

Edito...

Cher-e Camarade,

La livraison de mars de la « Lettre du Syndicat » s'inscrit dans le droit fil de nos priorités et de notre action revendicative. Elle est en effet centrée sur un « dossier » consacré à l'évolution de l'offre de formation au sein du Département (tout particulièrement envers les secrétaires de chancellerie, puisque c'est la réflexion du moment à l'IFAAC) et son lien indispensable avec l'exercice de gestion prévisionnelle des effectifs et des carrières (GPEEC). La CFDT-MAE n'a de cesse de rappeler combien la GPEEC, comme plusieurs autres axes de travail du projet MAEDI 21, n'a de sens qu'accompagnée d'une adéquation missions-effectifs-formation exemplaire et sans a priori, qu'ils soient budgétaires, logistiques ou académiques.

Le projet de « passeport formation » présenté ici mérite donc intérêt... et interrogations. S'il se rapproche effectivement bien de la « réalité terrain » vécue par les agents en consulat et SCG, sa répartition sur 4 ans entérine de facto un séjour comparable en centrale pour les primo-partants B. Par ailleurs, soumettre ces agents qui auront beaucoup investi dans leur formation à une « évaluation de sortie » qui conditionnerait leur affectation alors qu'ils ont déjà passé un concours, crée une différence de traitement inacceptable avec, par exemple, les SAE sortant de l'Institut diplomatique et consulaire (IDC), qui ne donne lieu ni à notation ni à revue des compétences.

La question des affectations, justement, nous préoccupe toujours autant. Malgré des échanges ouverts avec la DRH sur le sujet, l'absence de pratiques claires quant aux durées de séjour et aux critères de « fléchage » génère encore frustrations et incompréhension, sentiments bien contre-productifs pour un départ en poste serein ! Les débats lors des AG des sections Nantes et Paris l'ont bien montré : il n'est pas illégitime que les règles évoluent, dès lors que cette évolution est concertée et, surtout, objectivement expliquée.



Rédacteurs :

Nathalie BERTHY
Anne COLOMB
Caroline GRELIER
Franck LAVAL

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

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

www.facebook.com/cfdt.mae

 @CFDT-MAE



Le médiateur du ministère des affaires étrangères ou... sept ans de réflexion !

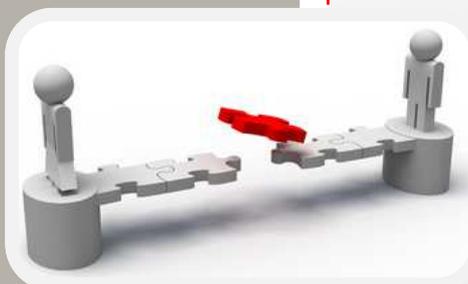
Dès 2008, la CFDT avait demandé à l'administration d'engager une réflexion sur la création d'un médiateur, inspiré de celui institué par l'article L.1152-6 du code du travail dans les affaires de harcèlement moral, et avait demandé que ce médiateur dispose d'une réelle indépendance. Cela supposait donc qu'il ne soit pas rattaché à la DRH, ni à la DGA, mais à l'Inspection ou au Secrétaire général. Cette proposition avait de nouveau été portée en août et septembre 2014 devant l'Inspection et la direction des ressources humaines, puis dans la contribution que la CFDT avait rédigée en réponse à la demande de l'administration dans le cadre de l'exercice MAEDI 21.

Les sept ans de réflexion ont porté leurs fruits ! Cela a en effet abouti à la mesure 3.8 du rapport MAEDI21 : « *Un médiateur du ministère pour favoriser le règlement des différends sera créé, auquel les agents pourront faire appel.* »

On peut lire dans le Journal officiel en date du 12 décembre 2015 l'arrêté du 4 décembre 2015 relatif à l'établissement d'un médiateur du ministère des affaires étrangères. Ce texte, examiné lors de la réunion du comité technique ministériel, a été soutenu notamment par la CFDT. Le champ d'intervention du médiateur est large puisqu'il peut intervenir dans « *des différends relatifs aux relations de travail entre l'administration et ses agents et au déroulement de carrière* ».

