



AFFAIRES ÉTRANGÈRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 263 - avril 2016

Edito...



Le printemps apporte cette année son lot de changements, avec bien entendu la nomination de Jean-Marc Ayrault mais également la prise de fonction de Madame Hélène Farnaud-Defromont comme directrice générale de l'administration et de la modernisation. **Changement d'équipe, changement de style qui interviennent à des niveaux de responsabilité ayant une conséquence directe sur la nature et la qualité du dialogue social.**

De fait, nous attendons beaucoup de cette nouvelle équipe. Sans surprise, elle s'inscrit

dans la continuité des grands chantiers lancés par Laurent Fabius, notamment le MAEDI 21. S'il est important que cette continuité persiste sur des sujets qui nous tiennent à cœur, en revanche une inflexion sur la méthode serait bienvenue : alors que certaines décisions semblaient vouloir être appliquées à marche forcée, il est important que le temps de la concertation puisse être mené jusqu'au bout. **En effet, le passé récent nous montre que la volonté d'aller (trop) vite, la sourde oreille aux recommandations de bon sens faites par les organisations syndicales, amènent parfois à des rétro-pédalages**, par exemple sur le format des postes à format très allégé, avec la création en nombre important de postes de catégorie B en transparence complémentaire.

Prendre le temps de la concertation ne doit pas signifier que des décisions ne doivent pas être prises immédiatement sur des questions qui font consensus et dont le besoin criant se fait sentir : en matière de gestion prévisionnelle des carrières et des effectifs, en matière de lutte contre la violence managériale, les attentes sont fortes. Seule une inflexion significative de la politique RH de notre ministère permettra de trouver des solutions aux difficultés actuelles : tensions sur les affectations à l'étranger et en même temps désintérêt des agents pour s'expatrier dans certains pays, risque de fuite des cerveaux dans la filière SIC, multiples cas de souffrance au travail.

Enfin, cette nouvelle équipe devra aussi savoir mettre un terme à la déflation des moyens au Département. Les suppressions de postes qui se poursuivent et la réduction des moyens de fonctionnement mettent notre ministère dans l'incapacité de faire face à ses missions dans de bonnes conditions. Et l'administration électronique ne pourra pas être la solution miracle, alors que la DSI peine à faire face aux commandes et que les moyens informatiques du ministère sont loin d'être à niveau.

Nous verrons si, sur l'ensemble des sujets, des réponses satisfaisantes nous seront apportées lors du comité technique ministériel des 18 et 19 mai prochain.

Nathalie BERTHY,
Secrétaire générale.

Rédacteurs :

Nathalie BERTHY
Anne COLOMB
Yves COURANT
Denise DARIOSECQ
Olivier DA SILVA
Franck LAVAL
Nadine MONCHAU
Wilfrid ROUYER

Conception :

Franck LAVAL

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides
75700 Paris
Tél. 01 53 69 37 00
- 11, rue de la Maison
Blanche 44036 Nantes
cedex 01
Tél. 02 51 77 20 61



@CFDT-MAE



Issn 2259-6453

Rencontre bilatérale avec la nouvelle DGA : points de situation sur quelques dossiers

La CFDT a eu l'occasion de rencontrer en « bilatéral » Mme FARNAUD-DEFROMONT, nouvelle directrice générale de l'administration ; l'occasion de faire un point de situation sur quelques dossiers clefs :

Expatriation familiale : lentes avancées ou point-mort ?

La CFDT-MAE n'oublie pas sa revendication de la mise en place d'un « groupe commun » pour le supplément familial à l'étranger et l'indemnité de changement de résidence. Il y va d'une simple et essentielle justice sociale.

La DGA nous a informés que l'idée d'un groupe commun de SF était actuellement soumise au nouveau cabinet. Rien, en revanche, sur la question de l'ICR « unique ». Nous relancerons ce sujet en CTM, rappelant notamment notre opposition au projet de « bonus fonctionnel » pour les cadres A+ ayant des fonctions de représentation, dans la mesure où l'indemnité d'établissement versée par ailleurs est déjà fonctionnalisée.

