

## **VI ème Congrès du syndicat CFDT-MAE**

### **RAPPORT D'ACTIVITE**

**2004-2006**

**ou**

*la rançon du succès ...*

Ces deux années ont été **marquées par deux scrutins, qui ont définitivement consacré la CFDT-MAE comme le premier syndicat au ministère :**

\* 29 mars 2005 (élection au CTPM 1) : un votant sur trois a voté CFDT, qui gagne 5 sièges sur 15 au CTPM 1 ;

\* 4 mai 2006 (élection au CTPM unique) : 35% des votants ont choisi la CFDT-MAE, 8 sièges sur 20 lui reviennent.

A noter aussi que dans quasiment toutes les élections des commissions paritaires (CAP et CCP), la CFDT-MAE progresse en voix.

#### **Marquées aussi par l'aboutissement d'anciennes et importantes revendications :**

- la fusion des deux comités techniques paritaires ministériels, qui entraînera la remise à plat de l'accord sur le dialogue social dans les postes ;

- la réforme des corps de catégorie C, déclenchée par notre intervention auprès de M. Barnier et à l'élaboration de laquelle nous avons activement participé. Il est regrettable cependant que cette avancée indéniable pour nos collègues de catégorie C n'ait pas eu l'impact espéré lors des élections pour la CAP des adjoints de chancellerie en 2005 ;

- la mise en place – encore expérimentale - de l'évaluation à 360° pour les personnels d'encadrement ;

- la suppression des abattements sur l'indemnité de résidence en cas de congés maladie à l'étranger, à la suite d'un recours d'une camarade devant le Conseil d'Etat.

**Ces avancées n'ont pas modifié pour autant nos priorités :**

- les **collègues de catégorie C** doivent bénéficier d'un tableau des vocations à l'étranger : la CFDT-MAE a réussi de haute lutte à en faire accepter le principe mais l'administration lie ce projet à la refonte globale des grilles des indemnités de résidence ;

- la **situation des recrutés locaux (RL)** a continué de requérir notre attention, d'autant que la mise en place de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) exige de la vigilance. Notre revendication d'une sous-direction compétente pour tous les RL n'a malheureusement pas abouti, après le départ de M. Barnier. A plusieurs reprises, la CFDT-MAE a dû intervenir pour appuyer les revendications de hausse coût/vie. Un stage a été organisé pour sept collègues recrutées locales, celles-là mêmes qui siégeaient pour la CFDT-MAE aux CTPM de décembre 2005.

- les préoccupations des **agents contractuels** ont été relayées auprès de l'administration : interventions de la CFDT-MAE auprès du DRH à propos de la mise en place de la loi Dutreil, organisation d'une heure mensuelle d'information (HMI) sur ce thème avec la secrétaire générale de l'Union des fédérations des fonctionnaires et assimilés (UFFA), M.-C. Kervella, interventions dénonçant la situation scandaleuse des contractuels dits « EL 69 » ;

- enfin, le **dialogue social** demeure l'une de nos principales exigences. Claire et cohérente, notre position nous a conduits à réclamer, pour les questions générales d'une part, et pour les questions individuelles d'autre part :

\* après la fusion des deux CTPM, son corollaire : la mise en place d'un nouvel accord sur le dialogue social à l'étranger (qui doit permettre de faire aboutir notre revendication d'une CCC qui soit ouverte à tous). Par une action tenace de relance et de persuasion auprès des collègues, nous nous sommes efforcés de nommer nos représentants en CCC dans le plus grand nombre possible de pays ;

\* une CCP pour tous les agents contractuels, et une CCPL (ou une structure analogue) pour tous les RL, qu'ils appartiennent aux réseaux diplomatique, consulaire ou culturel.

**Ces progrès et réussites de notre syndicat d'une part, le travail au quotidien de ses structures d'autre part, provoquent un effet « boule de neige », qui place toujours plus haut la barre des défis à relever :**

- un énorme travail de remise à jour des **cotisations** comme de nos **fichiers** a été effectué par notre trésorier Gérard Billet. Les relances (douloureuses) et les radiations (itou) n'ont pourtant pas fait baisser le nombre des adhérents ;
- le nombre des **sections** est passé de 18 à 27 ;
- celui des **permanents**, à Paris et à Nantes, est passé à dix fin 2005 ; ce changement d'échelle et les problèmes de « gestion des ressources humaines » qu'il implique nous ont amenés à réfléchir à une charte des permanents ;

- **notre site**, riche, attrayant et mis à jour au quotidien par Patrice Servantie, notre webmestre, et par Rodolphe Barré, qui prend sa relève, attire une centaine de visiteurs par jour en moyenne. C'est l'un de nos plus forts atouts pour notre communication ;

- au cours de ces deux années électorales, les envois de **Lettres du syndicat (LDS)** « **papier** » aux milliers d'électeurs ont été un travail extrêmement astreignant pour les permanents, aidés à Nantes par les adhérents. La formule papier permet de toucher les collègues non éolisés et tous ceux qui ne font pas (encore !) la démarche

d'aller sur le site. Idem pour l'envoi aux 12 000 recrutés locaux de notre plate-forme les concernant, traduite en cinq langues ;

- les **envois par mël**, aux adhérents bien sûr, mais aussi aux électeurs en CAP ou pour le CTPM, se sont multipliés, déclenchant les foudres de l'administration et une saisine du Ministre en intersyndicale ;

- cinq **heures mensuelles d'information** (HMI) sur l'avenir des mutuelles, la loi Dutreil et la réforme des corps de catégorie C ont été organisées à Paris et à Nantes ;

- des **missions** vers de gros postes (Tunis, Dakar, Bruxelles) ont permis d'aller à la rencontre des collègues sur place ;

- à l'appui de nos revendications, notre **activité « juridique »** (recours gracieux et contentieux, aide aux adhérents) s'est encore développée.

*Pour conclure :*

Notre syndicat, reconnu, respecté, et de plus en plus sollicité, a fait face à une demande croissante des collègues, adhérents ou pas, dans une période de remises en question et de bouleversements (SMR, LOLF, restructuration du réseau, statuts des personnels, etc.), exigeant réflexion et réactivité. Il s'est attaché à répondre à ces deux sortes de sollicitations, en maintenant la qualité de ses interventions et sans décevoir les attentes des agents./.