Le médiateur est saisi dans le respect des procédures de dialogue social et sans préjudice de l'exercice de leurs missions par les services du ministère ni de l'action des représentants du personnel. Il peut être saisi par les agents, par leurs représentants et par l'administration. Il garantit la confidentialité des faits qui lui sont soumis et émet des recommandations à l'attention des parties, auxquelles le cas échéant, il peut proposer de recourir à la conciliation juridictionnelle ou à la transaction.

Par arrêté du 11 décembre, la fonction a été confiée à M. Pierre Vimont, à compter du 1^{er} janvier 2016.



Calendrier

2 mars : Réunion MAEDI 21 - bilan des Postes de présence diplomatique, Paris + visioconférence à Nantes,

8 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ministériel, Paris,

8 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) francilien, Paris,

11 mars : Date limite pour la tenue des AG « congrès » des sections,

11 mars : Date limite pour la présentation des candidatures au Conseil syndical en vue du Congrès de Bierville (fin juin 2016),

15 mars : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) nantais, Nantes,

24 mars : Comité technique d'administration centrale (CTAC), Nantes,

7 et 8 avril : Conseil syndical CFDT-MAE, Paris.



La formation au cœur des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières

Une réunion s'est tenue le 27 janvier 2016, en présence de toutes les organisations syndicales. Elle était animée par la sous-directrice de la formation, accompagnée du sous-directeur RH1. La CFDT-MAE était représentée par Denise Dariosecq, Nadine Monchau et Nathalie Berthy.

Un projet de règlement intérieur de l'IFAAC qui devra être amélioré avant sa présentation pour avis formel au CTM

Le règlement intérieur de l'IFAAC, approuvé par l'arrêté du 23 novembre 2009, doit être amélioré. Un projet de nouvel arrêté est donc présenté aux organisations syndicales. Il apporte des modifications majeures à la formation dispensée par l'IFAAC et notamment au tronc commun, qui s'insère désormais dans un « **passerport formation** » d'une durée de 4 ans (à chaque année correspondant une phase de formation) réservé aux secrétaires de chancellerie. Le tronc commun, qui constitue désormais la 3^{ème} phase de ce cycle, fusionne les aspects théoriques et pratiques (c'est la fin des modules distincts de « spécialisation ») ; la notation, jugée infantilisante par les stagiaires et les formateurs, est remplacée par une évaluation de l'acquisition des compétences (non acquis ; en voie d'acquisition ; acquis). Le jury de l'IFAAC se tient en fin de formation et non plus au milieu comme aujourd'hui (après le tronc commun et avant la spécialisation).

Si la plupart des organisations syndicales se félicitent de la suppression de la notation et de la fusion au sein d'un même cycle des aspects théoriques et pratiques de la formation, elles restent dubitatives sur d'autres points. La CFDT-MAE soulève des interrogations et des inquiétudes :

- L'organisation en 4 phases de ce « Passeport formation », qui s'adresse aux nouveaux venus dans le corps des SCH, accompagne la réforme « de fait » des temps de séjour pour les primo-partants, sujet sur lequel la CFDT s'est déjà exprimée.

- Les agents de catégorie C sont désormais exclus de ce passeport formation. S'ils continueront de pouvoir accéder aux stages de spécialité organisés par l'IFAAC, comment traitera-t-on le cas des agents C polyvalents ?

- Un agent qui effectue la totalité du passeport for-

mation partira à l'étranger entre un an et un an et demi après avoir terminé la phase 3 (acquisition des compétences métiers). C'est beaucoup pour espérer tirer un bénéfice maximum de la formation.

