



**Syndicat CFDT
du ministère des affaires
étrangères**

**VII ème CONGRES
Préfailles 5-7 octobre 2009
RESOLUTION D'ORIENTATION**

1 – LE CONTEXTE

Le présente mandature s'achève sur la mise en place et le lancement de la révision générale des politiques publiques (RGPP), qui se traduit par la suppression de plusieurs milliers d'emplois dans la fonction publique. Elle s'achève aussi par une crise financière mondiale sans précédent, qui impacte très fortement l'économie réelle et se traduit par des destructions massives d'emploi dans l'industrie et le secteur des services. Elle s'achève enfin par les premières élections pour le dialogue social dans les postes.

1.1- La RGPP

Présentée initialement et avant la crise comme une démarche radicalement nouvelle, visant à identifier les réformes qui permettraient de réduire les dépenses de l'Etat et d'améliorer l'efficacité des politiques publiques, la RGPP, pilotée directement par l'Elysée, sans débat démocratique et sans implication de la haute fonction publique et des cadres intermédiaires, vise avant tout à réduire la masse salariale de l'Etat. Au MAE cela se traduit par :

- la perte de 700 équivalents-temps plein (ETP) sur la période 2009-2011,
- la mise en place d'une nouvelle organisation du MAEE, qui n'assurera plus que des fonctions dites d'état-major, confiant la mise en œuvre et de fait la définition des programmes et projets à des opérateurs, qui seront pour la plus part des établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC) ;
- une contrainte budgétaire de plus en plus forte avec des programmes en baisse sensible ;
- la mise en place progressive de trois formats d'ambassade, qui peut préfigurer à terme l'abandon de l'universalité du réseau diplomatique français ;
- la reconfiguration et le rétrécissement du réseau consulaire ;
- de graves incertitudes sur le devenir du réseau culturel.

1.2 - La crise financière

La crise financière actuelle a mis à terre quelques-unes des plus grandes institutions bancaires et mobilise des sommes faramineuses de la part des Etats occidentaux. Elle amplifie la crise

57, bd des Invalides - 75700 PARIS - 01 53 69 37 05 – cfdt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr
11, rue de la Maison-Blanche - 44036 NANTES CEDEX 01 – 02 51 77 26 19 –
syndicat.cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

économique et accélère la crise sociale. Personne ne peut dire aujourd'hui quels en seront les retentissements et le terme.

Cette crise confirme la réalité de la mondialisation des économies et pose la question de la gouvernance mondiale et de la nécessité de la mise en place d'un dispositif de régulation et de contrôle des circuits financiers et économiques mondiaux plus efficaces que celui qui a prévalu jusqu'à présent. Les décisions du G 20 de Londres résultent d'un compromis, dont on ne sait pas encore si elles permettront d'éviter les dérives du système. Les plans de relance des Etats, dans la mesure où ils sont à la hauteur de cette crise, ne produiront pas immédiatement d'effets. Dans ce contexte, il est difficile d'imaginer les conséquences pour le ministère des Affaires étrangères et pour ses agents. Le multilatéralisme va-t-il se renforcer au détriment du bilatéralisme ? L'Europe politique va-t-elle se renforcer ? Les réponses à ces quelques questions impacteront nécessairement les missions et l'organisation du MAEE et donc le devenir de ses personnels. Le ministère aura-t-il, d'ailleurs, encore et pour combien de temps, des corps spécifiques ? Alors que nous savons que l'inter ministérialité des personnels de l'Etat fait son chemin et que l'examen d'un projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires figure à l'agenda des parlementaires.

1.3 - Le dialogue social

1.3.1 - Le dialogue social dans la fonction publique

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 signés par six des huit syndicats de fonctionnaires (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC, seules FO et la CFTC ne les ont pas signés), soit plus de 70% des voix à l'échelle des trois fonctions publiques, vont déboucher sur une loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Les accords de Bercy et la loi en préparation visent à faire de la **négociation le mode normal du dialogue social**. A cette fin il est prévu de :

- renforcer la légitimité des instances représentatives par un recours accru aux élections désormais ouvertes aux titulaires et aux contractuels ;
- fixer les conditions de validité d'un accord en posant le principe qu'un accord sera reconnu valable s'il est signé par des syndicats représentant au moins 50% des voix ;
- fixer les conditions d'accès aux élections des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires (CAP) ;
- harmoniser les conditions relatives aux comités techniques relevant de la fonction publique territoriale avec ceux de l'Etat .

