



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 285 Spécial CHSCT, février 2018

## Edito...



Chères et chers camarades et collègues,

Dans notre précédent numéro, nous avons exprimé notre inquiétude sur le projet gouvernemental baptisé « Action Publique 2022 ». Les annonces de février la renforcent, les pistes ouvertes étant celles d'une réduction du périmètre des missions du service public, d'un large recours à l'emploi contractuel et d'une gestion des ressources humaines sur le modèle du privé, avec un

plan de départs volontaires pour les agents qui ne se retrouveraient plus dans ces nouvelles orientations. Nous reviendrons en détail sur ces questions fondamentales tout au long de cette année durant laquelle se poursuivront les négociations avec les partenaires sociaux.

Alors que le **Gouvernement entend réduire le nombre d'instances de dialogue social** sous prétexte de rénovation et d'efficacité, la CFDT-MAE affirme l'importance des comités techniques qui permettent des débats en profondeur et l'obtention d'avancées concrètes pour les agents : CTM et CTAC\*, CTPE qui apportent un environnement plus sécurisé aux collègues expatriés et recrutés locaux, et CHSCT auxquels ce numéro de la Lettre du syndicat fait une large place.

L'architecture actuelle de ces instances permet à la CFDT pleinement mobilisée de jouer son rôle de proposition, d'aiguillon et de contrôle pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les agents, dans un contexte de baisses d'effectifs et de transformations incessantes du travail. En rappelant à l'administration ses obligations d'employeur, elle obtient des avancées importantes : mise en place des acteurs que sont l'inspecteur santé sécurité au travail, les assistants de prévention, les psychologues, mais aussi tout récemment le déontologue, assisté à terme par une référente « harcèlement moral et sexuel » ; avancée des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, favorisée par les visites de sites de la délégation de membres du CHSCT accompagnés de l'assistant de prévention.

Dans cette Lettre vous trouverez des exemples de ce travail collectif au bénéfice des agents, une synthèse de la réunion d'information CFDT consacrée à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les points forts de notre mission à Dublin et à Londres, en novembre dernier.

La CFDT-MAE aura besoin de votre implication pour défendre ces avancées, comme agents ou comme militants. Les adhérents qui le souhaitent pourront proposer leur candidature pour devenir permanent syndical. Bonne lecture à tous, et à bientôt pour une année sous le signe de la mobilisation.

Denise Dariosecq

\*cf LDS n° 283 et n°284

### Rédacteurs :

Sihem Aidel  
Denise Dariosecq  
Thierry Franquin  
Rodolphe Paulin

### Conception :

Lionel GARDILLE

### CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides, 75700 Paris.  
01 53 69 37 00

- 11, rue de la  
Maison Blanche,  
44036 Nantes ce-  
dex 01  
02 51 77 20 61

### Site internet :

[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

[www.facebook.com/cfdt.mae](https://www.facebook.com/cfdt.mae)

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



## Questions santé et sécurité au travail

Onze documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) adressés par les postes ont été transmis peu avant la tenue de ce CHSCT, ce qui a conduit la CFDT, soucieuse d'analyser et d'exploiter de façon sérieuse ces documents, comme le recommande la démarche SST, à demander le report de ce point et la tenue d'une réunion spécifique. L'administration a proposé **un groupe de travail en mars, qui traitera aussi les DUERP reçus d'ici là, et le renvoi au CHSCT-M de juin 2018** pour la discussion en instance formelle.

Sur les quelque 90 PV des CTPE analysés, la CFDT note que 56 d'entre eux n'ont pas évoqué la mise en place des outils HSCT ni celle des DUERP. De même, 12 postes, surtout à effectifs réduits, n'ont pas traité du tout les questions HSCT et encore trop de postes n'ont pas créé de registre santé et sécurité, surtout au sein des résidences.

La CFDT, consciente des difficultés de l'exercice, pour les postes et les personnels à qui cette responsabilité est confiée alors qu'ils assument souvent par ailleurs de lourdes charges, appelle l'attention de l'administration sur cette situation et sur **la nécessité de formation et de pédagogie**.

Une amélioration est constatée s'agissant de la prise en compte des instituts français lors des CTPE, ce qui est encourageant.

