



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°278, juin 2017 - spécial GPEEC (suite et fin)

Edito...

Rédacteurs :

Sihem AIDEL
Anne COLOMB
Thierry FRANQUIN
Lionel GARDILLE
Franck LAVAL

Conception :

Franck LAVAL

CFDT-MAE :

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

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

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

www.facebook.com/cfdt.mae

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453

Chère, cher collègue,

Le printemps 2017 voit l'arrivée d'un nouveau ministre qui se trouve à la tête d'une administration dont l'appellation est désormais ministère de l'Europe et des affaires étrangères et la CFDT-MAE salue l'accent mis sur la construction européenne, que certains candidats à l'élection présidentielle souhaitaient remettre en cause.

Au-delà de cette appellation, la CFDT-MAE espère que le nouveau ministre aura à cœur de défendre nos métiers, nos spécificités et saura briser la spirale dangereuse, à terme fatale, des suppressions d'emplois qui, durant ces 25 dernières années ont accompagné révisions, réformes et autres "modernisations" de notre ministère, et qu'il parviendra à rétablir les moyens que requiert le bon accomplissement de nos missions. Cela est vrai pour ce qui est du nombre de postes, des conditions de travail et des perspectives professionnelles.

La CFDT-MAE préconise, partout où cela est justifié, que le nombre de postes soit doublé, particulièrement ceux des catégories B et C. A l'étranger, si l'administration nous a entendus et est revenue sur le format unique « A+C » des premiers PPD, il nous faut encore la convaincre de mettre fin aux triples casquettes des secrétaires de chancellerie. L'action efficace contre la souffrance au travail de tous, encadrés et encadrants quelle que soit leur position hiérarchique, repose sur ces mesures de bon sens.

Toutes catégories confondues, l'impact du travail à distance, sous l'effet de l'utilisation de plus en plus fréquente des outils de nomadisme, tant à l'administration centrale qu'en poste, se traduit par une dangereuse porosité entre le temps professionnel et le temps privé et de repos. Là aussi, il existe un sujet de vigilance afin que le droit à la déconnexion, qui protège contre l'épuisement professionnel, soit garanti. La CFDT-MAE demande à l'administration la mise en œuvre effective, en France comme à l'étranger, des avancées de la Charte du temps soutenue et signée par la CFDT-MAE.

Toujours dans le domaine des nouvelles technologies, le déploiement de logiciels « métiers » (France visas, registre des Français), accessibles depuis le net, s'ils constituent un progrès évident pour les usagers, ne saurait justifier de nouvelles réductions des moyens et des ressources du Département, réduits en-deçà même du niveau d'étiage.

Toutes ces préoccupations doivent se refléter dans les réflexions engagées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), qui doit aboutir à une feuille de route qui redonnera du sens au travail et tracera un cap porteur de perspectives pour les carrières et parcours professionnels de tous les agents de ce ministère.

Et justement, nous vous proposons, dans ce second volet de nos articles consacrés à la GPEEC, un focus particulier sur les agents de catégorie A ainsi que sur cinq grandes directions « employeurs » du Département que sont la DGP, la DUE, la DGM, la DCP et la DIL.

Bonne lecture à tous !

Anne COLOMB & Thierry FRANQUIN

GPEEC cat. A : des pistes de réflexion intéressantes, mais contraintes par une pyramide des corps inversée

Le groupe de travail GPEEC, présidé par la directrice générale de l'administration et de la modernisation (DGAM) inaugure un cycle de réunions transversales dédiées respectivement aux catégories A, B et C. La situation des catégories A est examinée le 27 février 2017.

L'administration présente les enjeux et invite les représentants des personnels à un brainstorming, qui a abordé sans tabou des questions statutaires en partie nouvelles

A partir de besoins identifiés à un horizon de cinq ans, dans un contexte de maintien de l'universalité du réseau et d'une diplomatie globale, d'un équilibre entre généralistes et spécialistes qui a pour objet de défendre la spécificité du Département, et d'importance croissante du numérique qui modifie l'environnement de travail, l'administration, pour chaque filière ou presque, dresse l'inventaire des principaux besoins.

Dans la filière consulaire, il s'agit principalement de développer et de consolider les compétences d'encadrement et d'animation des équipes.