Il est probable que les accords de Bercy et la future loi modifient le paysage syndical français. Les petits syndicats risquent de disparaître ou devront soit se regrouper, soit passer des accords avec les grands syndicats pour espérer peser encore un peu dans les négociations.

La responsabilité des grands syndicats, dont la CFDT, sera plus grande encore qu'actuellement.

1.3.2 - Le dialogue social dans les postes

La CFDT a signé en 2008 l'accord cadre sur le dialogue social dans les postes afin de donner aux représentants des personnels une représentativité clairement établie, de permettre aux recrutés locaux de disposer d'une instance consultative sur leur situation personnelle et collective et pour que la qualité du dialogue social devienne un critère d'évaluation des chefs de poste.

Les forts taux de participation constatés (66% en CCP, 79% en CCL) confèrent aux nouveaux élus une légitimité toute aussi forte. Et la CFDT a en l'occurrence fait le bon choix. Les scores honorables obtenus en CCP (36% contre 39% à l'ASAM) et excellents en CCL (62% contre 17% à l'ASAM) nous obligent à répondre à une très forte attente des nouveaux élus, qui dans bien des cas, sauf dans les pays où une section locale existe déjà, révèlent un déficit d'expérience d'actions syndicales. Comment répondre à ces attentes ? Comment passer d'un succès électoral à la construction d'un réseau de militants formés et disposés à s'engager sur la durée pour l'aboutissement de revendications collectives et individuelles ? Autant de questions qui vont avoir des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement de notre syndicat.

X

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

La crise financière économique et sociale, la mise en œuvre de la RGPP et de la réforme de l'Etat, la prise en compte des questions de développement durable, des phénomènes migratoires liés au mal développement et les nouvelles règles du dialogue social dans les trois fonctions publiques vont produire des effets, de nature différente, dont il est difficile à ce stade d'en mesurer l'ampleur. Mais, elles auront des conséquences sur le rôle et la place de l'Etat, sur une coopération internationale renforcée pour définir les règles de gouvernance de la mondialisation, dont tout le monde s'accorde pour dire maintenant que la seule loi du marché n'y parvient pas, et sur le renforcement des institutions internationales et du multilatéral. Le ministère des Affaires étrangères et européennes est-il bien préparé à traiter ces nouveaux défis ? Rien n'est moins sûr. Les tergiversations de l'administration et du ministre sur l'organisation du ministère et en particulier sur les missions et le format de la DGMDP, dont le devenir du réseau culturel en est la dernière illustration, le flou quant aux trois formats des ambassades et les nombreuses interrogations sur le devenir de nombreux services révèlent la non maîtrise par notre administration des questions relatives aux missions du ministère.

Depuis deux ans, les quelques certitudes que nous pouvions avoir sur la sécurité de l'emploi dans la fonction publique, sur un minimum de progression de carrière à l'ancienneté, sur l'universalité des réseaux diplomatique, consulaire et culturel se ont été quelque peu ébranlées. Par ailleurs, l'attente d'informations sur les réformes en préparation n'a pas été propice pour organiser la mobilisation des personnels. Le transfert massif de missions, jusqu'à présent remplies par l'administration, à des opérateurs, créés de toutes pièces par les pouvoirs publics, va non seulement faire perdre de la substance au MAEE, mais aussi modifier profondément les profils des emplois publics. Enfin, les nouvelles règles de la représentativité syndicale qui sont en train d'être définies dans le cadre des accords de Bercy, évoqués plus haut, vont nous conduire à renforcer nos pratiques d'un syndicalisme de proximité.

2 - NOS ORIENTATIONS 2010-2012 : ANTICIPER, S'ADAPTER ET SE DEVELOPPER

Les évolutions en cours obligent à **améliorer nos capacités d'anticipation**, au risque d'être en retard d'un combat. D'autant que les nouvelles règles du dialogue social dans la fonction publique et les résultats obtenus par la CFDT-MAE aux élections DSP de 2009 imposent d'**adapter notre fonctionnement**.

