

## VI ème CONGRES 24 et 25 août 2006

### RESOLUTION D'ORIENTATION

Ce sixième congrès du syndicat CFDT du Ministère des affaires étrangères marque une nouvelle étape cruciale de la vie de notre organisation. Grâce au travail déterminé et efficace de nos équipes militantes<sup>1</sup>, les idées et les valeurs CFDT n'ont cessé de progresser ces dernières années pour faire du syndicat CFDT-MAE la première organisation du Ministère.

Parce qu'aujourd'hui ses responsabilités sont d'autant plus grandes, le syndicat doit s'assigner de nouveaux objectifs, se donner de nouvelles ambitions et y consacrer les moyens humains et matériels adaptés. Il doit relever de nouveaux défis en gardant à l'esprit ce qui fonde le combat CFDT.

Une fois n'est pas coutume, un retour aux sources s'impose. Le congrès CFDT-MAE réaffirme par cette résolution les principes fondamentaux énoncés dans le préambule des statuts de la confédération CFDT<sup>2</sup> :

« Le syndicalisme est pour les travailleurs l'instrument nécessaire de leur promotion individuelle et collective et de la construction d'une société démocratique. (...) Pour cela, il doit rester fidèle à ses exigences premières de **respect de la personne humaine** qui inspirent son **combat pour la liberté et la responsabilité, pour la justice et la paix**. (...) Les catégories sociales, les régions et peuples défavorisés ont **droit à la solidarité effective** de la société humaine dont l'organisation doit constamment **inciter chaque homme et chaque groupe ou communauté plus favorisés aux devoirs que cette solidarité exige**. »

Pour faire triompher ces idéaux, la CFDT-MAE développe « un syndicalisme de masse solidement implanté sur les lieux de travail, regroupant les travailleurs et les travailleuses de toutes les catégories solidaires qui, respectant la philosophie, la religion, la motivation où chacun d'eux peut puiser les forces nécessaires à son action, veulent **s'unir pour construire ensemble**. »

Militer dans un syndicat CFDT, cela signifie défendre les droits fondamentaux de tous les agents du ministère sans distinction ni discrimination, à savoir :

- le droit à un emploi assuré et librement choisi ;
- le droit à un revenu leur permettant, ainsi qu'à leur famille, une vie normale et harmonieuse ;
- le droit à des conditions de vie et de travail garantissant l'intégrité et le développement de leur personne ;
- le droit à la solidarité effective, notamment dans le chômage, la maladie et la vieillesse ;
- le droit au libre exercice de l'action syndicale, y compris le droit de grève ;
- le droit à la participation et à la responsabilité ;
- le droit pour leur organisation syndicale de défendre leurs intérêts partout où ils sont en cause.

Face aux corpos et associations « maison » qui se complaisent à dénoncer les syndicats nationaux qui « prendraient leurs ordres ailleurs », le syndicat CFDT-MAE réaffirme que « sans poursuivre par principe un développement systématique des antagonismes existant dans la société, (...) la CFDT choisit, dans une totale autonomie et en fonction de ses principes, les moyens et les alliances qu'elle juge utile de mettre en oeuvre pour réaliser ses objectifs. »<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Cf. Rapports d'activité des congrès

<sup>2</sup> En ligne sur le site [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

<sup>3</sup> Statuts confédéraux

Autre tare attribuée à la CFDT-MAE, elle serait « politique » (l'apolitisme étant de mise). Rappelons également que « la confédération CFDT estime également nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles des groupements politiques et entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des églises, comme de tout groupement extérieur. »

## **I - La CFDT-MAE défendra sa vision ambitieuse d'un ministère des affaires étrangères moderne et efficace**

Pour défendre les moyens du ministère des affaires étrangères et le service public comme pour revendiquer une réelle modernisation, voici nos engagements.

### **L'organisation du Département**

Dresser un premier bilan de la mise en œuvre de la LOLF, avec une attention particulière aux risques que la fongibilité asymétrique, les indicateurs de résultats ainsi qu'une gestion du personnel éclatée en divers programmes peuvent faire peser sur les emplois et les agents.

Militer pour que soient relancés le processus de délocalisation à Nantes de services d'administration centrale et le regroupement des services parisiens sur un site unique.