- Dans sa note accompagnant le projet de règlement intérieur, il est écrit que « RH2 envisage de conditionner le départ à l'étranger des stagiaires concernés à la validation de ces sessions de formation ». S'il est sain de parler ouvertement de cette question, alors que cette pratique a déjà cours sans que cela soit dit, il reste que les SCH ont passé un concours difficile qui leur donne accès à un corps ayant une vocation statutaire à servir à l'étranger. **Lier un départ à l'étranger à la validation d'une formation revient à ajouter une condition supplémentaire, ce qui est d'autant moins acceptable que les autres catégories d'agents qui suivent des formations ne sont soumis à aucune évaluation de cette nature (par exemple, les agents A à l'IDC).**

RH4 soutient que la situation des SCH est particulière car leur concours ne les prépare pas aux métiers qu'ils exerceront, alors qu'un SAE à qui on demandera de rédiger des notes mettra en œuvre les qualités qui ont été évaluées au moment du concours.

Le projet de règlement intérieur supprime la présence, parmi le jury de l'IFAAC, du représentant des stagiaires ; une telle initiative questionne : quelle en est la raison ?

Ce projet prévoit que le stagiaire sera évalué sur son investissement personnel, ses connaissances réglementaires et techniques, et son intégration au groupe (sociabilité, partage d'expérience, esprit d'équipe).



La CFDT-MAE conteste absolument ce dernier critère : les qualités relationnelles d'un agent doivent être évaluées en situation professionnelle et non en formation, par un supérieur hiérarchique dans le cadre de FANEV et non par un formateur. RH4 convient qu'il n'est pas certain que ce critère, qui s'éloigne des questions de formation, ait sa place dans le règlement intérieur.

La contestable dispense de certains agents B promus A d'une participation au stage initial de l'IDC

Pour la CFDT-MAE, l'IDC doit être le creuset commun de formation des nouveaux agents A, afin de faciliter le décloisonnement, d'encourager les changements de filière, de favoriser la connaissance réciproque entre agents issus de différents horizons pour lutter contre le fonctionnement en silo. A cet égard, l'intégration à cette formation des ASIC, dont l'essentiel de la carrière se déroule dans la filière informatique, était un symbole et une avancée majeure.

Dès lors, certains de nos collègues B promus A qui étaient tout-à-fait prêts à suivre cette formation se sont étonnés de se voir « dispensés » alors qu'ils n'avaient rien demandé !

RH4 explique que pour certains agents B qui sont promus en fin de carrière et qui n'envisagent pas de changer de filière, leur participation à l'IDC, qui est une formation longue et coûteuse, n'a pas été jugée nécessaire. Elle convient néanmoins qu'il y a pu avoir un problème de communication avec RH2 sur les intentions réelles des agents.

La CFDT-MAE alerte l'administration sur le

risque que « l'exception » s'étende, pour des raisons budgétaires, à d'autres catégories d'agents qui ne sont pas directement affectés dans la filière politique (ASIC, SAE issus des IRA), ce qui signerait progressivement la fin d'un IDC ambitieux, généraliste, ouvert.

La CFDT insiste sur les formations santé sécurité au travail et sur les formations à destination des recrutés locaux

La CFDT a demandé que les formations



La « villa Chantreau », lieu d'hébergement des stagiaires, au cœur du MAEDI à Nantes

dont pourront bénéficier les élus en CTPE se fassent sur un temps sanctuarisé, pris sur le temps de travail, comme cela est le cas en administration centrale pour les représentants des personnels dans les CHSCT. Elle a proposé la tenue d'un groupe de travail sur les modalités de ces formations si nécessaire.

La CFDT note l'effort de formation en direction des managers sur la thématique des risques psychosociaux ainsi qu'une nouvelle formation pour les membres des commissions de recrutement spécifique handicap. A ce sujet, elle rappelle l'importance de la sensibilisation des services accueillant des personnes en situation de handicap pour prévenir toute difficulté (équipement requis, intégration dans l'équipe de travail).