2.1- Les nouvelles règles de la représentativité : des comités techniques paritaires (CTPM) aux comités techniques (CT)

En 2010 l'actuel CTPM doit être renouvelé, soit dans sa forme actuelle, soit selon les nouvelles modalités prévues dans la future loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. En 2011/2012, dans le cadre de la nouvelle loi, les calendriers électoraux de toute la fonction publique seront harmonisés sur la base d'un cycle de quatre ans. Il est donc hautement probable que de nouvelles élections soient organisées.

Les grandes orientations du projet de loi présenté au Conseil des Ministres le 1^{er} avril 2009 :

- **conforter la légitimité** des organisations syndicales dans la fonction publique en introduisant le principe de l'élection directe des comités techniques à la Fonction publique de l'Etat et en calant la composition des conseils supérieurs sur la base des résultats agrégés des élections en comités techniques ;
- **promouvoir la place de la négociation** dans la Fonction publique en élargissant les thèmes (déroulement de carrières, formation professionnelle tout au long de la vie, organisation du travail, ...) et en définissant les règles de validité des accords conclus ;

- **renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des instances** avec notamment la création du Conseil Supérieur de la Fonction publique et la redéfinition de la composition des instances. Il met fin au caractère purement formel du paritarisme numérique des conseils supérieurs et des comités techniques, pour faire place à des instances où les organisations syndicales auront en face d'elles des employeurs publics à l'écoute, en capacité de prendre des décisions et de les faire respecter ;

- **reconnaître l'expérience** acquise dans l'exercice de mandats syndicaux.

Pour la CFDT, la négociation doit être développée à tous les niveaux pertinents : inter-fonctions publiques quand il s'agit de règles de portée générale définissant les conditions de travail de tous les personnels, national pour ce qui est propre à chacun des trois versants de la fonction publique, et local pour négocier les conditions de mise en œuvre de ces règles au sein des services en tenant compte de la spécificité de chacun d'entre eux.

La CFDT a revendiqué que la valeur juridique des accords soit enfin reconnue, mais l'administration entend s'en tenir au cadre statutaire et réglementaire qui fait du législateur le décideur ultime. Mais la valeur politique des accords sera reconnue et obligera l'administration à prendre les mesures nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les prochaines élections seront déterminantes pour mesurer la représentativité des organisations syndicales, pour calculer les moyens de fonctionnement mis à leur disposition par l'administration : décharges syndicales, bureaux, ... Même si pour la CFDT l'essentiel de ses ressources provient de ses adhérents.

2.2 Anticiper

Pour négocier, il faut non seulement renforcer notre représentativité, mais aussi améliorer nos capacités d'anticipation, afin d'aboutir à des accords qui aillent un peu plus loin que la seule défense du *statu quo*.

2.2.1 Pour anticiper, notre syndicat doit **s'impliquer davantage dans les structures de la CFDT**, comme les Unions Régionales Interprofessionnelles (URI) Ile de France et Pays de Loire, les Unions Départementales (UD) Paris et Loire Atlantique et bien sûr notre Fédération Interco. Car ce sont des lieux incontournables d'informations et de formation, d'échanges et d'analyses d'expériences et des bonnes pratiques syndicales. Ce sont aussi des lieux où notre syndicat peut faire valoir son point de vue sur les réformes en cours et à venir (corps de la fonction publique), par exemple. C'est pourquoi notre syndicat, après une période d'absence relative dans les instances de notre fédération a fait le choix de participer activement au congrès d'INTERCO (Montpellier juin 2009) en y envoyant quatre délégués et en proposant une candidature au Conseil fédéral. C'est dans ce même objectif, qu'il faut renforcer notre participation dans les différents groupes de travail et ateliers de formation organisés par nos URI et UD.

Forts des informations ainsi recueillies, des analyses échangées et partagées avec des syndicalistes d'autres administrations et d'autres fonctions publiques, nous serons en mesure de renforcer nos capacités d'anticipation, de propositions et donc de négociations.

