



SOMMAIRE

FEVRIER 2006 N° 167

Edito

Page 1

4 mai 2006 :

élection pour le CTPM

Page 2

les assistants techniques
et FCI

Page 3

une DAF bien pudique

Page 3

un tabac chez les CAE

Page 3

les CTPM de décembre

Pages 4, 5 et 6

deux agences culturelles

Page 7

notation à 360°

Page 7

petit lexique du dialogue
social

Page 8

Pigeons voyageurs syndi-
caux

Page 9

témoignage

Pages 9 et 10

édito

Par
Jacqueline SEJEAN
Secrétaire Générale

Objectif(s) tenu(s) !

Disons-le tout net, sans triomphalisme : en ce début d'année 2006, la CFDT-MAE a quelques motifs de satisfaction.

En effet, si l'engagement syndical exige persévérance et ténacité, s'il faut souvent tenir bon devant les critiques de l'administration (« Vous demandez trop, vous êtes des démagos idéologues »), les reproches de certains collègues (« mais que fait la CFDT ? », « Vous en faites trop pour telle catégorie et pas assez pour la mienne »), les attaques des autres organisations (« vous ne défendez pas les intérêts des agents du Département », « vous recevez vos instructions de l'extérieur », « vous voulez brader le MAE » ... et j'en passe !), s'il faut ne pas céder au découragement quand on a l'impression de rabâcher en vain les mêmes revendications, l'action syndicale peut être aussi gratifiante et revigorante quand enfin, les choses aboutissent ; quand les événements vous donnent raison.

Plusieurs de nos revendications «de fond», et pas des moindres, vont se concrétiser cette année :

➤ la fusion des deux comités techniques paritaires ministériels sera effective avec le scrutin du 4 mai. Un ministère des Affaires étrangères = un CTPM, comme le veulent le droit et le bon sens ... ainsi tombe le mur qui séparait les collègues selon qu'ils étaient à l'administration centrale ou dans le réseau diplomatique et consulaire (électeurs au CTPM 1), d'une part, ou dans le réseau culturel/coop (électeurs au CTPM 2), d'autre part.

➤ du coup notre revendication pour un dialogue social dans les postes ouvert à tous – c'est à dire une commission consultative de concertation (CCC) ouverte à tous et compétente pour les problèmes de tous – va aboutir avec la mise en place d'un nouvel accord sur le dialogue social à l'étranger. Et pourtant, at-on assez glosé sur le fait que la CFDT-MAE s'était refusé à signer l'accord de 2003 (parce qu'il écartait les électeurs du CTPM 2 du dialogue social) !!!

➤ la réforme des corps de catégorie C va apporter des avantages non négligeables à ces collègues, dont la revalorisation de la carrière est l'une de nos priorités : promotions très améliorées, primes revalorisées et bientôt un tableau des vocations (l'administration en vient finalement à la formule CFDT, rejetée dans un premier temps, et par l'administration, et par les autres syndicats). Soulignons que le DGA a reconnu qu'en menant cette réforme plus tôt, comme le réclamait la CFDT-MAE, on aurait pu négocier avec la Fonction publique et Bercy des avantages plus importants encore.

➤ les congés maladie : après un recours gagné devant le Conseil d'Etat par une camarade, la CFDT-MAE a obtenu que l'administration renonce à tout abattement sur l'indemnité de résidence pendant les congés maladie à l'étranger et applique enfin la loi.

➤ l'évaluation à 360° des « chefs » (directeurs et ambassadeurs), idée lancée par la CFDT-MAE il y a plusieurs années, sera expérimentée dans les prochains mois : nous veillerons à ce qu'elle ne soit pas dénaturée et vidée de sa substance.

Pas mal, non ? Alors ...

**Vous voulez des choix, des actes, des résultats ?
Le 4 mai, votez CFDT !**

4 mai 2006 :

Élection pour le comité technique paritaire ministériel (CTPM)

Retenez cette date – 4 mai 2006 – car vers la mi-mars, vous allez recevoir votre « matériel de vote » ; et si vous vous posez des questions, voici quelques réponses:

Qui est électeur ?

Tous les agents du ministère, qu'ils soient titulaires, contractuels, recrutés locaux - qu'ils travaillent à l'administration centrale ou à l'étranger, dans les ambassades, consulats, résidences, centres et instituts culturels, centres de recherche -, ainsi que les assistants techniques et les directeurs d'alliances françaises ; tous sont électeurs désormais, puisqu'il s'agit de mettre en place le CTPM unique (voir ci-dessous).

ATTENTION ! A compter du 20 février, vérifiez sur la liste électorale qui sera affichée à l'administration centrale et dans les postes que vous êtes bien inscrit ; le délai pour réclamer expire le 3 mars.

A quoi sert ce scrutin ?

A répartir les 20 sièges du CTPM unique entre les organisations syndicales, en fonction de leurs résultats électoraux. Chaque syndicat désigne ensuite pour le ou les siège(s) qu'il a obtenu(s) son ou ses représentant(s). Ceux-ci peuvent être assistés d'experts, également désignés par le syndicat. La CFDT-MAE veille à donner la parole à **toutes** les catégories de personnel, puisque les sujets débattus au CTPM concernent l'ensemble des agents.