Charte du temps, qualité de vie au travail... à suivre !

Nous avons rappelé l'importance que revêt pour nous la mise en œuvre de la Charte du temps en France et à l'étranger, et rappelé notre disponibilité sur ces dossiers.

L'administration a reconnu des retards dans l'élaboration des règlements intérieurs en administration centrale ; par ailleurs, il semble que la DRH manque d'indicateurs quant aux astreintes et au travail à l'étranger. Il nous paraîtrait utile de les définir en groupe de travail commun... et de se pencher sur les résultats des quelques postes pilotes déjà retenus.

PPD-FTA : l'étiage

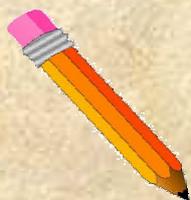
La DGA a reconnu la « commande politique très forte » qui avait poussé les deux vagues de PPD-FTA, sans bilan entre les deux. Ce bilan désormais établi, et avec talent, la CFDT-MAE est revenue sur les étiages en dessous desquels il était impossible de descendre tant dans les domaines logistique que politique ou consulaire.

Le remplacement des agents « polyvalents-C » par des agents B est acté, mais nous avons rappelé que le grade n'influe pas sur la quantité de travail gérée ; l'administration a confirmé ne pas être opposée à un réexamen « sur-mesure » du nombre d'ETP dans ces postes d'un nouveau genre.

La nécessité d'un suivi RH personnalisé semble être perçue et/mais nécessitera toute notre vigilance.

Calendrier

- 7 et 8 avril** : Conseil syndical CFDT-MAE, Paris,
- 12 avril** : Conseil d'administration de l'ADOS, visioconférence Nantes et Paris,
- 4 mai** : CAP des secrétaires des affaires étrangères (SAE), Paris,
- 11 mai** : CCP des contractuels « ante Le Pors », Paris,
- 12 mai** : CAP des secrétaires de chancellerie (SCH), Paris,
- 13 mai** : CAP des adjoints administratifs de chancellerie (ADJCHA), Paris,
- 18 et 19 mai** : Comité technique ministériel (CTM), Paris.





La CFDT a joué un rôle déterminant dans l'avènement de l'évaluation à 360°.

Cette innovation forte est destinée à évaluer annuellement le management. Elle a d'abord concerné les ambassadeurs, avant d'être étendue aux consuls généraux et directeurs à la centrale, puis aux n°2 et aux sous-directeurs. (450 agents cette année).

Le panel des évaluateurs est constitué par la DGA à partir de la liste des collaborateurs et des supérieurs de l'agent évalué de tous grades et statuts. L'évaluation est anonyme. Le collègue de l'évaluation (5 hauts fonctionnaires, pour le moment) en dresse la synthèse et en transmet le résultat à l'évalué (en deçà de 6 agents ayant rempli les évaluations, l'exercice n'est pas finalisé, notamment pour respecter l'anonymat).

Vaincre une méfiance initiale, voire une franche hostilité, d'une bonne partie du management ne fut pas le moindre combat de la CFDT. De nombreuses raisons à cela : difficulté à admettre d'être évalué, anonymat de la procédure, absence de débat contradictoire, percutage avec la campagne FANEV menée par l'évalué quasiment au même moment... Quelques recours contentieux ont parfois été menés mais n'ont pas franchement prospéré sur le fond. Cette réforme paraît aujourd'hui sur les rails et, le plus souvent, bien acceptée. Il n'en demeure pas moins que bien des agents se montrent encore réticents à participer à l'évaluation de leur hiérarchie, tant les préventions et l'autocensure ont la vie dure. Quel est pourtant l'objectif ?

Pour l'évalué(e) : Une utilité incomparable, pour disposer du regard d'autrui, jauger ses propres capacités, progresser, voire parfois éviter un « accident industriel ».