2.2.2 Pour anticiper, notre syndicat doit **développer ses relations avec les organisations syndicales des opérateurs**, et même envisager la syndicalisation des personnels de ces organismes, lorsque cela est possible. En effet, les relations d'interdépendance entre le ministère et les opérateurs sont trop importantes pour que notre syndicat soit absent de ce champ. Ce sont des lieux d'informations sur la mise en œuvre des politiques d'action culturelle extérieure, de coopération et de solidarité avec les pays en développement. Ce sont aussi des lieux qui traitent en partie de sujets essentiels, et dont il n'est pas sûr que « notre diplomatie » en mesure bien l'importance, comme la diversité culturelle, le changement climatique, la sécurité alimentaire, les migrations... Enfin, il est important que notre syndicat puisse participer à la définition des modalités de transfert des personnels du MAE vers ces opérateurs, ce qui n'est pas le cas actuellement. Il importe aussi que nous puissions produire une information complète et recoupée sur les conditions proposées aux agents transférés chez les opérateurs.

2.2.3 Pour anticiper, il faut **former nos adhérents, nos élus et nos mandants** à une bonne maîtrise des règles du dialogue social, à l'élaboration de propositions, à la pratique de la négociation et à la communication.

2.3 S'adapter

Les résultats encourageants obtenus lors des élections de 2009 pour le dialogue social dans les postes, qui confirment notre progression dans les CAP et CCP au cours de ces trois dernières années, traduisent la confiance de nos collègues recrutés locaux, de nos collègues titulaires et contractuels dans un syndicat qui les soutient depuis longtemps. Ces résultats expriment aussi de fortes attentes aux-quelles nous devons répondre. Ce qui implique un renforcement de notre pratique d'un **syndicalisme de proximité**. Les échéances à venir, notre volonté de faire aboutir nos revendications et nos valeurs et les enseignements tirés des élections pour le dialogue social dans les postes (DSP) de 2009 nous conduisent à **adapter notre fonctionnement**.

Les principales adaptations porteront sur la **création et ou le renforcement de cinq pôles**.

2.3.1 Un pôle élections, placé sous la responsabilité d'un permanent, aura pour mission de :

- proposer au conseil syndical une stratégie de campagne ;
- coordonner la préparation du matériel de campagne ;
- mettre sur pied la liste de nos représentants, sous l'autorité du Conseil syndical.

2.3.2 - Un pôle relations avec les postes à Nantes, constitué d'une équipe de permanents qui se consacrera entièrement à cette tâche, il aura pour mission de :

- être à l'écoute des sections et suivre leurs activités et leurs adhérents ;
- faire le point avec les élus CFDT dans les CCL et CCP sur la façon dont le dialogue social se déroule poste par poste ;
- aider à la création de nouvelles sections, à partir des élus CCL et CCP soutenus par notre syndicat lors des élections DSP de 2009 ;
- assurer un conseil en cas de crises (plans sociaux, fermetures de sites, etc.) ;
- contribuer à l'élaboration de stratégies de dialogue social adaptées aux situations particulières ;
- établir l'analyse et la synthèse des informations recueillies, la présenter au Conseil syndical, qui décidera des actions à mener en direction de l'administration

2.3.3 Un pôle formation syndicale, coordonné par un permanent. Il aura en charge dans un premier temps la formation **des nouveaux représentants au dialogue social**, pour lesquels il s'agit souvent d'une toute première expérience. À cette fin, il réalisera :

- la conception d'un plan de formation ;
- la production d'une documentation écrite et en ligne ;
- l'amélioration du site Internet ;
- des sessions de formations des élus et adhérents en France et dans les postes.

Le pôle formation participera aussi au renforcement des **capacités de nos adhérents** à s'engager davantage dans l'action syndicale en rappelant sans cesse les valeurs de base de la CFDT : partage, égalité, solidarité, responsabilité et en ayant toujours à l'esprit que la liberté syndicale est un droit constitutionnel. En les confortant dans le fait que s'engager n'est pas forcément « mal vu », bien au contraire, et d'autant plus que la future loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique devrait reconnaître l'expérience acquise dans l'exercice de mandats syndicaux.

Ce pôle contribuera, enfin, au renforcement des capacités de nos mandants, car s'engager et militer est aussi un acte formateur, mais pour négocier et proposer, il est souvent nécessaire de se former.

2.3.4 – Un pôle juridique, qui existe déjà, mais que nous devons valoriser tant auprès de nos adhérents, qu'en direction de notre fédération et qui renforce notre crédibilité auprès de l'Administration.