Veiller à ce que la restructuration s'inscrive en toute transparence dans un projet à moyen terme, une fois des critères et des objectifs précis définis pour chaque type de structure.

Exiger que le CTPM soit consulté avant toute décision.

Et aussi :

. *pour le réseau diplomatique* : étudier la directive nationale d'orientation (DNO) et surveiller les conclusions qui en seront tirées ;

. *pour le réseau consulaire* : demander à nouveau en CTPM un premier bilan de l'expérience des consulats d'influence ;

. *pour la coopération et action culturelle*, deux priorités à notre attention : le projet de création de deux agences et le sort de tous les assistants techniques après la réforme de la Coopération.

### **Le dialogue social**

Peser sur la négociation du 3<sup>ème</sup> accord cadre sur le dialogue social à l'étranger, afin d'obtenir la mise en place rapide d'une structure compétente (pour les questions individuelles) pour tous les recrutés locaux (RL), analogue aux CCPL qui n'existent, pour l'instant, que pour les seuls RL du réseau culturel.

### **Le temps et l'organisation du travail**

Lutter pour l'approfondissement du dispositif : alignement des horaires des RL sur ceux de leurs collègues titulaires, selon une logique de site, et mise en œuvre effective de l'ARTT pour tous.

### **L'évaluation des agents**

Obtenir l'abolition de la notation chiffrée, infantilissante et anachronique, et l'obligation d'une évaluation annuelle pour tous, c'est à dire RL et personnels d'encadrement compris. Pour ces derniers, suivre de près la mise en place de l'évaluation à 360° et, au besoin, proposer des corrections.

Elaborer une plate-forme revendicative sur le statut, le rôle et le fonctionnement de l'Inspection générale, pour plus de transparence et d'équité.

### **Les relations professionnelles**

Agir efficacement dans la lutte contre le harcèlement moral et la violence managériale. Ce dossier complexe sera suivi par un permanent-juriste.

La parité

Veiller à ce que l'administration réalise l'objectif de mixité du personnel d'encadrement.

### **Le recrutement de travailleurs handicapés**

**Obtenir l'application de la règle des 6 % de travailleurs handicapés pour tous les recrutements (y compris en catégorie A), avec un inventaire des postes « noirs » sur lesquels un handicapé ne peut pas être affecté quel que soit son handicap, la définition d'objectifs précis pour les correspondants-handicap et la création d'une commission « ressource » associant les syndicats.**

Désigner un correspondant-handicap au sein du conseil syndical.

### **L'action sociale, outil de gestion des ressources humaines**

Etendre le bénéfice de l'action sociale (ADOS) aux recrutés locaux et aux volontaires internationaux (VI).

Le logement : consultation obligatoire des CCC à l'étranger. Efforts à intensifier à Paris.

## **II - Sans exclusive ni exclusion, le syndicat sera présent auprès de tous les agents, de manière adaptée aux besoins des différentes catégories.**

Assigner des priorités à l'action syndicale ne signifie pas exclure certaines catégories ou certains corps du champ de l'action et de la revendication mais chercher les réponses adaptées aux différentes situations en consacrant des moyens proportionnés aux différents défis à relever.

**a) Les plus grands efforts seront bien sûr consacrés aux agents les plus défavorisés ou en situation de précarité : stagiaires, vacataires, volontaires internationaux, agents de catégorie C, recrutés locaux, contractuels dits EL 69.**

### **Stagiaires**

Réclamer pour les 800 stagiaires au MAE une juste indemnisation et maintenir la pression sur l'administration pour qu'elle cesse d'utiliser les stagiaires comme main d'œuvre de substitution.

### **Vacataires**

Faire respecter le droit, en France comme à l'étranger.

### **Volontaires internationaux**

Améliorer la situation des 1.700 VI gérés par le MAE, notamment le niveau de leurs indemnités dans certains pays et la prise en charge du voyage du conjoint entre la métropole et le pays d'affectation. Examiner la possibilité de les faire bénéficier du droit syndical.

### **Agents de catégorie C**

Veiller à la mise en œuvre de tous les volets de la réforme : promotions, revalorisation des primes à l'administration centrale, prise en compte des fonctions réellement exercées à l'étranger pour définir le groupe des indemnités de résidence (cf ci-après) et réclamer l'accès aux futurs « vice-consulats » pour les agents C chevronnés.

Accroître la représentativité de la CFDT-MAE dans ces corps, notamment lors des élections prochaines des CAP « fusionnées ».

#### **Recrutés locaux**

Maintenir la pression sur l'administration afin qu'elle poursuive ses efforts, encore insuffisants, pour une gestion juste et transparente des agents de recrutement local,

Obtenir l'application de notre plate-forme de revendications et notamment :

- . des règlements intérieurs et des grilles de salaire harmonisées dans tous les postes et dans tous les établissements culturels ;
- . une protection sociale digne de ce nom (maladie, maternité, accident du travail, chômage et retraite) pour tous les agents et leurs ayants-droits.

#### **Contractuels dits EL 69**

Faire aboutir nos revendications pour une « remise à niveau » de leur salaires et de leur protection sociale.

### **b) La CFDT-MAE s'attachera à atteindre son objectif d'équité en matière de pouvoir d'achat et de modernisation des carrières.**

#### **Le pouvoir d'achat**

Lutter pour une répartition équitable des primes à l'administration centrale avec priorité aux bas salaires ; et pour qu'à l'étranger, les agents, titulaires ou contractuels, ne soient pas systématiquement sous-positionnés dans la grille des indemnités de résidence.

Veiller à la refonte du tableau des vocations, auquel est lié un volet de la réforme des corps de catégorie C.

Participer activement aux discussions avec l'administration et les autres organisations sur le système de calcul des indemnités de résidence et sur le « paquet social » (majorations familiales, indemnités de changement de résidence).

Faire prendre en compte pour tous les agents expatriés l'avancée obtenue avec l'arrêt RIST sur les congés de maladie pour les agents relevant du décret de 1967.

#### **La formation professionnelle**

Réclamer pour ce qui concerne la formation professionnelle :

- l'ouverture de l'Institut diplomatique à des agents de toutes catégories ;
- un effort réel de formation pour les recrutés locaux ;
- une formation initiale longue pour tous les agents entrant au MAE et pas seulement les agents de catégorie B ;
- l'application du « bilan professionnel » conformément au texte interministériel et non selon des principes fantaisistes ;
- **un nouvel accord-formation qui corresponde à nos objectifs.**

*III – Le fonctionnement du syndicat doit gagner encore en efficacité pour répondre à – voire même devancer – l'attente des collègues.*

**Le fonctionnement du conseil syndical et de la commission exécutive doit faire l'objet d'efforts particuliers. Il s'agit de tirer les leçons de certaines difficultés rencontrées ces dernières années. Le syndicat doit envisager d'élaborer une forme de GRH plus adaptée à ses moyens qui ont fortement augmenté et à mieux organiser les relations entre les instances élues et les permanents (élaboration d'une charte des permanents).**

La politique de développement et de syndicalisation de la CFDT-MAE consistera à :

- développer les relations entre les sections de l'étranger et les permanences et à continuer d'organiser chaque année un stage pour les animateurs des sections ;
- poursuivre l'envoi de représentants du conseil syndical pour appuyer les sections prometteuses ou dynamiques à l'étranger, et aller à la rencontre des agents ;
- relancer, avec l'appui de la fédération Interco, la formation des adhérents et des militants, dans des domaines techniques (trésorerie, juridique, ...).

Le syndicat développera le suivi et la formation des élus et des militants CFDT-MAE dans les commissions administratives paritaires, notamment par l'organisation de stages destinés aux élus où seront abordées les questions relatives aux détachements et intégrations, à la mobilité, à l'évaluation et à la notation.

Le syndicat s'est investi dans les activités fédérales, notamment depuis l'élection en 2005 d'un de ses militants au conseil fédéral Interco. Il poursuivra les efforts pour participer activement au développement du pôle Etat récemment créé au sein de notre fédération Interco-CFDT, y compris en mobilisant du droit syndical à son bénéfice.

En matière d'information, le syndicat continuera à faire porter ses efforts sur son site Internet et sur l'envoi de bulletins d'information électroniques. La CFDT-MAE développera ses actions d'information et de communication vers l'extérieur (structures CFDT, parlementaires, presse, ...)/.