Mais aussi à **déterminer le poids de chaque syndicat** au ministère : c'est à partir des résultats de ce scrutin que seront calculés le nombre de sièges de chaque organisation dans les commissions consultatives de concertation (CCC) à l'étranger, et le nombre de permanents auquel chaque syndicat a droit.

Que fait le CTPM ?

C'est une instance de dialogue social, paritaire (20 représentants de l'administration / 20 représentants du personnel), qui se réunit deux fois par an. Le CTPM est consulté sur des **questions générales** d'organisation et de fonctionnement du Ministère (et non pas sur des cas individuels). Le CTPM « unique » qui sera mis en place après le scrutin du 4 mai 2006 remplacera les deux CTPM* qui existaient jusqu'ici. Il marquera le retour du Département dans le droit commun qui prévoit un CTPM par ministère. **C'est l'aboutissement d'une revendication de la CFDT-MAE !**

Alors, soyez responsable ! Votez CFDT !

Dès réception de votre enveloppe contenant le matériel de vote, votez par correspondance en suivant **scrupuleusement** les instructions (l'an dernier, plus de 700 enveloppes ont été annulées parce que non signées). Si le nombre des votants est inférieur à 50% des électeurs, il faut organiser un deuxième tour ... **GRRR !**

Faites voter vos collègues indécis ou peu intéressés ; c'est vrai que le CTPM n'est pas un sujet très sexy ni accrocheur qui fasse fantasmer les foules et pourtant ... **La CFDT-MAE compte sur vous.**

* le premier (CTPM 1) pour les personnels de l'administration centrale et des postes diplomatiques et consulaires, le second (CTPM 2) pour les personnels culturels et de coopération à l'étranger. Des élections avaient eu lieu pour le CTPM 1 en mars 2005.

Les assistants techniques (AT) et France Coopération Internationale (FCI)

Afin de relayer les interrogations et inquiétudes des AT, une délégation CFDT-MAE a rencontré fin janvier le Directeur général du GIP France Coopération Internationale (FCI), Olivier de Saint Lager.

De l'assistance Technique à l'Expertise Technique Internationale :

Le Comité Interministériel de la Coopération Internationale et du Développement (CICID) du 18 mai 2005 a confié à FCI la gestion, mais aussi la formation et le suivi, de l'assistance technique d'origine publique sur les crédits du MAE désormais délégués à l'Agence Française de Développement (AFD). FCI considère que sa mission est de moderniser l'assistance technique pour la rendre réellement compétitive vis-à-vis de ses concurrents étrangers et se propose de rebaptiser les AT experts techniques internationaux.

Si la décision du CICID ne concerne que les postes d'assistants techniques (E. T. I.) relevant des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière), **le recrutement de personnels non fonctionnaires par FCI n'est cependant pas exclu**, et son directeur s'est déclaré ouvert au recrutement de ces AT « contractuels purs », comme on les appelle.

Comment les experts techniques seront-ils gérés par FCI ?

FCI, partenaire, répond aux sollicitations de l'Etat bénéficiaire, avec qui il signe une convention de prestation de service, et propose plusieurs CV au pays bénéficiaire qui choisit.

Soulignons que même si FCI recrute des experts pour mettre en oeuvre les projets qui sont gérés par l'AFD, **l'employeur reste FCI, qui signe un contrat de droit privé, y compris avec les fonctionnaires.**

A noter que :

- * S'agissant de contrats d'usage, FCI n'est pas soumis à l'obligation de transformer les CDD en CDI au moment du renouvellement. La limitation à 6 ans de la durée de séjour à l'étranger ne leur est pas applicable.
- * FCI prend en charge une mutuelle qui offrirait de bien meilleures prestations que celles de la fonction publique.
- * **La grille du MAE des indemnités de résidence devrait être appliquée.**
- * Une **formation avant le départ** sera prévue sur une durée de 3 semaines.
- * La convention prévoira que les états bénéficiaires accordent aux AT gérés par FCI le **même statut d'imposition** qu'aux AT gérés par l'Etat.
- * Les fonctionnaires du ministère des affaires étrangères pourront être candidats à un poste d'AT.
- * Un **service de reclassement** sera mis en place par FCI, qui s'appuiera sur ses correspondants dans les ministères mais aussi sur son réseau d'opérateurs privés ainsi que les autres bailleurs internationaux avec qui il a passé des conventions.

Sans parler pour autant de « carrière » dans l'assistance technique, FCI affirme vouloir privilégier des **parcours d'experts internationaux.**

La CFDT, qui entend bien poursuivre ce travail de concertation avec FCI, a également saisi le DGCID pour attirer son attention sur les inquiétudes des AT contractuels non-fonctionnaires.

**LA CFDT-MAE FAIT
UN TABAC CHEZ LES
CONSEILLERS DES
AFFAIRES ÉTRANGÈRES !**

Plus 50% en voix pour la liste CFDT qui arrive en tête aux élections des représentants du personnel à la CAP des conseillers.