Formation des élus CTPE à la santé & sécurité au travail

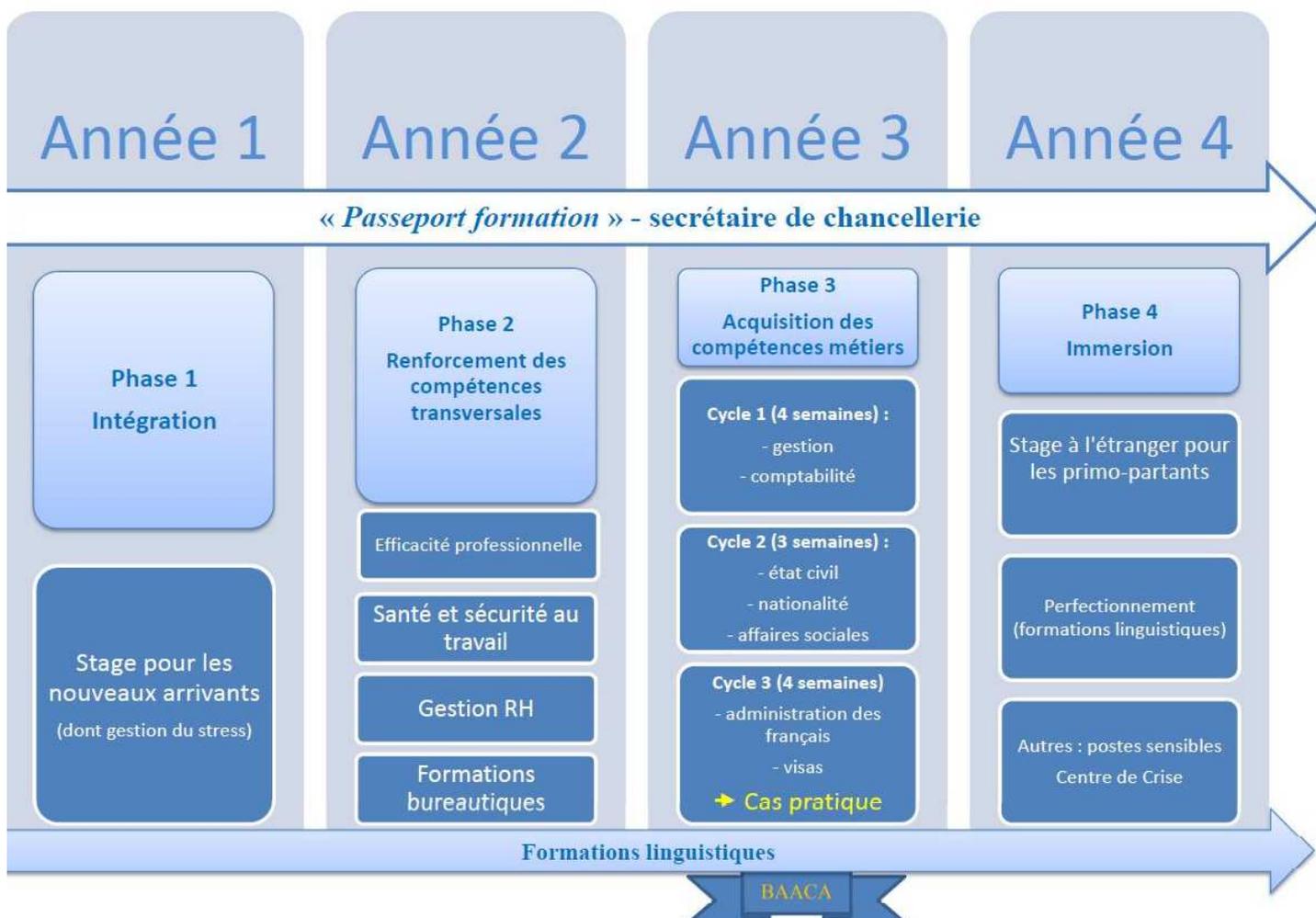
La CFDT remercie l'administration d'avoir bien pris en compte ses remarques, régulièrement faites lors des CHSCT ministériels, concernant la formation des élus en CTPE et de l'avoir intégrée dans le programme 2016. Cependant, la CFDT demande que l'accès à cette formation soit ouvert aux élus en CTPE travaillant dans les **instituts français** et dans les résidences et pas seulement aux agents relevant d'une ambassade ou d'un consulat. RH4 a semblé découvrir qu'il n'y avait pas que les agents travaillant en consulat ou en ambassade qui avaient droit à cette formation mais bien l'ensemble des élus. La CFDT reste donc très vigilante et n'hésitera pas à le rappeler régulièrement à l'administration.