On peut en effet globalement recenser trois cas de figure : le cas le plus général est celui d'une évaluation qui n'appelle pas d'action spécifique et vise simplement à fournir à l'évalué une impression générale de la façon dont son action et sa direction sont per-

çues par ses collaborateurs et supérieurs. Deuxième cas de figure, l'évaluation révèle des points d'attention qui nécessitent des corrections ou ajustements chez l'évalué, à tout le moins une prise de conscience ; le dialogue avec le collègue est alors « dense et nourri »... Troisième cas de figure, l'évaluation révèle des dysfonctionnements sérieux qui appellent des actions et des décisions d'une autre nature.

Tout cela a naturellement vocation à s'articuler avec la formation au management et, au-delà des progrès réalisés, il reste encore bien du chemin à parcourir chez certains cadres de la maison !

Pour les collaborateurs/évaluateurs : il n'est aucunement dans l'esprit de la réforme de se livrer à un jeu de massacre ou de cogérer l'exercice, mais de porter une appréciation, libre et honnête, sur la base des différents critères mis à disposition dans la grille.

A partir des différentes enquêtes menées et indications recueillies par la CFDT, voici une synthèse des attentes les plus fréquentes chez les agents vis à vis de leur hiérarchie évaluée : implication dans les fonctions ; implication personnelle dans le pays de résidence ; sens de l'intérêt général ; impartialité ; exemplarité ; bon usage des moyens de la République ; courtoisie ; tenue vestimentaire ; langage soigné ; capacité à bien représenter la France ; capacité à susciter la fierté de servir dans le poste ou la direction ; souhait d'une direction d'équipe qui ne soit pas floue et que soient fournis les moyens de parvenir aux missions assignées ; capacité à être pédagogue ; aptitude à faire des réunions avec l'ensemble des services/des agents ; meilleure association des collaborateurs aux décisions ; qualité de la circulation de l'information ; attention accordée aux promotions ; attention accordée au rythme de travail ; animation du dialogue social ; attention portée à la grille de rémunération des RL ; exigence de se voir expliquer le sens d'une action entreprise, disponibilité vis à vis des collaborateurs (capacité d'écoute, sur les questions professionnelles mais aussi personnelles) ; implication dans la résolution d'un problème interne au poste ; capacité à rester maître de soi en cas de crise interne ou externe, capacité à gérer le stress ; prise en compte des questions de sécurité ; attention portée à la qualité du travail ; capacité à faire preuve de fermeté, de justice et d'équité.

Sur la base de ces constats, qui se situent au croisement de l'indispensable éthique et de l'exercice des responsabilités, la CFDT ne regrette pas un instant de s'être battue pour cette réforme !

Focus CHSCTs

3 CHSCT se sont tenus au mois de mars : l'instance ministérielle et les deux comités « Ile de France » et « Nantes ». Les comptes rendus internes CFDT sont disponibles auprès de nos permanences et seront sous peu sur notre site web ; nous vous proposons ici un « focus » sur un sujet clef pour chacun d'entre eux.

Ile de France : questions immobilières avec la DIL

La CFDT insiste régulièrement pour une concertation en amont avec tous les agents concernés par ces opérations, et pas seulement avec les personnels d'encadrement.

A Convention (problème thermique), quelle que soit l'issue du contentieux en cours, il convient de s'assurer que les travaux entrepris garantiront le confort des agents sur le site.

Pour ce qui est des **déménagements consécutifs au dernier remaniement ministériel, nous déplorons le manque de correction envers les agents et la précipitation dans laquelle ils ont eu lieu**. Au niveau ministériel, du temps aurait pu être donné aux agents, compte tenu du poids politique du ministre chargé des affaires étrangères.