Et une veste pour les trois autres organisations qui régressent : ADIENA (énarques), ASAO (Orient) et tandem de circonstance ASAM-FO.

**UNE DAF
BIEN PUDIQUE :
ELLE CACHE LE HAUT ET LE BAS !**

Cédant aux réclamations des syndicats, la DAF avait fini en 2003 par leur fournir le barème des indemnités de résidence (30 groupes classés par pays), régulièrement actualisé.

Las ! Ce grand mouvement de transparence n'a duré que quelques mois. Les syndicats n'ont désormais droit qu'à un recueil concocté tout spécialement pour eux, avec 10 grilles seulement (de 10 à 23), les plus hautes et les plus basses ayant disparu. Quelle pudeur de jeune fille, n'est-ce pas ?

ALLEZ la DAF, encore un effort de transparence ... sans complexe, dévoilez le haut et le bas !

Comités techniques paritaires des 12 et 13 décembre 2005

Pour la dernière fois de leur courte histoire (1999 – 2005), les deux comités techniques paritaires ministériels se sont réunis tantôt séparément (CTPM2 des personnels culturels/coop le 12 décembre et CTPM1 des personnels de l'administration centrale et du réseau diplomatique et consulaire le 13 décembre), tantôt conjointement (pour épargner au ministre le ridicule d'avoir à prononcer deux fois le même discours, comme cela avait été le cas il y a quelques années pour l'infortuné ministre Villepin).

Les ordres du jour de ces deux réunions étant assez voisins, nous vous épargnerons un double compte-rendu...

Le syndicat CFDT-MAE est représenté par Jacqueline Séjean (secrétaire générale du syndicat), Odile Bouchard (permanence CFDT – Nantes), Bernadette Marchal (Bogota), Marie Depalle (Rio de Janeiro), Malika Ghebbi (CCF Alger), Michèle Moreira (Luanda), Laurence Larrieu (Montréal), Malgorzata Pieniazek (Cracovie), André Martineau (Annaba), Gérard Chouin et Eric Charvet (assistants techniques au Nigéria et au Sénégal), Thierry Duboc (permanence CFDT - Paris), Rémi Lozach'meur (DAF/COT - Nantes) et Michel Monfort (HCCI - Paris).

Les structures de l'action sociale

La CFDT revendiquait, depuis la fusion entre les ministères des affaires étrangères et de la coopération, la **création d'un comité d'action sociale (CAS)**. C'est désormais chose faite. Un CAS de 30 membres est mis en place ; il est chargé de définir la politique sociale du ministère et de répartir les subventions à caractère social (mutuelle, amicale d'entraide, associations culturelles et sportives).

Parallèlement, **une réforme des statuts de l'association des œuvres sociales (ADOS)** se dessine. Pour remédier à une situation de «gestion de fait» dénoncée par la Cour des Comptes, l'administration renonce à siéger au conseil d'administration, qui sera composé presque exclusivement de représentants des organisations syndicales représentatives (20 sièges pour ces dernières, 1 pour le chef de la mission d'action sociale).

Aménagement du réseau

Ce point concerne principalement les fermetures de poste envisagées pour l'année 2006 :

⇒ en Espagne, les activités consulaires du consulat général de Séville seront transférées à Madrid et celles de l'antenne consulaire d'Alicante à l'antenne consulaire de Valence ; l'antenne consulaire de Malaga deviendra un vice-consulat, qui sera rattaché à Madrid .

⇒ en Italie, le consulat général à Turin, qui devait devenir un consulat d'influence, fermera définitivement.

A ce propos, la CFDT demande un premier bilan de l'expérience des « **consulats d'influence** » dont personne n'a encore compris à quoi ils servaient. L'administration botte en touche en indiquant qu'il est trop tôt pour tirer des conclusions et reconnaît que l'expression n'est pas heureuse et qu'il faudrait plutôt parler de « légation d'ambassade ».

Évaluation

L'administration estime que la mise en application des nouvelles règles de notation s'est globalement bien passée. Mais elle admet que des dépassements du quota (20% des agents notés) de la note maximale (+0,5) dans deux corps (CAE et SAE) l'ont obligée à procéder, en commission administrative paritaire, à une redistribution des réductions d'ancienneté [*absolument pas prévue par les textes, ndr*].

La CFDT estime que cette péréquation en CAP est le signe que **le dispositif ne fonctionne pas (et ne peut fonctionner) correctement**. L'administration doit alerter une fois de plus le ministère de la fonction publique à ce sujet, d'autant qu'il nous est revenu que la suppression de la notation chiffrée serait à l'étude dans les hautes sphères ministérielles ... *Pour mémoire : la CFDT est favorable à l'évaluation de tous les agents mais se bat pour la suppression de la notation, infantilisante, et pour un avancement d'échelon moyen.*

Évaluation à 360° (voir article page 7)

Évolution du réseau culturel et de coopération

La CFDT demande communication des lettres de mission de MM Blot et Buhler, chargés de faire des propositions pour la **création de deux agences, l'une regroupant les moyens du rayonnement culturel et l'autre, de la coopération universitaire** et dénonce l'absence de concertation.