2.3.5 - Un pôle Communication, qui existe déjà, mais qu'il convient de renforcer, car les résultats obtenus jusqu'à présent sont certes dus aux positions que nous adoptons, mais également à la façon dont nous communiquons. Animé par une équipe de permanents et nourri par les comptes-rendus des réunions de nos mandants, il aura pour tâches de :

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

- . préparer et adresser à nos adhérents par courrier électronique les **bulletins d'informations réguliers** deux fois par semaine. L'expérience montre que nos adhérents apprécient ce mode de communication et qu'ils relaient souvent ces messages vers leurs collègues de travail ;
- . toiler notre site **Internet-intranet**, qui est très visité par les agents du MAEE, les parlementaires, les responsables de notre fédération et probablement par les autres syndicats. Il devrait faire une part plus importante aux zones réservées aux adhérents et militants et comporter une base de données pratiques et juridiques pour permettre de répondre aux questions que se posent nos adhérents et nos collègues ;
- . produire mensuellement la Lettre du Syndicat (**LDS**), destinée d'abord aux adhérents ;
- . réaliser régulièrement des **affiches** en lien avec l'actualité et les placer dans les panneaux d'affichage , y compris dans les postes à l'étrangers ;
- . rédiger les **tracts** et organiser leur distribution, ce mode de communication permet d'attester publiquement que nous sommes aussi un syndicat d'adhérents et de militants ;
- . appuyer, en tant que de besoin, les sections de Paris, de Nantes et des postes pour organiser des heures mensuelles d'information (**HMI**), ce mode de communication permet aussi d'être à l'écoute des personnels ;
 - . rédiger des **articles** pour communiquer en direction d'un public plus large et pour peser dans les débats.

Pour engager ces orientations et mettre en oeuvre ces adaptations, le Conseil syndical, instance de décision, se réunira au moins quatre fois par an, la Commission exécutive une fois par mois et les permanents syndicaux auront une lettre de mission et seront évalués annuellement.

2.4 – Se développer

Jusqu'à présent la courbe de nos adhésions, en hausse depuis cinq ans, n'était pas due à une politique délibérée de syndicalisation. A vrai dire personne ne sait quelles sont les raisons de cette hausse : acquis revendicatifs de la CFDT-MAE ? désaffection des collègues vis à vis des autres syndicats, en perte de vitesse ? meilleures réactivités de nos militants et permanents syndicaux plus nombreux et mieux formés, face aux demandes individuelles de renseignements, de conseil et d'appui ? recherche de candidats et succès électoraux ?

Le conseil syndical élu par ce congrès élaborera un plan de syndicalisation avec l'objectif de maintenir le taux actuel de progression : + 50% sur trois ans.

3 - NOS PRINCIPAUX AXES REVENDICATIFS

Par expérience, nous savons les limites d'une longue liste de revendications, soit parce que des événements que nous n'avons pas prévus viennent bousculer les priorités revendicatives adoptées en Congrès, c'est précisément ce que nous venons de vivre, soit parce que nous ne sommes pas parvenus à imposer notre agenda à l'Administration. C'est pourquoi, nous ne fixons pas ici une liste exhaustive de revendications, mais proposons cinq axes revendicatifs.

3.1 - Les agents de catégorie C

La CFDT, fidèle à ses orientations inter-catégorielles et non corporatiste, doit cependant porter une attention particulière aux agents de cette catégorie, tout en continuant d'être attentif et vigilant aux problèmes des catégories B, A et A+.

Si la CFDT a bien progressé lors des dernières élections aux deux CAP des adjoints administratifs et des adjoints techniques, **beaucoup reste encore à faire en ce qui concerne la syndicalisation des agents de catégorie C.**

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

Ces agents se perçoivent, à tort ou à raison, comme les laissés pour compte des combats syndicaux qu'ils ressentent, dans le cas de la CFDT, comme tournés vers la défense d'une élite (« syndicat de cadres ») ou vers la défense des agents de recrutement local (« syndicat des Recrutés Locaux »). Ces deux types de reproches ont notamment été régulièrement exprimés par les agents de catégorie C lors de la récente campagne pour les élections au dialogue social dans les postes, qui a mis en lumière la difficulté de les convaincre de s'impliquer. Ce ressenti « d'abandon syndical » de leur catégorie explique la préférence de certains collègues pour d'autres syndicats plus corporatistes qui leur semblent plus à même de défendre leurs intérêts. **Comment leur démontrer que cette image qu'ils ont de la CFDT-MAE ne correspond pas à la réalité ?**