Le projet de règlement de l'IFAAC a été présenté aux organisations syndicales la veille de la tenue à Nantes du Comité d'Orienta-tion Pédagogique de l'IFAAC, à l'occasion duquel il devait être examiné.

Ces délais très courts ne sont pas de nature à nous rassurer sur le texte qui sortira de cette réunion. Nous demandons qu'un texte amélioré, notamment qui ne comporte plus l'évaluation de l'intégration au groupe, soit présenté au prochain Comité Technique Ministériel.

La CFDT-MAE prend également bonne note de la disponibilité de RH4 et RH1 pour organiser un dialogue régulier sur les questions de formation, qui implique aussi les autres sous-directions et notamment RH2, en raison du lien entre formation et gestion prévisionnelle des compétences, emplois et des carrières.

Le projet de « passeport formation » SCH (susceptible d'amendements)



(*) 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.

La question du mois : Quelles sont les raisons valables pour motiver un refus de congés en poste (raisons de service ? Absence de binôme ?). Que faire en cas d'absence d'accord ou de refus écrit ?

R. : Les refus de congés peuvent être motivés par l'intérêt du service. Cela étant, vous devez épuiser vos congés avant de quitter le poste. Si votre hiérarchie vous met des bâtons dans les roues, que ce soit avec de « bons » motifs ou avec des pseudos motifs de service, assurez-vous que la DRH valide un « congé de rupture », c'est-à-dire que vos congés sont pris en fin d'affectation MAIS que, rentré en France, vous percevez encore (le temps des dits congés) 50% de l'IR : cette procédure est liée à l'accord express de la DRH... donc elle ne pourra pas ne pas écrire.

En cas d'absence de réponse écrite, demandez encore une fois et si l'on ne donne pas suite, revenez vers nous : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr.

ADOS : Enquête restauration collective

L'ADOS, qui gère sur le mode associatif le restaurant nantais et dans laquelle la CFDT-MAE est particulièrement impliquée, se félicite de lire dans l'enquête IFOP sur le restaurant collectif au MAEDI que « le restaurant administratif du site de Nantes est celui qui suscite la plus large satisfaction auprès de ses visiteurs. 94% en sont globalement satisfaits, dont 44% très satisfaits ».

A titre de comparaison, « le restaurant du site de Convention convient également à une très large majorité de ses convives (85%), mais ces derniers s'avèrent moins nombreux à en être très satisfaits (19%) » ; celui de la Courneuve « recueille des appréciations plus mitigées : 74% des répondants en sont satisfaits, mais seuls 12% font part d'une satisfaction sans faille ». Enfin, « le restaurant du Quai d'Orsay fait quant à lui l'objet d'un très net mécontentement de la part de ses convives ».

Pour être complet, ce mécontentement « se cristallise avant tout autour de l'aménagement et du confort du lieu (73% n'en sont pas satisfaits) et vis-à-vis de la qualité des plats proposés (63%, dont 25% de très insatisfaits), alors que cette dimension contente de 65% à 92% des convives des autres restaurants ».

La CFDT-MAE demeure à votre écoute sur ce point important du confort au travail, et se fera le relais actif de vos suggestions et revendications.

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

Mouvement 2016 : le triomphe des règles de comptoir !



Un mouvement mieux anticipé

La réunion sur le mouvement présente un point de situation sur le mouvement en cours des personnels titulaires A, B et C, sur les méthodes de travail de la DRH, ainsi qu'un bilan intermédiaire du mouvement. L'admini-

nistration a pris trois semaines d'avance cette année, par rapport à l'an dernier, et espère obtenir tous les retours des chefs de postes sur les candidatures proposées à l'issue de la Transparence initiale fin janvier.

La DRH indique que la Transparence initiale 2017 sera ouverte uniquement aux agents non dérogatoires afin de désengorger le mouvement.

A noter que les arbitrages de la programmation des effectifs ont lieu en janvier, contre mars l'année dernière.

