



REPÈRES

- Le syndicat CFDT du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères est affilié à la Fédération Interco. Il compte 1320 adhérents (avec 52% de femmes) sur un effectif de 16 000 agents (dont 8 150 recrutés locaux).
- Avec 38% des suffrages aux élections professionnelles de décembre 2014, la CFDT est la première organisation syndicale du ministère.
- À l'étranger, la CFDT est majoritaire avec 51% des voix aux comités techniques (CT).



En novembre dernier, des membres du Syndicat CFDT du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères – dont son secrétaire général, Thierry Franquin (4^e en partant de la gauche) – sont venus soutenir les élus à Londres.

© Syndheb

AFFAIRES ÉTRANGÈRES FORMATION ET ANIMATION SANS FRONTIÈRES

PARTOUT À TRAVERS LE MONDE, LA CFDT DU MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES FORME ET ANIME UN RÉSEAU DE MILITANTS CAPABLES DE FAIRE VIVRE UN DIALOGUE SOCIAL AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS LOCALES. REPORTAGE À LONDRES AUPRÈS DE SALARIÉS PRIS DANS LA TOURMENTE DU BREXIT.

Pour le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), Londres n'est pas tout à fait une ville comme les autres. Avec près de 300 000 Français qui y résident, c'est un véritable petit coin de France qu'il faut administrer au quotidien. Carte d'identité, passeport, avis de naissance ou de décès, mariage, naturalisation... : le consulat ne désemplit pas. Juste à côté, l'institut culturel avec sa bibliothèque, son cinéma et ses salles de classe est également l'un des plus importants de tous les instituts gérés par le ministère à travers le monde. Quelques rues

plus loin, l'ambassade paraîtrait presque d'une taille modeste en comparaison. Enfin, dans une rue privée où logent les grands de ce monde, la résidence de l'ambassadeur est la quatrième implantation française qui participe, elle aussi, au rayonnement de la France et soigne nos relations diplomatiques avec nos voisins d'outre-Manche.

Des personnels aux statuts différents

En tout, plus de 200 personnes travaillent à Londres pour le MEAE sous des statuts différents. Un tiers d'entre eux environ sont ce que l'on appelle des fonctionnaires

expatriés. Ils sont là pour une mission de trois à quatre ans et ont vocation à changer de pays régulièrement en repassant de temps en temps par la région parisienne (cinq sites) ou Nantes, les deux implantations du MEAE en France. Les autres salariés, presque tous français, sont embauchés localement et dépendent du droit du travail britannique avec une particularité toutefois : ils bénéficient d'un dialogue social à la française. Depuis 2014, le ministère tente en effet de mettre en place un dialogue social structuré en adaptant dans ses postes à l'étranger les instances,

caractéristiques, de la fonction publique française. On parle donc ici de CTPE (comité technique de proximité à l'étranger), qui réunit les compétences du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Et pour les questions individuelles des salariés recrutés localement, il existe des commissions consultatives locales (CCL). C'est justement pour expliquer cette organisation qui se met en place progressivement dans toutes les implantations du MEAE à travers le monde que la CFDT, premier syndicat du ministère, a fait escale à Londres après

LES 3 POINTS À RETENIR

1

UN CHANGEMENT CULTUREL

Pour le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le dialogue social dans les postes à l'étranger est quelque chose de relativement nouveau. Historiquement, la quasi-totalité des salariés étaient des fonctionnaires expatriés dont la carrière était gérée depuis Paris. Avec le développement des contrats locaux, le ministère a pris conscience qu'il fallait professionnaliser les relations sociales. En 2014, un accord sur le dialogue social dans les postes a été négocié avec les organisations syndicales.

2

UNE CFDT AU PLUS PRÈS DE TOUS LES AGENTS

Première organisation syndicale du ministère, la CFDT a toujours défendu l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut. Cette position est exigeante pour les élus car elle nécessite de toujours veiller au respect de chacun et de ne pas tomber dans le piège d'opposer expatriés et recrutés locaux, qui vivent des réalités très différentes.