Dans la filière développement, coopération et action culturelle, il faudra faire face au développement des fonctions de pilotage et de contrôle des opérateurs, et de valoriser l'expertise des agents dans les différents secteurs d'intervention.

Dans la filière communication (numérique, audiovisuel, événementiel), les évolutions tendront à confirmer le positionnement de la filière comme « agence de communication » du ministère et les agents de catégorie A du ministère devront développer les nouvelles compétences associées.

La filière administrative comprend la filière **financière** et la filière **ressources humaines**, toutes deux marquées par un besoin accru de professionnalisation.

La première a intégré des modifications intervenues dans le contexte de travail dues à la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ainsi que le transfert de charges nouvelles (internalisation des contrôles de la qualité budgétaire et comptable, l'évolution des missions des services communs de gestion, renforcement des fonctions « achats », utilisation de Chorus).

La seconde est caractérisée par une forte proportion d'emplois spécialisés, dans les métiers exigeant une expertise : expertise juridique et statutaire, développement RH (recrutement et accompagnement personnalisé, demandé par les agents), et un besoin accru de ressource capable de répondre au besoin de développement dans le domaine des techniques d'ingénierie de la formation, en ce compris la formation à distance, afin de répondre à l'individualisation des besoins de formation.

Des compétences spécialisées sont requises afin de traiter la qualité de vie au travail.

La filière informatique a connu la plus importante évolution, marquée par l'apparition de nouveaux métiers dans le champ du développement (science des données et intelligence des machines, applications simples avec de fortes capacités d'évolution), création et gestion

de data centers, ainsi que la montée des problèmes de sécurité informatique. Ces métiers nouveaux nécessitent que le MAE puisse s'attacher les services de personnels qualifiés, possédant un niveau élevé de connaissances actualisées, qui correspondent à des jeunes profils en fin de cursus académique, qui aspirent à des rémunérations supérieures à celles consenties par l'administration.

La filière logistique et patrimoine est elle aussi marquée par des évolutions importantes. Parmi les missions nouvelles de la filière figurent la fiabilisation du patrimoine à l'étranger, son entretien et sa maintenance. Le développement du *building information modeling* (BIM), dispositif de modélisation numérique qui accompagne l'ensemble de la vie



d'un bâtiment, de sa construction à son exploitation et à sa maintenance, suppose le recrutement d'un « BIM manager ». En outre, la filière a besoin de profils d'ingénieurs pour exercer les fonctions les plus spécialisées.

L'expertise interne relative à certains métiers est à conserver (sécurité incendie au niveau encadrement).

Les écarts entre ressources actuelles et besoins prévisibles rendent nécessaire le recrutement de contractuels sur des profils inexistantes en interne ou lorsque des titulaires laissent des emplois vacants. En catégorie A, le nombre d'agents reste supérieur au nombre d'emplois à pourvoir, alors que le nombre de départs à la retraite, certes important chez les MP, restera modéré chez les CAE et moindre chez les SAE, plus jeunes. Les agents de catégorie A ont peu tendance au départ en retraite anticipé.



S'agissant de la filière SIC, compte tenu des départs en retraite prévisibles, il est prévu de maintenir un rythme de recrutement d'un ASIC un an sur deux.

L'administration mentionne l'accroissement prévisible de difficultés récurrentes à pourvoir des postes d'encadrement supérieur par des agents féminins.

L'administration, en complément du document de séance (résumé ci-dessus), précise que l'allongement de la durée des carrières a pour conséquence que les parcours connaîtront des séquences hors du ministère. Ces séquences doivent être davantage accompagnées et faire l'objet d'un suivi. Les intéressés seront reçus de manière privilégiée durant cette mobilité par le pôle parcours, et le lien avec le Département sera maintenu. Ainsi, une convention avec le ministère chargé de l'intérieur permet d'envoyer des diplomates en qualité de conseillers auprès des

préfets de région. Ils bénéficient durant cette affectation d'un l'itneo ce qui leur permet de rester connectés à Diplonet.

Le retour au Département, que ce soit à l'administration centrale ou à l'étranger, doit être préparé. Il appartient à l'administration de s'engager à gérer un retour effectué dans des conditions favorables.

La « mobilité » dans un cabinet est en réalité un faux nez d'une mobilité qui évite en réalité de « sortir ».