La CFDT s'inquiète du sort des 135 assistants techniques dont les projets sont transférés à l'Agence Française de Développement (AFD). L'administration indique que l'AFD n'a pas vocation à recruter des AT et rappelle que l'AFD a passé une convention avec le groupement d'intérêt public France Coopération Internationale (FCI), qui a été chargé par le CICID de recruter et gérer les AT fonctionnaires.

Sur l'ensemble des agents contractuels du réseau culturel et de coopération pouvant bénéficier de la **loi Dutreil**, 44, dont 6 à l'administration centrale, ont vu leurs contrats transformés en CDI, 2 ont été licenciés suite à la disparition de leur emploi et 7 ont conclu un nouveau CDD. L'administration indique que les nouveaux « CDIsés » doivent théoriquement rester sur les mêmes fonctions, mais qu'il peut y avoir accord entre l'agent et l'administration pour une mobilité./.

Le dialogue social, priorité de la CFDT

Les deux CTPM ont été consultés sur la **création d'une commission consultative paritaire (CCP)** et la **suppression des commissions consultatives paritaires locales (CCPL)** [le lecteur qui n'est pas familier de tous ces sigles mystérieux trouvera en annexe un lexique des principales instances du dialogue social au MAE].

Rappelons que nous avons vivement protesté, lors des CTP précédents, contre la mise en sommeil délibérée, puis la suppression pure et simple de la CCP compétente pour les agents contractuels en poste à l'étranger. Nous accueillons donc très positivement la création d'une CCP *new-look*. (Pour mémoire : les contractuels dits « ante-Le Pors » conservent toujours leur propre CCP). Cette future commission, outre qu'elle a le mérite de combler un vide préjudiciable à la carrière des collègues non-titulaires, présente l'avantage de simplifier les conditions du dialogue social. En effet, cette CCP sera désormais compétente pour tous les agents contractuels de droit public (contractuels « purs », EL 69, ou fonctionnaires détachés sur contrat) qu'ils soient à l'administration centrale ou à l'étranger, dans les réseaux diplomatique, consulaire, culturel et de coopération. La CFDT vote évidemment en faveur de cette création.

Il en va tout autrement pour l'avis formel suivant : Il nous est proposé de supprimer purement et simplement les CCPL au prétexte qu'elles fonctionnent mal et qu'elles concernent les agents recrutés locaux du seul réseau culturel. Et par quoi les remplace-t-on, vous demandez-vous logiquement ? Par rien ! Autrement dit quand le dialogue social patine, on le supprime.

Devant la levée de boucliers des syndicats représentant les personnels culturels (CFDT, CGT et FSU), l'administration accepte de ne pas toucher pas aux CCPL dans l'immédiat et d'attendre la renégociation prochaine de l'accord-cadre ministériel sur le dialogue social dans les postes. L'objectif affiché par la CFDT est clair : les agents de recrutement local, quel que soit leur secteur d'activité (ambassade, consulat, résidence, SCAC ou centre culturel) doivent disposer d'une instance consultative compétente pour les questions individuelles telles que les embauches, les promotions au mérite, les licenciements et les questions disciplinaires.

Avenir des corps de catégorie C

La CFDT rappelle qu'elle a réclamé et soutenu cette réforme dont la fusion des corps homothétiques n'est qu'un élément parmi d'autres. Nous nous félicitons du **coup d'accélérateur qui sera donné aux promotions (avancement de grade et tours extérieurs) jusqu'en 2009**. Mais nous regrettons les incertitudes qui pèsent encore sur le volet budgétaire : niveau d'augmentation des primes et création d'un tableau des vocations à l'étranger.

L'administration nous répond que les primes seront augmentées d'environ 50 euros mensuels mais que la **mise en place d'un tableau des vocations pour les agents de catégorie C** - pour lequel la CFDT s'est battue dès le début de la concertation sur cette réforme - ne pourra intervenir qu'avec la remise à plat générale des grilles d'indemnités de résidence qui comportent de nombreuses incohérences. Dont acte, en espérant que cette remise à plat aura enfin lieu dans un avenir pas trop lointain ...

Statut des agents diplomatiques et consulaires

Le toilettage du statut, qui nous est présenté comme un exercice anodin, constitue pour nous une forme d'escroquerie intellectuelle. Il est demandé aux syndicats de se prononcer en bloc sur un texte fourre-tout, où le meilleur côtoie le pire. A notre demande d'un vote séparé sur des mesures de portée différente, l'administration oppose un refus brutal.

Parmi les points positifs, nous relevons la **suppression des limites d'âge** pour tous les concours et le **triplement, en 2006 et 2007, des possibilités de promotion au choix au grade de principal de 2ème classe** dans les corps de secrétaire des affaires étrangères et d'attaché des systèmes d'information et de communication.

