'agissant des modalités selon lesquelles les personnels diplomatiques français seront envoyés au SEAE, elles pourront prendre la forme de contrats d'agent temporaire de 3 ans, renouvelables deux fois, ce qui conduit à une période de 9 ans maximum. De plus ils seront soumis, en application d'un principe débattu en Comité des représentants permanents (COREPER), à une rotation.

Cela étant, puisque deux institutions communautaires (Conseil, Commission) abonderont le SEAE, on peut dès à présent se poser la question du nombre de postes dont pourront disposer les Etats membres, alors que ces derniers sont supposés en pourvoir un tiers.

On sait cependant qu'il y a des plans de départs anticipés, très attractifs. Quant à savoir s'ils vont être utilisés, c'est une autre affaire.

Quand la stratégie de Mme Ashton sera définie, il faut s'attendre à une augmentation du staff politique dans les délégations de la Commission et ces personnels devront être intégrés au SEAE.

Or, Mme Ashton est supposée travailler à budget constant. Cela pourrait cependant être remis en cause car irréaliste.

La transparence pour ces postes est faite pour 2010 et on sait déjà que la Commission va garder la moitié de la trentaine de postes offerts pour ses personnels, en l'occurrence pour ses chefs de délégation qui seront soumis au principe de rotation. Dans ces conditions, la

chargée de mission SEAE/DRH n'a pas caché que la France serait satisfaite si elle pouvait voir un de ses ressortissants recevoir une affectation sur ce type de poste.

S'agissant du calendrier de mise en place, Mme Ashton devrait avoir présenté son projet d'ici à la fin du mois d'avril, et à cette date, la procédure de recrutement sera vraisemblablement clarifiée. Il faudra cependant compter avec un mois de retard car Mme Ashton n'a pas voulu commencer avant la confirmation de sa nomination par le Parlement. On sait çà ce jour qu'une diplomate française fera partie du cabinet de Mme Ashton.

Hormis les affectations au cabinet de Mme Ashton, lorsque des postes au SEAE seront à pourvoir, il faudra que la France mette en place une procédure de sélection des candidatures. La procédure de recrutement au SEAE devrait être la suivante : présentation des CV (NB : un savoir-faire est à la disposition des candidats : la cellule mobilité est en mesure d'aider les candidats à établir un CV selon les normes en usage au sein des institutions communautaires) /établissement d'une « short list »/interview (probablement en anglais) de l'intéressé(e) par le futur employeur, avec regard du Conseil et de la Commission.

Pour la France, cela supposera un travail avec la Représentation Permanente (RP).

La chargée de mission SEAE/DRH indique que les candidats qui se sont manifestés sont en général de jeunes quadragénaires, qui ont 10 ou 15 ans de carrière, sont du niveau sous-directeur ou un peu moins, avec une expérience dans les secteurs politique, géographique ou thématique.

Serait également recherchée, outre les secteurs précités où le MAEE peut apporter une réelle contribution, une expertise en matière de droits de l'homme.

S'agissant des secteurs développement/coopération, il existe déjà d'excellents agents en place. Il y n'a donc pas de débouchés à prévoir dans ces domaines.

Dans les délégations, des possibilités pourraient apparaître dans le secteur politique, profil « senior » pour ceux, parmi les chefs de délégation de la Commission, qui verraient dans une affectation au sein du SEAE le couronnement tout à fait légitime de leur carrière.

Dans les délégations, les postes qui pourraient se libérer sont des postes situés en majorité en Afrique.

A terme, on peut se poser la question du mode de recrutement au sein du SEAE : ce dernier voudra-t-il disposer d'un personnel diplomatique attiré, auquel cas il pourrait instituer une procédure de recrutement par concours, ou conservera-t-il un système d'affectation par rotation avec les personnels des institutions et des Etats membres ?

Par ailleurs, dès lors qu'il serait institué une telle rotation (SEAE/institutions communautaires/Etats membres), comment faire pour que les fonctionnaires communautaires jouent le jeu d'une telle mobilité ?

Les organisations syndicales ont posé des questions, anticipées au demeurant par l'administration, sur les ETP, en insistant sur le fait que des ETP supplémentaires devraient

être alloués pour permettre au MAEE de pourvoir les postes du SEAE sans prendre (encore plus !) sur (ce qu'il va rester de) sa substance.

La CFDT fait par ailleurs observer que, compte tenu de la montée en puissance prévisible du SEAE, une augmentation du nombre des ETP alloués au MAEE apparaît d'autant plus indispensable que le rôle de pilotage dévolu au Département devra lui aussi prendre de l'ampleur.

La question de l'articulation avec le réseau se pose également.

Il reste à voir avec le SGAE la question de la centralisation des candidatures françaises qui n'émaneraient pas du MAEE. Si les profils recherchés sont politiques, le MAEE disposerait alors d'un réel avantage par rapport aux autres administrations. Mais cela ne sera pas dans l'immédiat, car, pour l'heure, seuls les agents de la Commission et de la DG RELEX peuvent se porter candidat à un poste au sein du SEAE.

Il est à prévoir que, outre des postes « politiques », des postes seront offerts dans les fonctions support telles la communication ou la sécurité.

Pour le moment, les postes qui seront à pourvoir concernent des agents de catégorie A, à terme, des postes seront offerts aux agents des catégories B et C.