En ce qui concerne les visites de sites, de la responsabilité des élus dans les CTPE, la CFDT rappelle

leurs droits en matière d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées (art 52 du décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif notamment à l'hygiène et à la sécurité du travail). La CFDT demande à l'Administration de veiller à ce que les élus bénéficient, comme les textes le prévoient, d'autorisations d'absence contingentées pour effectuer ces visites de sites, en plus des facilités accordées dans le cadre de la tenue et de la préparation du CTPE.

Par ailleurs, la CFDT rappelle des cas individuels de souffrance au travail au sein du réseau à l'étranger. Enfin, la CFDT remercie l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) pour son rapport de mission en Israël bien documenté et demande si un calendrier des missions 2018 est disponible.

En réponse, l'ISST préconise l'inscription à l'ordre du jour des CTPE des contingents d'heures nécessaires aux élus pour effectuer ces visites de sites. Tous les éléments sont réunis pour pouvoir traiter très rapidement l'un des cas de souffrance au travail. Le calendrier des missions de l'ISST reste confidentiel jusqu'à ce que le poste concerné soit lui-même averti. La prochaine mission s'effectuera à Nantes, du 8 au 12 janvier.

Le médecin de prévention indique que contact est pris avec le médecin référent du poste quand la médecine de prévention est saisie.

## Documents uniques et visites de repérage des risques sur les sites franciliens...où en est-on ?

Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) concernant les différents sites franciliens s'enrichissent après chacune des visites de repérage des risques réalisées par la délégation des représentants du personnel, membres de ce CHSCT, accompagnés, depuis la création de ce poste le 1<sup>er</sup> juillet 2015, de l'assistant de prévention, représentant l'admini-

nistration lors de ces visites.

Dans la période 2015-2017, 20 visites ont été effectuées sur 6 sites franciliens (quai d'Orsay, Convention, Courneuve, Invalides, Châtillon, îlot St Germain).

Par ailleurs, les services d'administration centrale ont



## Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail



Le 23 janvier 2018, la CFDT a organisé, sur le site de Con-vention, une Heure mensuelle

d'information (HMI) sur un thème sensible, la pré-vention des violences sexuelles et sexistes sur le lieu du travail. Une trentaine d'agents ont assisté à cette réunion, parmi lesquels plusieurs acteurs de la prévention des risques au ministère.

Animée par Christophe Dague, secrétaire général de l'Union départementale de Paris de la CFDT, ainsi que par deux permanentes de la CFDT-MAE, Anne Colomb et Denise Dariosecq, cette rencontre s'inscrivait dans la prévention des risques profes-sionnels au Département. Elle avait pour objectif de préciser aux agents les notions en cause et de leur fournir des outils de prévention et de réaction face à ces risques.

### UN QUIZ POUR CLARIFIER LES NOTIONS

La réunion a débuté par un quiz qui a permis aux participants de clarifier les notions de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, ainsi que d'agisse-ments sexistes.

Loi du 6 août 2012 : « I.- Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offen-sante.

II.- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'empri-sonnement et de 30 000 € d'amende, de 3 ans

d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. Parmi les circons-tances aggravantes, on relève le fait, pour une personne, d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Un délit d'agression sexuelle est plus sévèrement sanctionné que le harcèlement sexuel : 5 ans d'em-prisonnement et 75 000 € d'amende, voire, en cas de circonstances aggravantes, 7 ans d'emprisonne-ment et 100 000 € d'amende ou 10 ans d'empri-sonnement et 150 000 € d'amende.

Art 222-22 du Code pénal : « constitue une **agres-sion sexuelle** toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». La juris-prudence précise que les agressions sexuelles con-cernent des attouchements imposés sur 5 parties du corps : fesses, seins, sexe, cuisses et bouche.

Le viol est un crime puni de quinze ans de réclusion criminelle, hors circonstances aggravantes.

Art 222.23 du Code pénal: « Tout acte de pénétra-tion sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise » est un **viol**.

Les **agissements sexistes** sont, depuis 2017, prohi-bés dans le statut général des fonctionnaires : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environne-ment intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou of-fensant* » (Art 6 bis de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Les agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires et, selon la nature de la situation, de possibles sanctions pénales.

Le quiz a également permis de rappeler la diffé-rence importante entre la **séduction**, qui suppose **consentement** et **réciprocité** et le harcèlement sexuel qui ne fait aucun cas de la gêne, du malaise ou du refus de l'autre. Enfin, le constat a été fait que dans le milieu du travail, les freins à la libéra-tion de la parole restent très puissants, d'où l'im-portance des mesures de prévention.

## L'OBLIGATION DE PREVENTION

La 2<sup>ème</sup> partie de la rencontre a insisté sur l'importance de la prévention. Elle s'impose à l'administration, le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique produit par la DGAFP étant explicite : « Afin de prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, les administrations sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins ».

La CFDT-MAE a inscrit un point spécifique sur le sujet au CHSCT ministériel de décembre 2017 (**voir article**). Elle a demandé qu'un dispositif renforcé de prévention soit mis en place et que des sanctions soient prises si de tels faits étaient commis. En effet, c'est encore aujourd'hui après l'alerte sur une situation de ce type que les choses se compliquent, à savoir les décisions de l'administration pour reconnaître la victime et lui porter assistance, et les sanctions contre l'auteur des faits s'ils sont avérés. La CFDT demande donc que soient mises en place les actions de sensibilisation de tous les agents et la formation obligatoire des encadrants. Elle se félicite des annonces du Ministre qui vont dans ce sens, en particulier l'amélioration des systèmes d'alerte et l'intégration à venir d'une référente chargée du harcèlement (moral et sexuel) dans le dispositif du déontologue.

## LES RECOURS DES VICTIMES

Lorsque la prévention primaire a échoué et qu'un agent est victime de violences sexuelles ou sexistes, quelles sont les actions à entreprendre ?

La CFDT a tout d'abord rappelé les droits et les outils dont disposent les victimes :

### La protection fonctionnelle

Mise en œuvre par l'administration, la protection fonctionnelle vise à protéger et assister les agents victimes d'une infraction dans le cadre de leurs

fonctions.

Le principe de la protection fonctionnelle est posé par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, dont le premier alinéa dispose que : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales [...]. La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». La liste n'est pas limitative, et la loi du 8 août 2016 a ajouté les agissements sexistes aux risques contre lesquels il faut protéger les agents, au même titre que contre les harcèlements.



Dès que la victime en fait la demande et que les conditions sont

remplies, l'administration employeur est tenue de la mettre en œuvre, sous peine de voir en cas d'inaction sa responsabilité engagée.

En d'autres termes, dès lors, l'octroi de la protection entraîne l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, de mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements. Dans ces conditions, il lui appartient d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement, de l'éloigner de l'agent victime, et de rétablir l'agent dans ses droits au sein des services, s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement. Elle pourra également, le cas échéant, faire bénéficier l'agent d'une assistance juridique, de la prise en charge des frais d'avocat et des frais de procédure, s'il souhaite poursuivre l'auteur des faits en justice aux fins d'obtenir réparation de son préjudice et la condamnation de l'auteur des agissements.

### La procédure d'alerte

Elle consiste pour un agent à signaler à l'adminis-

tration toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Le CHSCT compétent est également informé. L'alerte se fait sur un registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.

### Le droit de retrait

C'est le droit que peut exercer un agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé. Pour l'exercer, il faut en avvertir son supérieur hiérarchique, et consigner sa situation de retrait dans un registre spécifique. L'administration doit alors prendre des dispositions (enquête, saisine du CHSCT) afin de permettre une reprise du travail dans des conditions de sécurité.

Par ailleurs la victime dispose d'interlocuteurs qui peuvent l'aider, certains de création récente :

Le CHSCT (qui n'est pas une instance de syndicalistes exclusivement) sur lequel pèse des obligations de

prévention et de réaction (danger grave etc.) ;

- Le médecin de prévention ;
- L'inspecteur de santé et sécurité du travail (ISST) ;
- Les assistants de prévention ;
- Les assistants de service social ;
- Les psychologues ;
- Le médiateur ;
- Le référent déontologue + 1 référent spécifique à terme sur les questions de harcèlement, qui coiffe une cellule d'écoute.
- Les représentants du personnel.

Enfin, il est possible de saisir le juge : le juge administratif contre l'employeur qui a failli à son obligation de protection et/ou le juge pénal contre l'auteur de l'infraction.

## Vue des sections - Mission Londres et Dublin



Les élus de Londres avec le secrétaire général de la CFDT-MAE Thierry Franquin (au centre).

A l'occasion de la parution, dans le magazine « Syndicalisme Hebdo » daté du jeudi 21 décembre, de l'article consacré à la mission de la CFDT-MAE à

nos élus et nos adhérents et, bien sûr, d'informer et d'échanger avec les collègues sur place.

Nos principaux correspondants CFDT sur place, Nicolas Nouvelle et Stéphanie Muschint à Dublin et Lionel Neves à Londres, que nous tenons à saluer, auront largement contribué au succès de ces deux missions. Durant notre séjour à Londres, Jérôme Citron, journaliste notamment à « CFDT Magazine », a pu assister à l'ensemble des échanges lors des réunions collectives, participer activement aux sessions de formation et nous accompagner dans toutes nos visites de sites (Ambassade, Consulat Général, Service culturel et Institut français).

### La CFDT considère le dialogue social à l'étranger comme essentiel

Parce qu'un dialogue social constructif et de qualité, au sein des réseaux diplomatique, consulaire, culturel et de coopération, est source de bien-être au travail et porteur de progrès pour tous, la CFDT-MAE attache la plus grande importance au bon fonctionnement des instances locales représentatives du person-

nel que sont les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE) et les commissions consultatives locales (CCL).

Forte de cette conviction, la CFDT-MAE organise régulièrement des missions de formation, conduites par nos permanents parisiens et nantais à destination de nos élus et militants : Croatie et Serbie (2016), Belgique, Irlande, Royaume-Uni et Tunisie (2017). De même, notre syndicat favorise les missions syndicales régionales de nos sections à l'étranger, comme celle, toute récente, de nos camarades du Togo au Bénin (novembre 2017).

### Formation de nos élus

Le principal objectif de nos missions et de celles effectuées à Dublin et à Londres est de former nos représentants élus, aux CTPE et aux CCL, aux questions de dialogue social dans les postes (DSP), notamment aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT) et en particulier sur l'utilisation des nouveaux outils HSCT qui ont été déployés dans tous les postes depuis décembre 2016 : le registre santé et sécurité au travail (RSST), le registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il est rappelé que ces formations s'inscrivent dans le cadre de la mise en place de « visites de sites » relevant de la compétence du volet « HSCT » du comité technique de proximité à l'étranger (CTPE).

### Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mis à jour au minimum une fois par an, répertorie l'ensemble des risques professionnels – dont les risques psychosociaux (RPS) – auxquels sont exposés les agents, afin de programmer des actions de prévention destinées à réduire ou à supprimer ces risques.

Cela constitue donc une grande avancée en matière de rapprochement des garanties offertes aux agents de l'étranger et à ceux de l'administration centrale. Par ailleurs, il est rappelé que le DUERP prend en compte tous les agents civils de droit public ou de droit local qui travaillent dans le réseau diplomatique, consulaire et culturel, y compris les personnels des établissements à autonomie financière (EAF). Avant la fin de l'année 2017, l'administration centrale avait demandé à chaque président de CTPE (le chef de poste) de présenter un

document unique d'évaluation des risques professionnels. A Londres et à Dublin et comme dans la plupart des postes, force est de constater que ces nouveaux outils sont en cours d'appropriation, à la fois par nos élus et par les chefs de service commun de gestion chargés de leur mise en œuvre, et qu'il reste encore du chemin à parcourir avant qu'ils ne soient finalisés.

### Information, échanges et entretiens individuels avec les agents du poste

Les réunions collectives d'information comme les entretiens individuels ont été très suivis à Londres comme à Dublin, ce qui confirme le besoin d'échange constaté lors de nos missions précédentes à l'étranger.