Pour ce qui est des affectations chez les opérateurs, il convient d'aller jusqu'au bout de la logique, et ces derniers devront accueillir les agents du MAE, dans le cadre de mobilités croisées. Les agents des opérateurs pourront d'ailleurs être accueillis sur des fonctions autres que celles relatives à l'exercice de la tutelle.

Sur les fins de carrière, il faut s'attendre « à la fin des fins de carrières ascendantes ». Il s'agit de valoriser l'expérience acquise, car il y a un fort besoin de retours d'expérience de terrain.

S'agissant, pour les SAE, d'un possible grade à accès fonctionnel (GRAF) à négocier avec la DGAFP et le Budget, il faut l'envisager, précise l'administration, avec son probable corollaire, à savoir une baisse des effectifs des CAE.

La question de la fusion des corps CAE / SAE – CAE / MP est posée.

La CFDT retrouve la plupart de ses préoccupations relayées dans les analyses de l'administration. Un point de vigilance est rappelé quant au recours aux personnels précaires, à savoir les contractuels en CDD, auxquels l'administration ne devrait recourir qu'en cas de besoin ponctuel. Or on constate que des emplois dont le caractère pérenne est avéré sont trop souvent pourvus par des contractuels en CDD. Lors des réunions dédiées aux filières, la question a été posée notamment pour les emplois en administration centrale sur des métiers qui montent en puissance (tutelle des opérateurs), lorsque des fonctionnaires peuvent remplir les fonctions (DCP) et à terme, lorsque des emplois dont la montée en compétences techniques est nécessaire, et où il serait possible, en raison de formations adaptées pour y faire face, de s'attacher durablement les services de contractuels en CDI.

De manière générale, la CFDT est d'avis de favoriser toute politique qui vise à remédier à des déficits de compétences auxquels on doit remédier par des recrutements temporaires extérieurs, alors que les besoins sont durablement identifiés au Département. Il en va ainsi notamment de la filière financière, de la filière DRH, de la filière juridique, où le département doit être capable de discuter à ni-

veau comparable avec les ministères partenaires (Bercy, DGAFP notamment).

La CFDT réagit aux pistes de réflexions proposées

S'engager dans la voie de **la réduction des recrutements dans le corps des CAE** en réduisant le nombre de postes offerts chaque année ou en passant à un recrutement biannuel signifierait à court terme le blocage de l'ascenseur social dans la mesure où les promotions au choix reposent sur les nominations par concours.

Le recours à l'apprentissage dans certaines filières où les profils plus jeunes sont recherchés (cas de la DSI), même si cela suppose que les passages des apprentis sont par définition de durée limitée, peut répondre à des besoins, sans pour autant que soient gelés à terme les recrutements débouchant sur de l'emploi pérenne. La CFDT y est donc plutôt favorable.

La CFDT approuve la mise en ligne concomitante de la totalité des transparences relatives aux trois réseaux (diplomatique, consulaire, de coopération et d'action culturelle). Cela répond à sa demande quant à l'harmonisation de la gestion entre les affectations dans les trois réseaux. La CFDT en effet déplore depuis longtemps les chronologies décalées au détriment du secteur culturel à l'étranger, ce qui prolonge actuellement d'autant les incertitudes des collègues quant à leur affectation dans ce dernier. Cela irait d'ailleurs dans le sens voulu depuis des années par notre syndicat qui déplore que le réseau diplomatique soit encore appréhendé comme représentant « *le cœur de métier* » (y compris dans le document fourni en séance !) du MAEDI.

Sur les parcours professionnels, la CFDT insiste sur le fait que la valorisation des filières et leur attractivité passe notamment par l'adaptation des rémunérations.

Sur les parcours pour les fins de carrière et l'éventuel recours au DFA (dispositif de fin d'activité) : ils ont connu un succès limité au Département et n'ont pas la faveur de la Cour des Comptes. La CFDT n'a pas expressément soutenu en séance ce dispositif.

Comme elle l'a fait depuis le début de l'exercice GPEEC, la CFDT souligne **le rôle essentiel de la formation** et de l'établissement du répertoire des compétences des agents. La variété des parcours ne peut se concevoir qu'avec une offre adaptée de formations.

Sur les réformes statutaires envisageables



Techniquement, l'absence de GRAF a été le prix à payer lorsque le Département, soutenu en cela entre autres par la CFDT, a choisi de ne pas rejoindre le CIGEM, notamment en raison de ses implications interministérielles.