3

UN RÉSEAU À FAIRE VIVRE

Faire vivre le dialogue social dans les postes à l'étranger relève de la gageure tant les problématiques sont différentes selon que l'on travaille pour un petit consulat du nord de Madagascar, une ambassade d'un pays instable et dangereux ou dans des postes où la vie est très chère, comme à Londres ou New York. Dans chacun de ces cas, il faut trouver des militants parmi les recrutés locaux et les expatriés, les former et les épauler pendant la durée de leur mandat.

quelques jours passés à Dublin. « Ici comme dans toutes nos implantations à l'étranger, il y a un besoin énorme en formation car il n'y avait pas jusqu'alors de véritable culture du dialogue social, explique Rodolphe Paulin, responsable pour le syndicat du dialogue social dans les postes. Les textes réglementaires existent, le ministère a montré qu'il voulait avancer en négociant avec les organisations syndicales en 2014 cette nouvelle architecture, à nous à présent de le faire vivre en bonne intelligence. » Signe de l'importance accordée par la CFDT à cet enjeu, le secrétaire général

la théorie et la réalité de ce qu'ils vivent au quotidien. « On ne nous informe jamais lorsqu'il y a un recrutement », témoigne par exemple l'un d'eux en apprenant qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur. Idem quand ils découvrent les devoirs de leur direction en matière d'hygiène et de santé au travail. « Pour les directions dans les postes à l'étranger, le dialogue social est une nouveauté, explique Rodolphe Paulin. Elles ont elles aussi besoin d'être formées, d'autant qu'à l'étranger les sujets urgents s'accumulent, au risque de ne pas faire du dialogue social une priorité

vraiment difficile pour certains, même si nous avons obtenu une revalorisation du cadre salarial et la prise en charge de notre titre mensuel de transport. »

Des restrictions budgétaires préjudiciables aux salariés

À cela s'ajoute la vétusté des locaux. La France, qui hésite depuis des années à vendre le consulat afin de s'installer dans des locaux plus adaptés, n'est pas vraiment encline à consentir aux dépenses d'entretien nécessaires. Et par ces temps de vaches maigres sur le plan budgétaire, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères peine également à entretenir correctement les appartements réservés aux expatriés. Quant à l'institut culturel, il n'a d'autre choix que de miser sur le mécénat s'il veut réaliser ses projets, tant les subventions publiques se raréfient. « Nous sommes nettement moins bien rémunérés que nos équivalents allemands ou espagnols, insiste une élue du personnel embauchée localement. Du coup, il y a beaucoup de frustrations chez les salariés à qui l'on demande sans cesse d'en faire plus. Le turnover des personnels est d'ailleurs très élevé, et cela nuit à la qualité du service rendu. Nous tentons de faire comprendre à la direction qu'embaucher à bon prix sans donner de perspective de carrière n'est pas une solution pérenne, mais cette pratique est encore fortement ancrée ici, car Londres ne manque pas de jeunes Français qui souhaitent apprendre l'anglais et avoir une première expérience professionnelle. »

Ce malaise n'est pas propre à la capitale britannique. Le jour où se déroulait la formation, en novembre dernier, la CFDT des consulats français de Los Angeles et San Francisco déposait un préavis de grève à l'initiative des recrutés locaux comme des expatriés. Principal grief : l'explosion du coût de la vie en Californie. Et New York avait connu un mouvement similaire en 2016... Le soleil ne se couche jamais pour la CFDT des Affaires étrangères.

Jérôme Citron



Rien ne vaut une bonne heure mensuelle d'information (HMI) assurée par un élu CFDT pour comprendre l'organisation du dialogue social à l'étranger !

du syndicat, Thierry Franquin, ainsi que la responsable des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Sihem Aidel, ont fait le déplacement.

De bonnes pratiques à mettre en place dans la durée

« Notre principale difficulté est de conserver des sections locales dynamiques et formées alors qu'un tiers des personnes ne sont que de passage, souligne Rodolphe Paulin. Les expatriés n'ont souvent pas conscience qu'il existe un dialogue social local dans lequel ils ont un rôle à jouer, et les personnes recrutées localement ont comme interlocuteur des directions qui changent en permanence. Dans ce contexte, les bonnes habitudes mettent forcément du temps à se mettre en place. »

En apprenant au cours de la formation l'étendue de leurs prérogatives, les élus CFDT londoniens ne cessent d'ailleurs d'être étonnés et ne peuvent que constater la différence entre

si l'on n'y prend garde. »

De fait, les sujets ne manquent pas, surtout à Londres, où les salariés font face aux futures conséquences du Brexit. D'un côté, la charge de travail s'est fortement accrue - notamment au consulat, qui doit faire face à l'afflux de Français qui veulent refaire leurs papiers d'identité ou des personnes qui demandent la nationalité française. De l'autre côté, ils subissent une forte baisse de leur pouvoir d'achat car les prix se sont envolés dans le Royaume. Londres, qui était déjà une des villes les plus chères au monde, devient inaccessible pour les salariés recrutés localement. Les élus CFDT ont heureusement pu négocier une augmentation des salaires en 2017, mais le quotidien de beaucoup de personnels reste tendu. « Tous les célibataires vivent encore en collocation, quel que soit leur âge, résume le secrétaire de la section, Lionel Neves. Et les familles doivent s'éloigner de plus en plus du centre. Financièrement, c'est