Pour cela il sera en tout premier lieu nécessaire de les convaincre que la CFDT a bien pris conscience de **l'importance numérique** des deux corps, qui représentent à eux seuls près de 57 % des effectifs d'agents titulaires de ce ministère (3.200 ETP d'agents C sur les 5.600 ETP d'agents titulaires du MAE).

Il s'agira ensuite de leur démontrer que la CFDT a également pris la mesure de **l'importance fonctionnelle** de cette catégorie d'agents, qui mettent en oeuvre concrètement au quotidien la politique de ce ministère, tant à l'administration centrale que dans les postes.

Pour cela, la CFDT doit faire reconnaître par l'administration l'évolution certaine de leurs fonctions :

- Très peu d'agents de catégorie C sont cantonnés dans des fonctions de simple exécution ; au contraire, beaucoup d'entre eux exercent des responsabilités de plus en plus variées, qui vont bien au-delà de leurs attributions statutaires. De plus, les agents sont souvent amenés à exercer des responsabilités nouvelles, sans formation préalable ;
- Du fait de la tension sur les effectifs, la charge de travail exigée par leur hiérarchie s'alourdit d'année en année et l'on assiste à une « mise sous pression » des agents qui ont de plus en plus de difficultés à faire face ;
- La politique des affectations ne fait que souligner ces exigences croissantes, tant de la part de la DRH, qui demande par exemple désormais à certains agents qui « n'ont pas fait leurs preuves » de rester une année de plus en centrale, que des postes, qui refusent de plus en plus de candidatures au prétexte que l'agent ne serait pas capable de faire face à la charge de travail ;
- Par ailleurs, la suppression des emplois et la diminution des recrutements par concours réduisent fortement les possibilités d'avancement et d'évolution des carrières des agents de catégorie C.

Des responsabilités accrues, une charge de travail en augmentation constante, moins de possibilités d'affectation et moins de probabilités d'avancement **ne constituent pas l'apanage des seuls agents de catégorie C, mais ils n'ont pas les mêmes moyens d'y faire face que leurs collègues de catégorie B et A, ni du point de vue financier, ni du point de vue pratique.**

Cette situation nouvelle doit se traduire par des **compensations nouvelles**, qui pourront être d'ordre financier (augmentation des primes, fixation des indemnités de résidence tenant compte des fonctions exercées, prise en charge financière du logement à l'étranger, augmentation des aides sociales,...) , mais aussi d'ordre pratique : offre de formation accrue, assouplissement de la politique des affectations, aide au logement accrue à Paris.

À cette fin, la CFDT demandera **la mise en place urgente d'un groupe de travail chargé de définir les évolutions possibles en la matière et d'élaborer des propositions concrètes.**

Enfin, un effort de communication en direction des agents de catégorie C sera réalisé pour faire connaître les revendications de la CFDT qui les concernent.

3.2 – Une politique de formation pour tous les agents plus ambitieuse

Revendiquer une politique de formation plus ambitieuse que celle qui est mise en œuvre actuellement par l'administration devient une nécessité pour que l'ensemble des personnels (titulaires, contractuels et recrutés locaux) soit mieux préparé à affronter les bouleversements à venir. Le métier de diplomate évolue, il faut une plus grande polyvalence tout en développant une plus grande spécialisation. Le ministre semble l'avoir compris et envisage de transformer l'Institut

diplomatique, créé en 2001 par Hubert Védrine, en une structure pérenne organisée de manière à former nos diplomates aux problématiques contemporaines.

La CFDT est favorable, dans son principe, à la création d'une école diplomatique et consulaire. Elle souhaite que cette école soit un lieu de décloisonnement des métiers et des approches, mais s'inquiète d'ores et déjà du financement d'un projet aussi ambitieux dans le contexte budgétaire actuel.