Ces mouvements ont concerné 178 agents sur 4 jours ; la DIL note que dans l'ensemble les choses se sont bien passées, il reste quelques petits aménagements à réaliser. La

DGAM précise que la perception relayée par la CFDT sera relayée à son tour et précise que le MAEDI a négocié dès la constitution du gouvernement un délai d'exécution. Concernant les coûts induits par le mouvement, une demande de remboursement a été déposée auprès du secrétariat général du gouvernement, qui a accepté un remboursement partiel.

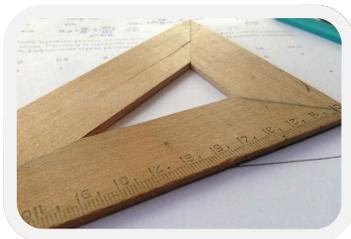
D'une manière plus générale, quels que soient les acteurs de ce dysfonctionnement, nous rappelons que les principes HSCT doivent demeurer incontournables.

La CFDT met en garde également sur un risque de densification dans l'espace de la Halle à Convention qui aurait des répercussions sur les conditions de travail.

La DIL annonce qu'un comité des utilisateurs sera créé, en complément des entretiens organisés actuellement avec les chefs des services impactés. Un chercheur du CNRS accompagnera le dialogue avec les agents et les organisations syndicales. Des conférences seront organisées (1 par semestre) auxquelles les agents pourront assister.



Nantes : cap sur la formation !



Les objectifs 2016 du CHSCT Nantes sont clairs : ils seront essentiellement centrés sur la formation.

- Un stage « spécial membres » de 5 jours, fin mai, début juin (pour l'heure, 12 places pour 5 inscrits),
- Une formation au secourisme déclinée en deux niveaux : débutants et remise à niveau.

La CFDT-MAE se réjouit de ces deux perspectives, d'autant que les formations secourisme avaient disparu du catalogue de formation 2015.

Dans un autre domaine, l'offre de formation en matière de lutte contre les RPS a été évoquée ; plusieurs organisations syndicales ont regretté le faible nombre de cadres qui y participent généralement. Le DAGN, tout en relavant leur « difficile continuité » face aux obligations de service, relève toutefois que ces absences sont « paradoxales » et s'attachera à les pallier.

Ministériel : il manque plus du tiers du tableau !

Le CHSCT ministériel a été l'occasion d'un constat : la vision « étranger » est encore bien absente de cette instance ; nous en retiendrons ici trois exemples :

Dans le rapport de la médecine de prévention et dans les statistiques : La CFDT relève que les volontaires internationaux (VI - pour des raisons de nombre et de logistique) et les recrutés locaux (RL - pour des raisons juridiques) sont exclus de son rapport ; **elle déplore cependant qu'ils soient également exclus des différents tableaux d'accidentologie.** Nous soulignons la responsabilité du MAEDI envers les VI. Nous ajoutons que, si l'on exclut les RL, le tableau est foncièrement incomplet puisqu'il fait fi de plus du 40 % de nos collègues (4.800 RL auxquels il faut ajouter les quelque 700 VI). Les agents RL sont souvent surexposés, tant en service (chauffeurs-démarcheurs, techniciens) qu'en trajet (lieux de résidence souvent éloignés du poste). Nous réitérons notre demande de mise en place d'un suivi des accidents de travail global en poste (titulaires, CDI, CDD, VI et RL) et soulignons une claire sous-déclaration de ces accidents à l'étranger.

Dans les rapports des comités techniques paritaires à l'étranger (CTPE) : A la lecture des premiers PV des CTPE 2016, peu de surprise : même si certains postes « font du HSCT sans le savoir », les items qui en relèvent sont traités de manière empirique ; nous évoquons la nécessaire formation des élus à l'étranger et remercions l'inspecteur santé et sécurité au travail de la réalisation d'instructions et de documents spécifiques, bientôt adressés aux postes.

La question de la facilitation des visites de sites dans les pays à réseau se pose également : elles impliquent un effort budgétaire et logistique qu'il faudra, raisonnablement, soutenir si l'on souhaite appréhender les situations dans leur ensemble.

En matière d'amiante à l'étranger : Le Département ne semble pas être en mesure d'évaluer le problème « amiante » à l'étranger. Nous redemandons qu'une cartographie des postes et des agents potentiellement exposés soit entreprise, en parallèle de la traçabilité des archives nomades...

RH1 prend acte, mais insiste sur le travail long, compliqué et onéreux que représente cet exercice. Ce dossier continuera d'être suivi de très près par la CFDT-MAE.



Ambassade de France à Brasília

(*) Login adhérent
oublié ?

Demandez-le nous par
mail :
cfdt.mae@diplomatie.
gouv.fr



POINT - FAQ

Sur son site, www.cfdt-mae.fr, notre syndicat nourrit régulièrement une « foire aux questions » sur divers points de réglementation ou de pratique administrative, RH etc.



Retrouvez-les toutes en vous connectant dans l'espace adhérent (*)... et découvrez les plus récentes chaque mois dans ces colonnes.

Q. : Quelle est la règle concernant le choix des admis parmi les listes complémentaires des concours internes et externes ?

R. : Le recours aux listes complémentaires s'effectue conformément au décret n°2005-789 du 13 juillet 2005 relatif à l'utilisation des listes complémentaires d'admission pour le recrutement par voie de concours de fonctionnaires du MAE. En cas de désistement sur les listes principales, l'administration a recours aux listes complémentaires respectives. Ensuite l'administration a parfois recours aux listes complémentaires afin « de pourvoir des vacances d'emploi survenant dans l'intervalle de deux concours » (art. 20 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984). A noter que le décret précité prévoit des seuils minimum de répartition entre le concours interne et le concours externe (par exemple 40 % pour les secrétaires de chancellerie).

ADOS :

Le prochain conseil d'administration de l'association des œuvres sociales (ADOS), se tiendra le mardi 12 avril prochain, en visioconférence entre Nantes et Paris.

Les dossiers suivants seront notamment abordés :

Restauration nantaise : Validation du règlement intérieur du restaurant ; tarifs ; audit sur les contrats et la convention collective des personnels ; projet d'un audit sur les relations au travail.

Dispensaires parisiens : Point sur les travaux (fermeture provisoire au Quai, activités transférées à Convention) ; réflexion sur les missions et horaires des infirmières.

Vie de l'association : Désignation d'un nouveau secrétaire (a priori CFTC) ; amélioration de la visibilité de l'ADOS sur *Diplonet*.

Contact ADOS : yves.courant@diplomatie.gouv.fr



A l'occasion de leur venue à Nantes jeudi 25 février, le secrétaire général, M. Christian MASSET et la nouvelle directrice générale de l'administration et de la modernisation, Mme Hélène FARNAUD-DEFROMONT, ont rencontré les organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Nathalie Berthy et Wilfrid Rouyer. Ils ont évoqué les dossiers d'actualité que la section nantaise suivait tout particulièrement :

– **Les conditions de travail et de carrières des agents de catégorie C et B** qui constituent l'essentiel de la structure d'emploi à Nantes, en insistant sur l'inquiétude ressentie par nos collègues de catégorie B face à la raréfaction des emplois à l'étranger et, s'agissant des agents de catégorie C, sur la mise en place du RIFSEEP pour lequel nous attendons le retour de nos adhérents.

– S'agissant des sites nantais, la CFDT a évoqué deux dossiers qui pouvaient évoluer favorablement grâce à la nomination de l'ex maire de Nantes comme Ministre des affaires étrangères et du développement international :

- **La déconcentration d'emplois parisiens vers Nantes.** Le succès de l'implantation du centre de service des ressources humaines (CSRH) à Nantes devait encourager l'administration à poursuivre dans cette voie.
- Le **dossier amiante**, avec la revendication de l'intersyndicale de voir le site du Tripode classé en site amiante, ce qui créerait pour les agents des droits nouveaux et automatiques en termes de prise en compte des maladies et d'accès à une retraite anticipée.

Nos représentants ont rappelé :

– La vigilance de la CFDT quant aux **conditions de**

travail des agents du MAEDI en position normale d'activité (PNA) à l'AEFE ou à la SDV, en termes notamment d'accès à la formation et de possibilité de postuler aux transparences intermédiaires et aux missions de renfort.

– S'agissant plus particulièrement de la SDV, la CFDT a fait part de son inquiétude face au grignotage progressif des emplois par le MININT. Ce sont en effet 3 postes de catégorie A qui ont récemment été pourvus par des agents du ministère de l'intérieur.

– Nos représentants se sont félicités du transfert au **SCEC** de la conservation des PACS enregistrés pour les personnes nées à l'étranger (actuellement compétence du TGI de Paris) et ont demandé la création de postes pour absorber cette nouvelle charge de travail.

En réponse, le SG a indiqué que, tout en gardant l'équilibre actuel entre Nantes et Paris, **les sites nantais étaient appelés à croître**, notamment pour centraliser les fonctions de soutien. **Il a également précisé que, s'agissant des agents de catégorie B, on s'acheminait vers des temps de séjour de 4 ans**, à l'administration centrale comme à l'étranger, dans un souci de stabilisation des équipes.

Il a évoqué les bureaux de France comme nouvelle possibilité d'affectation à l'étranger pour les catégories B, en laissant entendre qu'au-delà des 4 bureaux déjà prévus, l'administration réfléchissait à des nouvelles ouvertures, notamment en Australie. Enfin, il a confirmé que dans les postes de présence diplomatique, des agents B seraient proposés en tant que n° 2.

La nouvelle DGAM a évoqué la GPEEC comme chantier prioritaire en matière de ressources humaines, et la **réflexion autour des filières métiers**, en précisant qu'il serait utile de réfléchir à la création d'une filière RH compte tenu du besoin de professionnalisation et de stabilité exprimée pour ces compétences particulières.

Cet entretien, qui s'est déroulé dans une ambiance constructive, n'a pas donné lieu à des annonces particulières. La seule nouveauté réside dans la confirmation par le SG d'une inflexion de la politique de l'administration s'agissant des PPD.

Wait and see !

La vie des sections CFDT-MAE - Le temps des AG (suite)...

Début d'année et préparation du congrès CFDT-MAE (du 27 au 29 juin 2016) :
les Assemblées générales continuent !



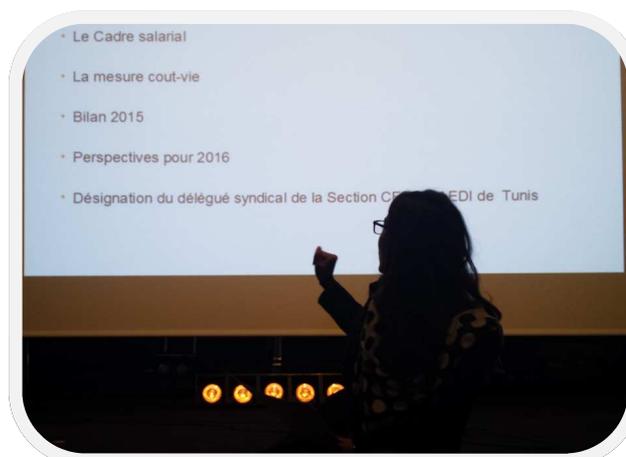
Lomé



Alger



Njamena



Tunis

Sommaire

Rencontre bilatérale avec la nouvelle DGA

Page 2

Notation : cap au 360°!

Page 3

Focus CHSCT : Ile de France, Nantes et ministériel

Pages 4/5

Point FAQ - ADOS

Page 6

Le secrétaire général et la directrice générale de l'administration en visite à Nantes

Page 7

La vie des sections

Page 8