### L'heure mensuelle d'information (HMI)

Comme à l'accoutumée, ces missions nous ont permis de rencontrer les agents du poste à travers une heure mensuelle d'information (HMI). Les HMI, ouvertes à tous les agents souhaitant y participer, ont été l'occasion de sensibiliser nos collègues recrutés



(De gauche à droite) Nicolas NOUELLE, Sihem AIDEL, Elisabetta SABBA-TINI, Martine FOUILLEN-MARCEL, Thierry FRANQUIN et Rodolphe PAULIN devant l'Ambassade de France à Dublin

locaux comme expatriés, au dialogue social dans les postes et au volet HSCT.

Après une rapide présentation de la CFDT-MAE et des valeurs qu'elle défend et la valorisation du travail et du rôle des élus CFDT sur place, un dialogue s'est engagé, franc et ouvert, entre les participants et les représentants parisiens autour des conditions de travail et des revendications locales, des éventuelles difficultés rencontrées dans l'expression du dialogue social et l'articulation du DSP avec les différents services gestionnaires à l'administration centrale. A Dublin (15 agents) comme à Londres (40 agents), ces réunions ont particulière-

ment été suivies et appréciés par les personnels.



Présentation du DSP par Rodolphe PAULIN à la HMI de Londres.

### Les entretiens individuels

Si les HMI permettent d'engager un dialogue collectif avec les agents, les problématiques et les attentes personnelles ne peuvent être abordées et recueillies qu'au cours des entretiens individuels, plus confidentiels et plus centrés sur les parcours professionnels. Là, encore, les demandes de rendez-vous avec nos permanents ont été nombreuses, preuve de l'intérêt de cet exercice auprès des agents.

### Les échanges avec la hiérarchie

Enfin, il est toujours très utile pour la CFDT de pouvoir échanger avec l'Ambassadeur, et, en ce qui concerne Londres, avec la Consule générale et la Conseillère de coopération et d'action culturelle

(COCAC) et de connaître leur point de vue sur la concertation avec le personnel et le dialogue social de proximité. Ces entretiens sont aussi l'occasion de rappeler les attentes de notre syndicat en matière de dialogue social et de conditions de travail et de souligner l'importance de la mise en place des outils HSCT. A Londres comme à Dublin, les chefs de poste rencontrés se sont montrés ouverts et très favorables au dialogue social dans leur poste.

### Commentaires :

*L'appropriation des nouveaux outils (RSST et DUERP) et de la culture HSCT dans les postes nécessitera du temps et un accompagnement fort de la part de l'administration. La formation des encadrants et des représentants du personnel est, à cet égard, absolument indispensable. La CFDT-MAE qui a, dès janvier 2015, conçu et envoyé à ses élus un « Guide pratique de l'élu DSP » (mis à jour en 2016 puis dernièrement en octobre 2017), continuera pour sa part à leur apporter, ainsi qu'à l'ensemble de ses adhérents, toute l'assistance nécessaire que cela soit dans le cadre de formations organisées au sein des postes où à travers des formations CFDT dispensées à Paris et à Nantes et destinées aux agents en partance pour l'étranger.*

## Calendrier CAP/CCP

- 22 mars: CAP des adjoints techniques de de chancellerie
- 10 avril : CAP des secrétaires des Affaires étrangères
- 11 avril: CAP des adjoints administratifs de chancellerie
- 15 mai : CAP des secrétaires de chancellerie (SCH)
- 18 mai : CAP des secrétaires des systèmes d'information et de communication
- 22 mai : CCP des agents contractuels CDD (sauf « ante Le Pors »)
- 25 mai : CAP des conseillers des affaires étrangères
- 5 juin: CCP des agents contractuels « ante Le Pors »
- 12 juin: CAP des traducteurs
- 13 juin: CAP des attachés des systèmes d'information et de communication

## Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Questions santé et sécurité au travail	p. 2
Documents uniques et visites de sites	p. 2
Offre de formation	p. 3
Vote au CHSCT nantais: Tripode	p. 3
HMI: prévention des violences sexistes et sexuelles au travail	pp. 4-6
Vie des sections: mission Londres et Dublin	pp. 6-8
Calendrier CAP/CCP & sommaire	p. 8