En revanche, **nous contestons absolument la fusion des concours d'accès au cadre général et au cadre d'Orient** du corps des secrétaires des affaires étrangères. Comme il est d'ailleurs rappelé en séance par tous les représentants de ce corps, cette réforme ne peut aboutir qu'à une dilution du cadre d'Orient.

Promotion interne

Rappelons que les ratios promus-promouvables (« pro-pro » dans le jargon des gestionnaires, voir notre LDS précédente) fixent le nombre maximal des avancements de grade à l'intérieur d'un corps de fonctionnaires. Pour la plupart des corps (A type, B et C), ils améliorent les promotions de grade pour 2006 et 2007.

La CFDT se réjouit de ce coup de pouce donné à la promotion interne. Mais nous faisons remarquer que les ratios d'avancement annoncés dans le corps des ministres plénipotentiaires sont plus avantageux que dans les corps de catégorie C et B. Réponse de la DRH, qui semble fâchée avec l'arithmétique : « En effet, mais ils ne sont pas nombreux ! ».

Situation des recrutés locaux

GRILLE DES SALAIRES

La CFDT se félicite de la revalorisation des grilles effectuée par la DRH au cours de l'année 2005 mais signale les problèmes posés lors du reclassement de certains agents sur les nouvelles grilles et, notamment pour la prise en compte de leur ancienneté. Le vade-mecum du recrutement local n'est pas clair sur ce point, ce qui entraîne presque toujours des tensions et des contestations.

Nous demandons une nouvelle fois à la DRH d'adresser un **message très ferme aux chefs de postes pour que la grille des salaires soit rendue publique partout**. Le représentant de l'USASCC déclare alors – contrairement à ce qui a toujours été convenu par l'administration – que les grilles de salaires des recrutés locaux ne devraient pas être communiquées aux intéressés ! Quand on sait que l'USASCC syndique principalement parmi les gestionnaires (chefs de chancellerie et chefs de SAF), on comprend que le principe de transparence des grilles soit si mal appliqué.

La CFDT rappelle enfin qu'**il faut accélérer l'harmonisation des grilles de rémunération et de la protection sociale** pour les RL du réseau diplomatique et consulaire et ceux du réseau culturel, et demande une information précise sur l'avancement de ce processus d'harmonisation.

REVALORISATION « COÛT-VIE »

Les agents demandent **plus de transparence**. Ils souhaitent être informés des études « coût-vie » présentées par la Mission économique de leur poste et savoir pourquoi les chiffres retenus par la commission coût-vie sont souvent inférieurs à ceux de la Mission économique.

L'administration répond que la commission coût-vie ne suit pas toujours les conclusions de la Mission économique, qu'elle a d'autres sources d'information et qu'elle doit effectuer des choix par **manque de disponibilités financières**. Cette dernière raison est, pour nous, proprement scandaleuse. Imagine-t-on nos ambassades ou centres culturels ne pas payer les hausses de loyers ou d'électricité pour ce même motif ?

VADE-MECUM ET RÈGLEMENTS INTÉRIEURS

La CFDT proteste contre le désintérêt de l'administration centrale concernant la gestion des recrutés locaux des centres et instituts. Tantôt on nous explique que le vade-mecum des RL s'applique [*c'est bien ainsi que nous voyons les choses*], tantôt le représentant de la DGCID prétend qu'il existe un vade-mecum destiné « aux directeurs d'établissement » [*nous n'avions jusqu'alors jamais entendu parler de ce mystérieux document*]. A notre question de savoir qui est compétent pour les questions relatives aux RL du réseau culturel, nous obtenons une réponse fumeuse : la DRH est responsable pour ce qui est du macro (sic) et la DGCID pour ce qui est du micro (resic). En d'autres termes, **aucun service n'est réellement responsable de ces personnels !** Il est vraiment dommage que l'administration n'ait pas donné suite à notre revendication de création d'une sous-direction compétente pour ces 11 000 collègues de recrutement local.

La CFDT demande plus de transparence et de concertation dans l'établissement des règlements intérieurs (RI) ainsi que leur traduction en langue locale. La DRH estime que ces RI doivent être établis par les chefs de poste dans le respect de la législation locale et qu'il ne saurait y avoir de cogestion dans ce domaine [*refrain connu, quand la CFDT demande plus de concertation et de dialogue social, elle est accusée de « cogestion »*].

PROTECTION SOCIALE

La CFDT regrette que les éléments d'information et de comparaison soient éparpillés et qu'il ne soit pas possible d'avoir un tableau indiquant la réalité poste par poste, concernant la protection maladie et maternité, accidents du travail, chômage, retraite et indemnités de fin de fonction, sans parler de la protection sociale pour les ayants-droits, qui reste extrêmement lacunaire.

Nous demandons au directeur général de l'administration de se prononcer sur le principe de **l'accès à l'action sociale (aides pour les familles, rentrée scolaire, etc.) pour les recrutés locaux**. La réponse négative s'appuie sur une curieuse théorie des « cercles concentriques ». Si l'on comprend bien, l'action sociale ne peut concerner que Paris et Nantes et les recrutés locaux, qui sont éloignés géographiquement, n'ont droit à rien !

ARTT À L'ÉTRANGER

L'administration s'est avisée récemment que le plus grand désordre régnait autour de cette question et s'est résolue à clarifier les choses. Les syndicats sont donc amenés à se prononcer sur environ 250 règlements intérieurs.

La CFDT se félicite qu'une telle mise à plat soit proposée car **il n'existe pour l'instant aucune base juridique solide pour l'ARTT dans les postes**. Les seules références sont une circulaire, un télégramme et un règlement-type.

Nous profitons de l'occasion pour rappeler que ces règlements intérieurs doivent être élaborés en concertation avec les représentants des personnels dans le cadre du dialogue social dans les postes, ce qui est loin d'être le cas partout.

Nous nous insurgeons contre la doctrine prônée par l'administration et reprise dans de nombreux règlements intérieurs, selon laquelle les permanences et astreintes sont « forfaitairement compensées par l'indemnité de résidence ». Pour cette raison, la CFDT vote contre tous les règlements intérieurs invoquant ce principe et annonce qu'elle les soumettra à la censure du juge administratif.

Nous revendiquons enfin la généralisation de l'ARTT aux recrutés locaux, qui est déjà une réalité dans plusieurs postes : c'est certes une « logique de site » mais surtout une question d'équité.

RÉFORME DE L'ACTION CULTURELLE À L'ÉTRANGER ET DE LA COOPERATION UNIVERSITAIRE, CREATION D'AGENCES : TOUJOURS AUTANT D'OPACITÉ...

Lors des vœux, le ministre a rappelé qu'un chantier a été ouvert afin d'améliorer la visibilité de l'action culturelle, linguistique, scientifique, universitaire et audiovisuelle et a annoncé la création de deux agences culturelle et universitaire dont il compte présenter prochainement les modalités.

Pour rappel, Jacques Blot, Conseiller d'Etat, ancien Ambassadeur, et Pierre Buhler, ancien conseiller scientifique à New York ont été chargés, début octobre 2005, de lui faire des propositions afin de définir le périmètre d'activités d'agences qui regrouperaient les moyens de la France à l'étranger.

L'agence culturelle :

Le Ministre, qui souhaite passer à une phase opérationnelle de son projet bel et bien arrêté, considère que la diversité des institutions (centres culturels, alliances françaises, bureaux de représentation) ne contribue pas à la lisibilité de l'action culturelle.

Le rapporteur est chargé d'étudier le statut (Etablissement Public Industriel et Commercial, Groupement d'Intérêt Public...) de la future agence qui devrait disposer des moyens des différents opérateurs que sont l'Agence française d'Action artistique et l'Association de Diffusion de la Pensée française. Sous le contrôle stratégique du Directeur général de la Coopération internationale et du Développement cette agence devra intégrer le réseau culturel français à l'étranger.

L'agence chargée des mobilités universitaires :

Lors de la réunion des ambassadeurs le ministre avait souhaité faire travailler ensemble les opérateurs Egide et EduFrance, afin d'améliorer les conditions d'accueil des étudiants étrangers en France.

Nous avons, à plusieurs reprises et encore aux CTPM de décembre, demandé qu'une réunion entre les rapporteurs et les organisations syndicales soit organisée; Le DGCID s'y était engagé; à ce jour aucun contact n'a été pris alors que les rapports ont été rendus au Ministre.

Monsieur le Ministre vous dites compter sur l'implication de tous pour mener à bien cette réforme, la CFDT est ouverte à cette concertation mais votre administration semble la refuser...

*«Et cette année encore, Monsieur l'ambassadeur,
je ne vous mettrai pas 0,50...»*

L'évaluation à 360° des ambassadeurs et directeurs, vieille revendication de la CFDT-MAE, entre cette année dans sa phase expérimentale pour quelques cobayes : tous les directeurs et certains ambassadeurs (on aurait quelques noms à suggérer ...).

«Pourquoi «360°» ?» direz-vous. Parce qu'en principe participent à l'exercice le chef lui-même qui s'auto-évalue, ses supérieurs hiérarchiques et ... ses principaux collaborateurs.

Il s'agit notamment d'évaluer les qualités managériales et humaines de l'intéressé, comme ses capacités de gestion ; et ce, afin d'éclairer le choix du ministre pour la nomination à ces postes d'encadrement supérieur et fonder le dispositif de rémunération au mérite sur une évaluation « objective ».

Tout dépend bien sûr des modalités d'application : certes, on nous dit que les réponses seront anonymes. Mais qui seront les « principaux collaborateurs » sollicités pour évaluer leur chef ? le ministre-conseiller, qui n'est pas à la fête tous les jours mais attend son heure d'être calife à la place du calife ? ou la secrétaire, celle qui, en première ligne, prend de plein fouet les variations d'humeur et aurait tant à dire ...

Affaire à suivre !