Un contexte toujours aussi contraint

Les demandes de départ en poste sont toujours supérieures aux offres, à l'exception des SESIC :

- SAE/CAE : 263 candidats pour 147 postes en Transparence initiale (postes les plus demandés : Québec, New-York, Bangkok, Barcelone, Miami, Londres, Bruxelles, Washington)
- ASIC : 18 candidats pour 9 postes en Transparence initiale
- SESIC : seul mouvement où le nombre de postes est supérieur au nombre de demandes : 23 candidats pour 30 postes en Transparence initiale.
- SCH : 130 candidats pour 71 postes en Transparence initiale. Les postes les plus demandés sont : Athènes, Rome, Bangkok, Vientiane, Singapour, Londres, Berlin.
- ADJCH : 499 candidatures pour 452 postes en Transparence initiale (mais la DRH indique avoir tra-

vailé sur la base de 377 postes, conséquence de mouvements internes, demandes de maintien ou suppression d'ETP). 17 agents dérogatoires ont été fléchés sur des postes pour lesquels la DRH avait pas ou peu de candidatures, notamment en Afrique subsaharienne. Les postes les plus demandés restent New-York, Barcelone, Bangkok, Montréal, la Havane, Madrid. 85 agents ont été invités à élargir leurs vœux avant l'appel à candidatures.

La DRH indique que les demandes se concentrent sur l'Amérique du Nord et l'Europe. Elle précise que 69 postes chez les ADJCH ont reçu 0 ou 1 candidature, l'Afrique étant particulièrement frappée par une pénurie de candidatures.

Des règles floues qui entraînent frustration et incompréhension

En l'absence de règles bien définies, beaucoup d'agents A primo-partants ont été laissés de côté cette année. Inscrits sur la transparence 2016, ils ont appris fin décembre qu'ils ne partiraient pas après 3 ans en administration centrale. La CFDT a adressé un courrier à la DRH contestant cette manière de procéder, resté à l'heure actuelle sans réponse.

La DRH indique ne pas souhaiter revoir sa politique de 4ème année accordée aux agents en poste, ce qui permettrait une plus grande fluidité du mouvement, convaincue qu'elle correspond à un besoin profond et justifié des agents. En revanche, elle dit s'interroger sérieusement sur la possibilité de réduire le nombre de places aux concours.

Devant l'insistance de l'ensemble des organisations syndicales sur plus de transparence et sur des règles écrites et claires quant aux méthodes d'affectation (en reprenant éventuellement comme modèle le système à points de mise à l'Education nationale), la DRH réagit vivement, estimant que des règles « gravées dans le marbre » empêcheront ensuite toute marge de manœuvre, au détriment des agents : manque de transparence évident ou volonté de préserver les agents confrontés à d'éventuelles situations personnelles difficiles ?

Afin de s'assurer que les critères fixés par la DRH se vérifient dans les faits, la CFDT demande que des informations supplémentaires soient ajoutées aux tableaux d'affectation transmis par la DRH aux représentants du personnel dans le cadre des CAP. La DRH dit ne pas être contre, mais cette requête, déjà formulée, n'a pour l'instant jamais été suivie d'effet...

La vie des sections CFDT-MAE - Le temps des AG

Début d'année et préparation du congrès : voici venu le temps des Assemblées générales !



Niamey



Nantes



Nantes



Paris



Amman



Niamey

LES AMIANTÉS DU TRIPODE

Amiante à Nantes – le site intersyndical fait peau neuve !

Le site intersyndical « les amiantés du tripode » de Nantes vient de faire l'objet d'une mise à jour et d'un lifting ; n'hésitez pas à le visiter ! <http://www.les-amiantes-du-tripode.fr/>

Sommaire

La médiateur des Affaires étrangères, ou 7 ans de réflexion.	Page 2
La formation, au cœur des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et carrières	Page 3
Point FAQ - ADOS & restauration collective	Page 6
Mouvement 2016 : une DRH toujours sur la défensive	Page 7
La vie des sections	Page 8