De plus, à l'instar d'autres ministères (Ecole Nationale de la Magistrature à Bordeaux) et d'établissements publics (Centre d'Etudes financières, économiques et bancaires de l'Agence Française de Développement à Marseille), et sur le modèle de l'IFAAC, à ce jour meilleur exemple de structure de formation pérenne au Département, la CFDT militera pour que cet Institut soit localisé à Nantes, qui dispose d'importants atouts humains et immobiliers, et où les formations diplomatiques et consulaires pourront être dispensés aux agents titulaires A, B et C, ainsi qu'aux collègues recrutés locaux. En outre, cette proposition s'inscrit totalement dans la logique de notre position en faveur de la relance de la délocalisation des services à Nantes.

Par ailleurs, alors que tous les agents, qu'ils soient de catégorie A, B ou C sont amenés, au cours de leur carrière, à encadrer des équipes et à être en relation avec du public, le Département doit poursuivre ses efforts de formation continue en gestion des ressources humaines et dans l'apprentissage de l'accueil du public.

Enfin, les recrutés locaux (RL) ont une place de plus en plus importante. Ils doivent avoir leur place dans le plan de formation, ils doivent avoir une carrière. Il arrive encore trop souvent que des RL soient fermement invités à venir se former en France à leurs frais et sur leurs temps de congés. Un véritable droit à la formation doit être défini pour les RL.

3.3 - Les contractuels

Attentifs depuis toujours sur le sens et le devenir des différents statuts d'agents non-titulaires de l'Etat, nous veillerons plus particulièrement à ce que :

- l'administration mette en œuvre les engagements pris par le ministre des Affaires étrangères dans sa lettre du 9 mars 2009 adressée à la CFDT pour ce qui concerne les **CDI « Dutreil »**. Ces engagements concernent la définition d'un cadre organisant la progression des parcours professionnels et une amélioration de leur situation indemnitaire ;
- une prime de précarité soit prévue dans les contrats des agents recrutés pour une durée déterminée (**CDD**) et que le délai de prévenance soit effectivement respecté ;
- les fonctionnaires détachés bénéficient des mêmes primes et indemnités de résidence que les agents titulaires du MAEE.

3.4 - Les recrutés locaux

Nous veillerons à ce que les engagements du ministre (lettre du 9 mars 2009) sur la contractualisation des grilles de salaires des agents de droit local soient tenus. La CFDT poursuit son combat pour que ces agents soient considérés comme des personnels à part entière et revendique à cet effet la mise en place d'un droit à la formation, d'une protection sociale comparable à celles des agents expatriés et des prestations sociales comparables à celles dont bénéficient les autres agents du ministère dans le cadre de l'ADOS.

3.5 - La rémunération au mérite

La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la reconnaissance du mérite, mais elle s'oppose au dispositif de prime au mérite qui présente de forts risques d'arbitraire, au sein d'une administration où les lacunes en termes de gestion des ressources humaines sont notoires sans que les CAP puissent veiller au respect du principe d'équité. En revanche, les dispositifs existants de

reconnaissance du mérite doivent être fondamentalement revus. Le conseil syndical devra réfléchir à un nouveau dispositif qui tendra à promouvoir la progression linéaire aux délais minima.

Conclusion

Dénoncer et combattre les injustices, anticiper et se développer pour peser toujours plus dans les négociations à venir, pour faire entendre les revendications de la CFDT-MAE aux décideurs et aux instances fédérales, régionales et départementales de la CFDT, ainsi se résume l'orientation générale proposée.

Cette orientation s'inscrit dans un contexte général caractérisé par de multiples incertitudes et des destructions massives des emplois et dans un contexte particulier au MAEE où notre syndicat a considérablement accru sa crédibilité. Nous sommes entrés dans une période de grands chambardements où les mauvais coups risquent de se multiplier et où nos collègues aux statuts les plus fragiles se trouvent en première ligne. Pour faire face à cette situation nouvelle, il est impératif de s'écouter mutuellement, de renforcer nos liens de solidarité, de construire collectivement les réponses les plus adaptées et d'organiser ensemble la mobilisation. Les défis sont grands et nous pourrons d'autant mieux les relever que nous serons plus forts, plus nombreux, mieux informés et formés, plus audacieux et créatifs dans nos propositions et dans nos actions.

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats