



SOMMAIRE

Edito

*Agents contractuels
à l'étranger :
le cas des EL69*

Page 3

*Allez-vous voter
au printemps ?*

Page 4

*Un comité technique
Paritaire, à quoi ça sert ?*

Page 5

*La CFDT-MAE rencontre
le Ministre*

Page 6

Le Ministre nous écrit

Page 9

Météo au Département

Page 10

Trente ans déjà...

Page 12

édito

Par
Jacqueline SÉJEAN
Secrétaire Générale

BOUGEZ-VOUS !

40 ans, la maturité ...

C'est cette année le quarantième anniversaire de la CFDT, la Confédération Française Démocratique du Travail - la nôtre - la première confédération syndicale française en nombre : 873 777 adhérents.

Une confédération syndicale qui a choisi de participer aux réformes plutôt que de les bloquer. « Être réformiste, résume François Chérèque, *c'est vouloir redonner forme à la société. Il ne s'agit pas uniquement de faire des réformes, mais d'agir pour qu'elles servent une certaine idée de l'égalité, de la justice et de la solidarité.* »

30 ans, le bel âge ...

c'est l'âge de notre syndicat CFDT-MAE, né en 1974, et fusionné en 1999 avec la CFDT de la Coop'.

Au Quai d'Orsay, il y a trente ans, le syndicat CFDT s'était créé « *dans un ministère replié sur lui même, où le syndicalisme était mal connu et mal reçu... dans un milieu hiérarchisé, secret et conservateur* ». Relisons son bulletin numéro 1, qui annonçait « *une implantation difficile* » mais aussi « *une implantation prometteuse* » ... et qui réclamait des agents « *un soutien massif et actif* » (voir le fac-similé complet page 12). Souvenons-nous que la première assemblée générale avait décidé que « *l'essentiel serait de continuer à développer dans le ministère la création d'un état d'esprit nouveau, dans lequel le sens de la solidarité jouerait un rôle primordial* ».

Vous mesurez le chemin parcouru en trente ans et ce qu'il reste à faire !

Car aujourd'hui,

- les menaces de Bercy qui pèsent toujours sur nos moyens et notre budget (sauvé de justesse cette année par l'intervention du Chef de l'État),
- la restructuration du réseau, dont la CFDT-MAE ne nie bien entendu pas la nécessité, mais qui semble obéir principalement à des objectifs comptables ,
- le transfert à l'Agence Française de Développement d'une partie des missions de la DGCID,
- la tendance à externaliser tous les services qui peuvent l'être sans être assuré que l'administration y gagne à moyen ou long terme,
- les conséquences prévisibles de la mise en œuvre de la LOLF,
- enfin, l'image désastreuse que véhiculent certains milieux, du fonctionnaire en général et de la diplomatie en particulier*,

tout ceci n'incite pas à l'optimisme... à quand un Département - croupion ? d'autant que la mise en place d'une diplomatie européenne aura, elle aussi, forcément un impact sur notre ministère.

Dans un message publié sur Diplonet, le (nouveau) DGA se veut rassurant - « Soyez confiants » - tout en mettant les agents en garde : « Encore un effort ! ».

Et vous ? Pensez-vous qu'il soit du seul ressort de l'administration de prendre en main votre avenir ? Allez-vous vous laisser porter - et emporter peut-être - par la vague ?

Ou voulez-vous participer, essayer de peser sur les réformes ?

A la CFDT-MAE, en 2004 comme en 1974 - même si des progrès immenses ont été accomplis en trente ans - nous vous disons : Nous avons besoin de votre soutien massif et actif ! Les enjeux d'aujourd'hui le réclament.

Bougez-vous !

Adhérez !

Votez !

**«la France qui bulle et à grands frais, opposée à "la France qui bosse", dans un article du mensuel « Capital » d'octobre.*

CÔTE D'IVOIRE

Au moment où nous mettons cette LDS sous presse, nous tenons à dire aux collègues qui sont à Abidjan notre admiration pour leur dévouement et leur courage, et notre sympathie dans les épreuves qu'ils traversent.

LES AGENTS CONTRACTUELS A L'ETRANGER :

LE CAS DES EL 69

Plus de 80 agents – poétiquement nommés « EL 69 » - restent employés à l'étranger sur des contrats "Paris" tout en étant considérés comme "recrutés dans le pays d'affectation", en application du décret 69-697 du 18 juin 1969.

Les contrats de ces agents stipulent que "selon la législation du pays d'affectation, le contractant peut être affilié à un régime obligatoire d'assurances ou de retraite et subir une retenue sur ses émoluments au titre des cotisations correspondantes".

Le MAE reconnaît aujourd'hui (sans l'écrire!) le caractère aberrant de cette disposition : en tant qu'employeur, en effet, il aurait dû appliquer le droit de la sécurité sociale, dont le principe est que les cotisations patronales sont à la charge de l'employeur et les cotisations salariales à la charge de l'agent.

Or, rien n'a été fait pour ces contrats établis souvent dans les années 70 et 80 ; certains agents EL 69 ont vécu sans aucune cotisation-retraite locale, d'autres ont cotisé volontairement au régime de leur pays d'affectation.

L'administration, qui reconnaît donc ses manquements à ses devoirs d'employeur, a fait savoir à la CFDT-MAE il y a plus d'un an qu'elle entamait des discussions pour "régler ces cas de manière satisfaisante" avec la Direction générale de la Sécurité Sociale d'abord, et avec Bercy ensuite (car il y aura des arriérés à financer...).

Elle voulait en priorité traiter le cas de certains collègues EL 69 en poste au Canada - à quelques mois de leur départ à la retraite - qui avaient choisi le système social canadien.

Le Département qui dans un premier temps était disposé, pour ces agents, à régler la part salariale de ce régime local (le pécule versé au moment du départ à la retraite étant affecté, dans ce montage, au

règlement de la part patronale), n'a pu mettre en œuvre cette solution, car le régime canadien des retraites ne permet pas de rétroactivité et de racheter des droits.

Parallèlement, l'Administration a lancé, au début 2004, une enquête dans tous les postes pour recenser l'ensemble des situations avant d'examiner chacune d'elles au cas par cas avec la Direction générale de la Sécurité Sociale, sur la base, le cas échéant, des conventions bilatérales d'État à État. Les situations peuvent en effet être très différentes : il y a quelquefois complémentarité des systèmes de retraites ... mais aussi parfois impossibilité de cumuler plusieurs systèmes !

La réponse de la DG de la Sécu est tombée ... en octobre 2004 : elle donne son accord – ce qui, selon l'administration, n'était pas acquis compte tenu des dispositions du Code de la Sécu - pour que la régularisation des situations soit entreprise pour ceux des EL 69 qui opteraient pour le régime général des retraites.

Le MAE ne peut donc plus tergiverser pour régulariser des situations scandaleuses qui n'ont jamais été du fait des agents concernés.

La CFDT/MAE continuera de revendiquer, haut et fort, et selon les possibilités d'option entre les régimes locaux et le régime français qu'offrent parfois les accords bilatéraux de sécurité sociale, que le financement des arriérés des parts salariales et bien entendu aussi des parts patronales soit bien pris en charge par l'État. Le MAE semble prêt, aujourd'hui, à assumer la responsabilité de ses manquements (que la CFDT n'a cessé de pointer depuis deux ans) mais

ENSEMBLE, RESTONS VIGILANTS !

Allez-vous voter au printemps... ? ... et pour quoi ?

Qui va voter le 26 mars 2005 ?

Vous,

si vous êtes affecté à l'administration centrale, ou dans les services diplomatiques et consulaires à l'étranger, SCAC compris, car vous relevez du Premier comité technique paritaire (en abrégé : CTPM 1, voir page 5 à quoi il sert)

et si vous êtes

*fonctionnaire – titulaire ou stagiaire - du MAE ou détaché auprès du MAE ou mis à disposition au MAE,

*ou contractuel ou recruté local ou vacataire, en fonction depuis trois mois au moins à la date du scrutin et engagé pour plus de six mois.

Il faut être en activité, à temps complet ou temps partiel ; sont considérés comme position d'activité les congés annuels, de maladie, de longue durée, pour maternité ou adoption ou de formation professionnelle (1).

Pas vous,

si vous êtes en fonction dans un centre ou institut culturel à l'étranger, ou directeur d'alliance française, ou assistant technique : vous relevez du CTPM 2 et vous ne voterez qu'à l'automne !

(1) ***Ne votent pas les agents en position hors cadre, en disponibilité, ou en congé parental, ni les personnels militaires relevant du Ministère de la Défense, ni les volontaires internationaux.***

Pour quoi voter le 26 mars 2005 ?

Pour déterminer la représentativité des organisations syndicales au CTPM 1 : on vote donc pour une organisation syndicale et non pour une liste de noms.

En clair : pour dire combien de sièges, sur les quinze qui sont attribués aux représentants des personnels au CTPM 1, reviendront à votre syndicat préféré. Rappelons qu'actuellement, la CFDT-MAE a quatre sièges, la CGT un, et l'USMAE, qui a implosé fin octobre 2004, neuf.

Attention ! Les résultats de ce scrutin conjugués à ceux de l'automne pour le CTPM 2 détermineront aussi **pour trois ans** le « poids » que pèse chaque organisation syndicale au Département : notamment le nombre de permanents et de décharges syndicales auxquels elle a droit, ainsi que les sièges qui lui seront attribués aux comités d'hygiène et de sécurité et dans les CCC (commissions consultatives de concertation) à l'étranger, c'est à dire **les moyens dont elle disposera pour travailler.**

Alors, dès que vous recevrez le matériel de vote, courant février, jetez vous sur les fameuses trois enveloppes et LE bon bulletin – **CFDT-MAE, bien sûr** - et retournez le tout au bureau de vote central à la DGA, par valise ou par navette, sans attendre, c'est le meilleur moyen de ne pas oublier !

Et pour ceux qui doutent encore, allez voir notre site **www.cfdt-mae.fr**, joignable aussi via Diplonet. Vous saurez ce qu'est la CFDT et pour quoi elle se bat.

Encore disponibles dans nos permanences Paris/Nantes les guides juridiques 2005 "Droits des salariés" (préciser salariés du public ou du privé) et/ou les agendas CFDT 2005. (Un guide : 6 euros, un agenda : 3,50 euros, les deux : 9 euros.

Un comité technique paritaire ministériel, à quoi ça sert ?

Bonne question !

-D'abord, puisqu'il est « **paritaire** », il sert à réunir autant de membres de l'administration (des chefs, en général) que de représentants des personnels, pour une journée et parfois même jusqu'à tard le soir, ce qui n'est pas triste.

Depuis 2002, place aux femmes : les représentants de l'administration doivent être pour un tiers au moins « de même sexe » (c'est joliment dit, n'est-ce pas ? mais pour la représentation du sexe fort, y a pas d'inquiétude à avoir) et la CFDT-MAE veille au grain !

Qui sont les représentants des personnels ? ce sont des agents comme vous et moi choisis et désignés par chaque syndicat (aucune condition de grade, ni de statut, on y croise même des retraités), titulaires et suppléants des sièges obtenus par ce syndicat en fonction des résultats aux élections (voir page 4).

-Ensuite, puisqu'il est « **ministériel** », il sert à réunir les représentants **du** ministère.

Hé bien, non, vous avez tout faux ! ça, c'est le droit commun : un ministère = un CTPM ; au Ministère des Affaires Étrangères, on est riche, on a DEUX comités techniques paritaires ministériels ! Le premier pour les personnels de l'administration centrale (DGCID comprise) et des postes diplomatiques et consulaires (SCAC compris), le second pour les personnels culturels et de coopération. Si vous nous suivez depuis un moment (ou du moins depuis la dernière LDS), vous savez que la CFDT revendique la fusion de ces deux CTPM et a écrit au Ministre en ce sens le 7 octobre. Il semble que l'administration penche de plus en plus vers ... la raison et ... la fusion.

-Enfin, puisqu'il est « **technique** », il sert à donner des avis sur les projets de textes de l'administration... avis qui sont obligatoires tout de même dans certains cas.

Ainsi, il doit être consulté sur l'organisation de l'administration et des services (par exemple la restructuration du réseau diplomatique, consulaire, culturel et de coopération ou bien le reformatage des missions de la DGCID par rapport à l'AFD...), l'évolution des effectifs, les règles statutaires, l'hygiène et la sécurité, etc. Bien sûr, ce n'est qu'une consultation et les représentants de l'administration votant

comme un seul homme pour... l'administration, il ne peut y avoir au pire qu'un match nul. Il n'empêche que si le CTPM n'a pas été consulté sur un texte, cela peut entraîner la nullité du texte (décret, arrêté).

Pour ce qui concerne la formation, le CTPM est consulté sur son orientation à moyen terme (3 ans) et également sur le programme annuel.

L'administration doit présenter au CTPM un rapport annuel sur l'état du ministère, notamment ses moyens budgétaires et en personnel ; depuis le troisième millénaire, elle lui doit aussi un rapport sur la place des femmes (encore !) dans notre chère « maison » (avec des questions casse pied sur leur situation au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions) et même un bilan sur l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur. Il paraît qu'il y a des plans fixant des objectifs « pluriannuels » - ça, on peut le dire ! - pour améliorer la mixité du personnel d'encadrement .

Pour conclure,

le CTPM, c'est l'instance de dialogue entre administration et personnels, prévue par la loi, où sont débattues, deux fois par an, les questions **générales** d'organisation et de fonctionnement de notre Ministère ; contrairement aux commissions administratives paritaires (CAP, pour les titulaires) et commissions consultatives paritaires (CCP, pour les contractuels), qui débattent de questions personnelles.

Par exemple, c'est le CTPM qui sera compétent et consulté sur la réforme du statut des agents diplomatiques et consulaires ou sur un projet de décret limitant le temps de séjour des agents à trois ans dans un poste, ou encore sur le projet de décret sur les contractuels à l'étranger ...

... mais c'est la CAP des adjoints administratifs de chancellerie qui rendra un avis sur les promotions dans ce corps, ou celle des secrétaires des Affaires Étrangères qui, réunie en conseil de discipline, sera consultée sur la sanction éventuelle à décerner à un collègue fautif.

Faut-il souligner que le dialogue social mené dans cette instance, le comité technique paritaire ministériel, **VOUS** concerne, quels que soient votre statut (titulaire, contractuel, recruté local), votre grade, vos fonctions, votre affectation ?

C'est de VOTRE ministère qu'il s'agit !

La CFDT-MAE rencontre le Ministre...

C'était le 14 octobre dernier et nous avons choisi de n'évoquer que trois sujets, ceux qui nous tiennent tout particulièrement à cœur : la situation des agents de catégorie C et des recrutés locaux, ainsi que le dialogue social. Ce dernier thème permettait en effet de rappeler à la fois la nécessité d'une fusion des CTPM et d'une réforme des CCC en poste et de marquer notre exigence d'une authentique concertation, laquelle jusqu'ici fait défaut, comme on a pu le constater lors de l'élaboration de la SMR ou de la décision du CICID concernant la DGCID et l'AFD ... Nos éléments de langage sont réunis dans les trois fiches ci-après.

Quant à l'entretien, la lettre que le Ministre nous a adressée le 8 novembre vaut mieux que tous les comptes rendus (cf. page 9).

Fiches d'entretien pour la rencontre avec le Ministre :

1) Les recrutés locaux

Ce sont 12 000 agents répartis à peu près à égalité dans les services diplomatiques et consulaires d'une part, et dans les centres et instituts d'autre part.

Suite à un recours de la CFDT-MAE, le Conseil d'état leur a reconnu le statut d'agent public et le droit de vote aux CTPM .

Leur situation est extrêmement contrastée selon les pays du monde et parfois, dans un même pays, selon le service dans lequel ils travaillent.

Tout en reconnaissant les progrès accomplis, la CFDT-MAE a appelé à de nombreuses reprises l'attention de l'administration sur certaines situations scandaleuses qui perdurent dans les pays du Sud :

pour nous, ce sont autant de bombes à retardement, qui peuvent nuire gravement à l'image du Département et de notre pays .

Soulignons aussi que quand un recruté local gagne 200 euros par mois, il a du mal à attendre plusieurs années les révisions de grille et réajustements de salaires pour coût de la vie ; dans certains postes, il n'y a pas eu de revalorisation des grilles depuis 6 ans, dans d'autres, ceux qui sont situés tout en bas de la grille ont des salaires si médiocres qu'ils sont obligés de s'endetter pour vivre !

Notre congrès a voté une motion d'actualité pour dire notre préoccupation à propos de ces « tirailleurs sénégalais de notre diplomatie » .

Nous pensons que même dans les pays occidentaux où le droit local et les niveaux de salaire leur assurent en général une situation confortable, les relations avec les RL ont besoin d'une « refondation » sur des bases plus saines (véritables carrières, respect, concertation et transparence etc). Par exemple, comment admettre que l'avancement à l'ancienneté ne soit pas ... automatique avec l'ancienneté ou que les recrutés locaux ne soient pas reçus individuellement par l'Inspection ?

Notre plate-forme de revendications tend justement à faire que ces collègues ne soient plus considérés comme des collègues de seconde zone.

L'État français ne peut pas tolérer certaines situations en s'abritant derrière le prétexte du droit local.

La CFDT-MAE réclame pour eux :

- des salaires et une couverture sociale décentes,
- plus de discrimination fondée sur la nationalité
- une véritable progression de carrière et un avancement à l'ancienneté automatique
- le droit à la formation
- les mêmes horaires de travail que les expatriés
- la même situation pour tous les RL d'un poste, quel que soit le service dans lequel ils travaillent (ils ne doivent pas pâtir de la situation budgétaire d'un centre ou d'un institut culturel).

Évidemment, tout ceci a un coût et demande des moyens.

La CFDT-MAE estime qu'aujourd'hui, les moyens sont notoirement insuffisants : un bureau à PLA et rien de particulier à la DGCID pour 12 000 agents et pour des dossiers extrêmement complexes. La CFDT-MAE demande une véritable Sous-Direction compétente pour tous les RL dépendant du Département (on voit bien d'ailleurs qu'on tend vers ça dès aujourd'hui), qui serait aussi une instance d'appel.

Car les RL ne doivent pas être laissés en tête à tête avec la hiérarchie locale : dérapages fréquents, chantage au licenciement, à l'avancement.

Il faut que cesse l'impunité de fait qui autorise des dérives telles que le non respect du droit du travail (horaires, congés non respectés par exemple) ou l'indifférence voire le mépris dans lesquels sont parfois tenus les RL par leurs collègues expatriés : certains n'hésitent pas à minorer les propositions d'augmentation de Paris !

La mise en place prochaine de la LOLF va sans doute avoir deux sortes de conséquences :

-externalisation à tout va : nous renouvelons notre mise en garde car elle comporte des risques pour les services d'une part et pour les intéressés d'autre part.

-place plus importante des RL dans notre dispositif par rapport aux expatriés ; les réformes que nous réclamons n'en deviennent que plus urgentes.

Nous demandons donc que le groupe de travail sur les RL proposé en décembre 2003 par le Secrétaire général et qui ne s'est réuni qu'une fois (le 30 avril) ... travaille !

2) Les agents de catégorie C

Ce sont 3725 agents sur environ 6500 titulaires au Département*, répartis en dix corps différents !

1) D'où la nécessité évidente d'une fusion des corps homologues, revendiquée par la CFDT-MAE et par ... Matignon .

Nous rappelons que le projet de fusion avait été inscrit dans le Plan d'Action Stratégique par l'Administration, qui l'a ensuite retiré sous la pression de l'USMAE.

La CFDT-MAE reconnaît que chez les agents dits de « chancellerie », cette fusion est souvent impopulaire (et on peut les comprendre car ces agents dont les rémunérations à l'administration centrale sont scandaleusement basses craignent de perdre un peu du gâteau des séjours à l'étranger) : cette fusion devrait donc être accompagnée de mesures de revalorisation.

2) Il faut revaloriser leur situation : nous soulignons qu'un agent administratif parisien débute à 1012 euros net** et que ces salaires si médiocres conjugués à la hausse des loyers en région parisienne conduisent les C à demander en masse une affectation à Nantes. Que demande la CFDT-MAE ?

- à l'étranger : prendre en compte les responsabilités réellement exercées (visas, C chiffrants etc) par des indemnités de résidence plus conséquentes***(actuellement sur une « grille » de 30 groupes, les C ne peuvent être affectés que sur les groupes 24 au mieux pour les adjoints et 26 pour les agents) et leur ouvrir des débouchés comme les vice-consulats qui sont en cours de création.

Nous signalons enfin que la baisse des IR même atténuée pour les groupes 15 à 30 aboutit à ce que les enfants de nos collègues de catégorie C deviennent désormais boursiers de l'État !

- à l'administration centrale, (où d'ailleurs, ils peuvent aussi -par ex au SCEC- encadrer des sections, comme des B) : il faut réévaluer leurs primes ; la CFDT-MAE rappelle le scandale de la répartition uniforme de 11% de majoration pour tous les grades lors de la répartition des 3,8 millions d'euros ponctionnés sur les IR en décembre 2003.

Citons à titre d'exemple les 4 660 euros de primes annuelles d'un agent administratif de 2^{ème} classe et les 37 630 d'un directeur.

Rappelons aussi que l'administration projetait sans vergogne de rémunérer un cabinet privé 1300 euros pour l'évaluation à 360° d'un chef , soit plus que le salaire mensuel primes comprises d'un adjoint ! Enfin, expliquons à ce propos notre opposition aux primes au mérite.

3) et leur offrir des perspectives de carrière :

en améliorant la promotion interne ridiculement faible aujourd'hui (souligner les ratios suivants : pour 170 conseillers des affaires étrangères proposables à une nomination dans le corps des ministres plénipotentiaires, il y a 12 emplois, et pas un de plus - 12 donc ! - pour presque 2800 proposables à un tour extérieur de C en B) ;

indiquer que ces perspectives de promotion, déjà si réduites, qui dépendent des recrutements par concours, risquent d'être divisées par deux si les départs à la retraite ne sont remplacés que par moitié.

Enfin, pour marquer l'urgence de ces réformes, la CFDT-MAE insiste sur le mal-être de ces agents, sans carrière pour l'immense majorité (la surqualification est un phénomène général mais amplifié au Département . Ainsi, au dernier concours d'adjoints, plus de la moitié des lauréats avaient au moins une licence !) et pour qui la seule perspective permettant d'améliorer leur ordinaire résidait jusqu'ici dans un ou plusieurs séjours à l'étranger :

- **effectifs réels*

- *** depuis la récente revalorisation indiciaire il n'y a plus d'indemnité compensatrice-*

- **** cette prise en compte des responsabilités pour le tableau des vocations nous avait été plus ou moins promise par l'administration*

or, il est à prévoir que la mise en place de la LOLF va vraisemblablement aboutir à rogner sur ces expatriations, en privilégiant, lors des départs à la retraite, le remplacement d'agents C titulaires par des RL, agents C dont les responsabilités à l'étranger iront croissant (encadrement, fonctions sensibles) .

3) Le dialogue social

Pour la CFDT-MAE, la mise en œuvre d'un authentique dialogue social au Département exige :

- une réforme de ses structures
- une réelle concertation .

◆ Les structures sont aberrantes :

-la CFDT-MAE réclame la fusion des deux CTPM, comme elle l'a encore écrit au Ministre le 7 octobre dernier (cf notre dernière LDS) ,

-et la réforme des Commissions consultatives de concertation à l'étranger (CCC) : une CCC pour tous, ouverte à tous, pour évoquer les problèmes de tous !

Rappel : aujourd'hui, il y a une CCC par pays, où siègent les représentants désignés par les syndicats à Paris (le nombre de représentants à la CCC est déterminé par les résultats des élections pour les CTPM, un représentant CFDT dans la plupart des CCC). Paradoxalement, le syndicat peut désigner pour siéger à la CCC un représentant qui relève du CTPM 1 ou du CTPM 2 mais la CCC ne pourra connaître que des problèmes du poste diplomatique et consulaire (donc CTPM 1) .

Il n'y a donc pas d'instance de dialogue social en poste pour évoquer les questions des personnels des centres et instituts !

-bien souvent, le chef de poste ne respecte pas l'accord sur le dialogue social et ne réunit pas la CCC deux fois par an comme le prévoit l'accord sur le dialogue social. Dans certains postes, la CCC n'a jamais été réunie.

◆ La concertation est illusoire :

Malgré le nombre de rencontres et d'échanges syndicats/administration, on ne peut pas dire que la concertation fonctionne au Département ; l'administration semble confondre information et concertation !

Deux exemples : la SMR et la DGCID.

- la concertation qui, des mois durant, a précédé la finalisation de la SMR, a laissé un sentiment général de frustration.

Pour ce qui concerne les revendications de la CFDT-MAE, seuls deux points ont été pris en compte : la réforme des congés maladie à l'étranger et la suppression du projet de création de postes de SG adjoints, qui tenait de la provocation en période de suppression d'emplois.

Quant aux deux points que l'administration avait inscrits dans ses 107 propositions (fusion des CTPM et fusion des corps homologues de catégorie C) et qui auraient bien entendu été soutenus par la CFDT-MAE, ils ont été retirés du projet en cours de route pour complaire au syndicat corporatiste !

Même les revendications sur lesquelles les syndicats étaient unanimes n'ont pas été retenues (ex : notre opposition générale à la création de comités de gestion consulaires).

La CFDT-MAE, syndicat réformiste qui a le courage de défendre des réformes nécessaires au risque de sa popularité, avait travaillé d'arrache pied sur ce projet de « modernisation », dont bien des propositions étaient amendables et/ou défendables.

Elle regrette que malgré toutes les assurances qui avaient été données en 2003 –« cette réforme doit être portée par les agents », entendu ad nauseam - la concertation n'ait été que de façade.

Elle ne se prêtera pas à une deuxième mascarade !

-l'affaire AFD/ DGCID et la décision du CICID du 20 juillet 2004 :

aucun débat, ni interne, ni externe, n'a précédé ce « découpage » et la remise en question des compétences du MAE. Les agents concernés ne savent pas à quelle sauce ils seront mangés, ni quand.

Comment la discussion publique de questions aussi importantes que la coopération et le développement peut-elle être ainsi escamotée ?



LE MINISTRE NOUS ÉCRIT

LE MINISTRE

Chère Madame la Secrétaire générale,

Notre entretien du 14 octobre 2004 a confirmé l'intérêt de tenir des rencontres informelles entre nous. Elles permettent un échange direct sur les principaux sujets qui intéressent le Département et sur les préoccupations de votre syndicat.

J'en retiens les points suivants, sur lesquels j'ai demandé à mes services de travailler.

Vous avez exprimé avec force votre souci de l'amélioration de la situation des recrutés locaux. Je le partage. La réunion prochaine du groupe sur les recrutés locaux permettra de faire le point. J'ai demandé au directeur général de l'administration de préparer des propositions précises dans ce domaine. J'envisage favorablement, en particulier, votre proposition de création d'une sous-direction chargée de la gestion des recrutés locaux. Enfin, je vais rappeler sans tarder, par une circulaire aux ambassadeurs, la nécessité de traiter dignement les recrutés locaux, qu'il s'agisse des rapports quotidiens, du respect de la réglementation du travail ou de leur participation au dialogue social.

La réforme des corps de catégorie C est une autre de vos préoccupations. Je suis ouvert à vos propositions sur ce sujet, aussi bien à propos de la fusion de certains corps que de l'amélioration des perspectives de carrière et de rémunération. Mais la réforme nécessite une concertation avec les syndicats. Je suis prêt, en temps utile, à m'en entretenir avec le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Je partage votre souhait que l'on simplifie la structure du dialogue social en fusionnant des deux CTPM. Ceci requiert là encore une concertation approfondie. Les services doivent en outre vérifier la possibilité d'effectuer cette fusion avant de tenir les élections prévues au printemps.

Enfin, je tiens à répondre à votre souhait de concertation sur la réforme de la politique de coopération et sur les conclusions du CICID de juillet. Je suis attaché à préserver le rôle stratégique du ministère dans la conduite de cette politique, comme doit le permettre la réforme. Cela suppose l'adhésion de tous et je propose que nous en discutions au CTPM de décembre.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, à l'assurance de ma meilleure considération.



Michel BARNIER

METEO AU DEPARTEMENT :

AVIS DE FORT COUP DE VENT SUR LES CARRIERES

"Faire bouger les lignes", "dégager des marges", "décloisonner les métiers" : on aurait bien tort de croire que ces formules à la mode sont creuses. Elles sont censées emporter d'emblée l'adhésion : qui peut en effet raisonnablement se déclarer chaud partisan de l'immobilisme, de la contrainte et du cloisonnement ? Surtout, elles visent à justifier la mise en œuvre d'objectifs simples mais efficaces : nous faire travailler plus, pour pas davantage, et si possible dans des secteurs où notre compétence servirait éventuellement mais surtout pas à nous défendre. Pas de complot particulier dans cette vaste entreprise, même si on ne peut pas totalement exclure que d'aucuns escomptent secrètement régler définitivement son compte au statut de la fonction publique, tellement peu tendance...

Tout simplement l'État, notamment le Ministère de la Fonction Publique, épaulé par une assez oecuménique équipe de décideurs*, réfléchit à un « big bang » dans les carrières et les emplois de ses agents (selon l'expression d'un article de Libération du 15 septembre 2004). Deux événements majeurs lui en fournissent l'occasion rêvée :

◆ le premier, bien qu'archi-prévisible mais pas prévu, est connu : les départs massifs de fonctionnaires à la retraite, dès 2004, avec une accélération constante jusqu'à 2012, soit en gros 60 000 départs cette année, 80 000 par an à partir de 2010. Face à cette véritable hémorragie, l'État a bien l'intention de faire coup double : procéder à un remplacement minimal (1 agent sur deux, en théorie ;

pour l'instant on en serait plutôt à 2 sur 3, voire 3 sur 4) ; puis pour gérer cette pénurie annoncée, pourquoi, se dit-on en haut lieu, ne pas supprimer les 1 000 corps de la Fonction Publique et les remplacer par des « filières de métiers ».

Ainsi, au Département, il n'y aurait plus d'agents de catégorie A, mais des négociateurs et des administrateurs ; finies les catégories B, vivent les gestionnaires ; adieu les adjoints, place aux chargés de mission administratifs. Quid du recrutement, des salaires, de l'évolution de la carrière ? mystère ! Ensuite, il ne resterait plus qu'à intégrer ces filières au sein de 7 familles (comme le jeu du même nom) regroupant l'ensemble de la Fonction Publique.

Les différentes administrations pourraient puiser (à satiété ?) pour leurs besoins dans des « bassins régionaux d'emploi »... sur quels critères ? là encore, mystère.

Ce scénario n'a rien de théorique : c'est bel et bien celui sur lequel planchent les services du Ministère de la Fonction Publique.

◆ le second événement constitue une véritable aubaine : il s'agit de la mise en place de la LOLF (notre nouvelle « constitution financière »), avec notamment sa fameuse « fongibilité asymétrique ». Traduction : à compter du 1^{er} janvier 2006, sous certaines conditions, un responsable bien identifié (ex : un ambassadeur, lequel devra, nous assure-t-on, avoir le feu vert de l'administration centrale) pourra parfaitement supprimer de l'em-

* cf le Comité d'évaluation de la réforme de l'État, présidé par Francis MER, assisté entre autres de Roger FAUROUX, ancien Ministre de l'Industrie sous Michel ROCARD, de Bernard BRUHNES, ancien Conseiller Social de Pierre MAUROY et consultant prospère dont la prose sur le Quai est connue, Thierry BRET, dont le rapport sur une réforme à Bercy a eu des conséquences sociales inattendues, etc...

ploi pour faire du fonctionnement (réaménagement de locaux, frais de téléphone etc..). Matériellement, cette suppression se traduira par la résiliation d'un contrat de droit local ou de la mission d'un assistant technique, ou encore par le non remplacement d'un expatrié. La tentation sera d'autant plus forte que le gain attendu sera élevé.

Onze pays vont tenter, à partir de janvier 2005, cette expérience en grandeur nature. Les heureux gagnants sont : Albanie, Allemagne, Chine, Espagne, Hongrie, Italie, Madagascar, Royaume-Uni, Suisse (hors RP), Tunisie, New-York (RP).

Reconnaissons toutefois sur ce point à l'Administration une relative transparence : le mode d'emploi est sur Diplonet (Vademecum : expérimentation budget pays LOLF 2005).

Pour être complet (enfin presque) ajoutons que - toujours pour cause de LOLF - la division du Ministère en 4 programmes laisse encore planer bien des incertitudes sur l'avenir

des agents : ceux ci, qui continueront en principe à faire partie d'un seul et même Ministère, pourront-ils aisément passer d'un programme à l'autre, et sous quelles conditions ? La Direction Générale de l'Administration a été rattachée un peu artificiellement - « par commodité » nous dit-on - au programme I** puisqu'il n'existe pas de programme « transversal » de gestion. Mais qui peut dire quels seront ses pouvoirs face aux chefs de programme ?

C'est donc un avis de fort coup de vent qui est annoncé sur les carrières et les métiers au Département.

Certes, les prévisions météo ne sont pas infaillibles. Mais elles ont souvent raison. Aussi, tous ensemble, soyons vigilants !

*** : les ambassadeurs sont également rattachés au programme I , parce qu'un agent ne peut être rattaché qu'à un seul programme même s'il participe aux actions de plusieurs.*

HUMOUR

- Ces primes, c'est un scandale...
- Voilà ce que le syndicat a fait, a dit, est en train de faire...
- Bravo. Je vous approuve à cent pour cent.
- Ces affectations à l'étranger, ces conditions de vie, mais où va-t-on ? je me le demande.
- Voilà ce que le syndicat a fait, a dit, est en train de faire...
- Bravo. Je vous approuve à cent pour cent.
- Ce ministère, quelle misère budgétaire, quel laisser aller, quelle impuissance ; je suis écœuré... c'est la décadence.
- Voilà ce que le syndicat a fait, a dit, est en train de faire...
- Bravo. Je vous approuve à cent pour cent.
- Alors cher collègue, qu'est-ce que tu comptes faire pour participer avec nous à tout cela ?...
- Oh tu sais, les syndicats, pour moi, c'est de la politique !

Ce billet humoristique est extrait du bulletin de 1977, il reste d'actualité...

TOUT SAVOIR SUR LA CFDT-MAE

Retrouvez nous sur Internet



www.cfdt-mae.fr





AFFAIRES ETRANGERES

EDITORIAL

LA SECTION C.F.D.T. DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES A UN AN.

A un an, on est loin d'être majeur. Nous ne le sommes pas et nous ne le deviendrons que si vous nous apportez un soutien massif et actif. Mais, puisque nous fêtons un anniversaire, tentons un PREMIER BILAN : celui de notre implantation. Elle a été difficile; elle est prometteuse; mais son succès dépend de vous.

UNE IMPLANTATION DIFFICILE

- = difficile parce que le syndicalisme n'a jamais eu pignon sur Quai et que plaider la démocratie dans ce milieu hiérarchisé, secret et conservateur est une démarche inhabituelle;
- = difficile parce que le vent du changement n'a pas pris, au Ministère, l'allure d'une tornade et qu'un état d'esprit ne se balaye pas en un jour;
- = difficile parce que, dans une administration éclatée comme la nôtre, vaincre la résignation est moins aisé encore que vaincre l'hostilité;
- = difficile parce que le syndicalisme et la politique sont parents et que la politique effraie. Mais qu'y pouvons-nous? Si " faire de la politique " c'est prendre position publiquement sur l'action de la France à l'étranger, alors, bien évidemment, nous ne faisons pas de politique. Mais si c'est lutter contre des conceptions, des pratiques et des habitudes qui nous sont dommageables, si c'est défendre les intérêts des agents du Ministère, alors, nous faisons de la politique car on lutte et on se défend toujours contre quelqu'un (celui dont dépend votre condition) et, si possible, avec quelqu'un (celui dont la condition est semblable à la vôtre);
- = difficile parce que chacun tient à son reflet dans l'opinion, que celui du Quai est flatteur et que, pour certains, mieux vaut un blason décoré à peu de blason du tout;

UNE IMPLANTATION PROMETTEUSE

- = prometteuse parce qu'en douze mois, par le nombre de ses adhérents, la section C.F.D.T. du Département s'est assurée la première place parmi les organisations syndicales;
- = prometteuse parce que, dans un milieu réfractaire à la contestation, elle s'est imposée comme interlocuteur de l'Administration;
- = prometteuse parce que ses revendications ont été prises en compte et que certaines d'entre elles ont déjà abouti;
- = prometteuse parce qu'elle a remporté des succès remarquables, notamment lors des élections aux C.A.P.

UNE IMPLANTATION DONT LE SUCCÈS DÉPEND DE VOUS

- = parce que notre audience viendra de notre nombre ;
- = parce que notre force viendra de notre détermination ;
- = parce que notre efficacité viendra de notre unité ;

C'est pour que l'avenir tienne les promesses du présent que nous lançons ce BULLETIN TRIMESTRIEL AVANT TOUT DESTINÉ A CEUX QUI SONT EN POSTE et qui se sentent isolés, oubliés, non représentés.

Ce bulletin sera ce que vous en ferez. Alors lisez-le, commentez-le, distribuez-le autour de vous, enrichissez-le de vos remarques et de vos critiques. Et si les préoccupations qu'il traduit recoupent vos propres préoccupations, rejoignez-nous à la C.F.D.T.

ADHÉRER A UN SYNDICAT EST UN DROIT : EXERCEZ-LE !