Pour s'y retrouver dans les multiples sigles qui désignent les instances du dialogue social, le plus simple est de distinguer les instances qui traitent de **questions collectives** (CTP, CCC et CHS) et celles qui traitent de **questions individuelles** (CAP, CCP et CCPL).

On n'entrera pas ici dans le détail des compétences et du fonctionnement de chacun de ces comités et commissions. Certains sont paritaires (même nombre de sièges pour les représentants de l'administration et du personnel), d'autres non, mais **tous ont en commun de n'avoir qu'un rôle consultatif**. En vertu de ce principe de base du dialogue social dans la fonction publique, les avis émis par ces instances ne sont pas nécessairement suivis par l'autorité auprès de laquelle ils sont placés.

1 – Les instances compétentes pour les questions collectives

1.1 - comités techniques paritaires (CTP)

Les CTP sont des organismes paritaires qui sont consultés sur des questions générales. Le plus connu est bien sûr le CTPM (ministériel), compétent pour les questions statutaires et d'organisation relatives aux personnels diplomatiques, consulaires, des résidences, culturels et de coopération. C'est pour la mise en place de ce CTPM unique (qui remplacera le CTPM 1 et le CTPM 2) que nous tous sommes appelés à voter le 4 mai prochain. Il existe également un CTPS (spécial) à Nantes et un CTP dans chacun des établissements publics sous tutelle du MAE, l'Office français des réfugiés et apatrides (OFPRA) et l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).

1.2 - commissions consultatives de concertation (CCC)

Les CCC sont des organismes - non paritaires - institués dans chaque ambassade bilatérale, dans le cadre du dialogue social à l'étranger. La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales est effectuée au prorata des résultats électoraux réalisés à l'élection du CTPM. Ces CCC traitent des questions d'intérêt général du (des) poste(s) telles que l'organisation du travail (horaires, congés), la formation, les conditions de vie dans le pays de résidence et l'attribution de logements.

1.3 - comités d'hygiène et de sécurité (CHS)

Les CHS, comme leur nom l'indique, sont compétents pour les questions ... d'hygiène (conditions de travail, prévention des risques sanitaires) et de sécurité. Il existe un CHS central (à Paris), un CHS compétent pour les services nantais, et un CHS dans quelques grands postes à l'étranger (sino n, c'est la CCC qui est compétente pour ces questions).

A noter qu'à l'étranger, la CCC devrait être convoquée par l'ambassadeur deux fois par an, comme le CTPM l'est à l'administration centrale. Chacun aura remarqué que bien des chefs de poste ne respectent pas cette règle et que dans quantité de pays, la CCC n'a même jamais fonctionné, six ans après l'entrée en vigueur de l'accord qui l'institue ! Et vive le dialogue social !

2 – les instances compétentes pour les questions individuelles

2.1 - commissions administratives paritaires (CAP)

Les CAP, convoquées à Paris au moins deux fois par an, émettent des avis sur les décisions individuelles intéressant les agents d'un corps de fonctionnaires : titularisations, promotions, détachements et intégrations, mutations avec changement de résidence, révision de notation, refus de temps partiels, refus de congés de formation. En cas de besoin, une CAP peut être réunie en formation disciplinaire. Les représentants du personnel sont élus par les membres des corps qu'ils représentent.

2.2 - commissions consultatives paritaires (CCP)

Les CCP, réunies elles aussi à Paris, au moins une fois par an, émettent des avis sur les décisions individuelles intéressant les agents contractuels – y compris, désormais, les coopérants et les agents détachés dans le réseau culturel -. Elles (celle qui est compétente pour les contractuels « ante-le Pors », et celle qui sera créée en 2006 pour tous les autres contractuels de droit public) fonctionnent dans des conditions analogues à celles des CAP.

2.3 - commissions consultatives paritaires locales (CCPL)

Les CCPL sont réunies dans les postes à l'étranger. Elles sont compétentes pour les questions d'ordre individuel intéressant les agents recrutés localement dans les centres et instituts culturels. L'administration a été tentée récemment de les rayer d'un trait de plume. La CFDT milite au contraire pour que leur compétence soit étendue – sous une forme qui reste à discuter - aux questions individuelles relatives aux recrutés locaux des ambassades, des consulats et des résidences.

Pour mémoire, citons les CCPLA, créées sur le même modèle mais compétentes pour les établissements scolaires de l'AEFE, et qui, jusqu'à présent, ont fonctionné à la satisfaction générale...

Et pourquoi pas les pigeons voyageurs ... ?

Cher lecteur,

Il ne vous aura pas échappé qu'un énorme effort de modernisation agite notre ministère depuis ... des lustres et que, notamment, la messagerie électronique est devenue pour chacun un outil quotidien. Hé bien, sachez que l'administration voudrait interdire aux syndicats l'usage de la messagerie en période électorale !

La CFDT, avec la CGT, FO et l'USASCC, a saisi le Ministre le 20 janvier et, à c't heure, attend toujours sa réponse ... le pigeon voyageur a dû s'égarer entre le Quai d'Orsay et la rue la Pérouse.

Le syndicat CFDT-MAE ne fait pas mystère de son engagement en faveur des agents de recrutement local, qui sont trop souvent les «parents pauvres» de nos réseaux diplomatique, consulaire et culturel à l'étranger.

Ce choix se traduit par des actes et des résultats !

Les deux comités techniques paritaires ministériels réunis au mois de décembre dernier (voir le compte-rendu ci-dessus) nous ont donné l'occasion de faire venir à Paris sept recrutées locales, responsables de section CFDT et/ou représentantes dans les instances du dialogue social à l'étranger.

Ensemble nous avons fait un vaste tour d'horizon des difficultés rencontrées par les collègues RL et des solutions possibles pour les régler, au premier rang desquels on trouve bien sûr la relance du dialogue social mais parfois aussi l'action syndicale voire la grève.

Ces sept collègues ont participé comme représentantes titulaires aux réunions des CTP, assisté à tous les débats et fait entendre leur voix.

Voici le témoignage de notre camarade Bernadette Marchal, qui est aussi l'une des 15 membres de notre conseil syndical.

TEMOIGNAGE

J'ai participé, en décembre dernier, à trois journées de formation syndicale organisées à Paris par la CFDT-MAE pour les sept recrutées locales (RL) qui siégeaient comme représentantes titulaires aux CTPM1 et CTPM2 des 12 et 13 décembre.

Les RL représentent plus de 10 000 agents, employés aussi bien dans le réseau diplomatique et consulaire que dans le réseau des établissements à autonomie financière (EAF).

Nous serons gérés, en 2006, pour la première fois sous l'empire du nouveau droit budgétaire instauré par la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances). Ce passage à la LOLF entraîne des changements profonds tant pour la gestion des agents de recrutement local que pour leur politique d'emploi. Leur gestion est transformée sur le plan comptable et ceux-ci sont intégrés dans l'enveloppe des rémunérations communes à tous les agents du ministère, dans le cadre d'un «plafond d'emplois».

Ayant été désignée par le syndicat CFDT/MAE ainsi que mes collègues des consulats généraux à Rio de Janeiro et Montréal, du SCAC à Luanda, de l'ambassade à Moscou, du CCF d'Alger et de l'Institut Français de Cracovie, j'ai participé à de nombreux tours de table concernant les questions relatives à la rémunération, à la protection sociale des collègues et de leurs ayants-droit, aux difficultés rencontrées souvent par manque de dialogue social dans nos postes respectifs. Mais comme l'esprit critique est indispensable à la résolution des problèmes, nous nous sommes tenus à signaler, sur fond de sympathie, les erreurs, les manques et les carences des administrations qui nous emploient.

Nous avons eu aussi des échanges sur les difficultés à mobiliser les collègues et sur l'intérêt de créer des sections syndicales pour faire vivre le dialogue social dans les postes.

(suite page 10)

Aux deux CTPM, nous avons pu appeler l'attention de la DRH sur certaines dérives concernant :

- la mise en place des 24 nouvelles grilles de salaires qui n'a pas été synonyme partout d'une nette amélioration et a parfois abouti à des aberrations comme au Brésil, où la grille a été revue à la baisse et empêche de ce fait le reclassement de 83% des RL. Malgré les instructions de l'administration, il reste bien des postes où la grille n'est pas publique, comme elle devrait l'être. La plupart des postes n'associent pas les différents services à l'élaboration de la grille. Enfin nous avons dénoncé le non-respect des législations locales lors de certains rattrapages coût-vie ;

➡ les nombreux contentieux dus au non-respect du droit local, que l'on ressort à la convenance du poste mais qui ne sert que rarement comme amélioration de notre statut d'agent public ;

➡ l'importance de la concertation dans le cadre d'un véritable dialogue social pour la mise en place des règlements intérieurs dans tous les postes et dans tous les centres et instituts ;

➡ les heures supplémentaires et le contingent toujours plus important de stagiaires – souvent surexploités -, qui révèle les manques en personnel face à l'accroissement des tâches.

Ces journées ont été profitables sur bien des points. La CFDT/MAE nous a aidés à clarifier, à mettre en lumière la complexité des choses, à aller de l'avant, à poser les bonnes questions. La mise en commun des problématiques posées nous a rapprochés et nous sommes partis convaincus que nous devons nous unir pour améliorer notre statut et créer une ambiance qui sera profitable à tous, au niveau du travail, de nos motivations, et surtout de nos différentes ambassades.

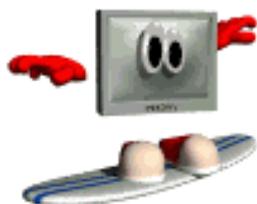
Bernadette Marchal



Chaque jour, plus de 100 personnes visitent le site du syndicat CFDT-MAE....



Pourquoi pas vous ?



Il est disponible sur Diplonet rubrique "Syndicats", "CFDT" ou directement sur Internet à l'adresse www.cfdt-mae.fr

**L'info sociale et syndicale en temps réel, vous la trouverez là !
Vous pourrez aussi y participer aux débats animés par le syndicat CFDT-MAE**