L'administration a envisagé lors du dernier comité technique ministériel, **de négocier dans le cadre de la GPEEC l'introduction de ce grade fonctionnel dans le statut ministériel.** Cela est de nature à offrir des débouchés aux collègues ASIC et SAE, et leur permettrait d'accéder ainsi à un indice terminal hors échelle A (actuellement l'indice brut du grade de promotion est de 979).

Sur la fusion de corps CAE/MP, le grade de MP pouvant alors devenir le GRAF du corps des CAE, et/ou la fusion des corps des CAE et SAE, la CFDT a formulé, pour le court terme, une réponse d'attente, compte tenu d'une part, des conséquences d'un décrochage « *hic et nunc* » de l'interministériel pour ce qui est des corps d'encadrement supérieur, et, d'autre part, de l'impact – positif – que pourrait avoir l'institution du GRAF pour les ASIC et SAE, **élément nouveau porté au débat** (novembre 2016, puis dans le document de séance).

S'agissant de la fusion MP/CAE, elle risquerait d'avoir pour conséquence un abaissement de l'indice terminal des MP (HEE, donc actuellement supérieur à l'indice terminal des administrateurs civils HED).

S'agissant de la fusion des corps de CAE et de SAE, il est peut-être prématuré de se prononcer, compte tenu de la perspective du GRAF pour les ASIC et les SAE, qui serait de nature à accroître substantiellement la rémunération des collègues.

En effet le GRAF serait destiné, par avancement au choix, à accueillir des SAE principaux ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade, remplissant les conditions posées par le statut interministériel qui serait transposé dans le décret statu-

taire des agents diplomatiques et consulaires. Ces conditions sont les suivantes : les titulaires du grade de principal ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade doivent justifier « 1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ; 2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966. » (979 à partir du 1^{er} janvier 2017).

On peut donc raisonnablement penser, et ce serait d'ailleurs logique, que la fusion des deux corps CAE/SAE avec ce dernier pourvu d'un GRAF, en vue d'une carrière linéaire, entraînera un accès privilégié des titulaires de ce grade hors classe au niveau de l'actuel A+ et allongera potentiellement d'autant la carrière des autres.

De plus, un décrochage de l'interministériel sans que les modalités de progression dans un corps linéaire soient connues, en ce compris pour les collègues qui ne sont pas SAE (ASIC, traducteurs) et qui peuvent accéder au corps des CAE, mérite une analyse approfondie.

Par ailleurs, *quid* de l'actuelle mobilité statutaire, qui s'adresse aux « administrateurs civils, autres fonctionnaires ou personnels militaires relevant de l'encadrement supérieur, magistrats » donnant accès aux fonctions de direction si le corps actuel des CAE n'est plus au nombre des « corps issus de

l'ENA », au sens de l'article 8 de la loi du 11 janvier 1984 ? *Quid* de l'accès à des postes statutaires d'encadrement supérieur dans d'autres administrations sur des postes exigeant d'avoir accompli l'actuelle obligation de mobilité ?

Le possible tarissement du tour extérieur existant actuellement pour les corps de catégorie A autres que SAE (ASIC, traducteurs) est également à prendre en considération.

Pour toutes ces raisons, il apparaît que les pistes, certes intéressantes sont encore trop floues dans le cadre d'une réforme globale (SAE/CAE/MP) pour qu'il soit possible de prendre à ce stade position



Cfdt-Mae - Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Page Messages Notifications 63 Statistiques Outils de publication Paramètres Aide



Cfdt-Mae -
Ministère de
l'Europe et des
Affaires étrangères
@cfdt.mae



Retrouvez-nous sur Facebook !

J'aime déjà Déjà abonné(e) Partager Nous contacter

Direction générale des Affaires politiques et de sécurité : les métiers de la diplomatie

La CFDT-MAE souhaite revenir sur le dernier cycle de rencontres, entre octobre 2016 et mars 2017, portant sur l'évolution prévisible des « métiers » et des besoins en compétences, d'ici 5 à 10 ans, des grandes directions « employeurs » du ministère dont certaines réunions avaient déjà fait l'objet d'une précédente publication sur notre site (en particulier la DFAE et la DIL).

Dans le cadre du groupe de travail GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), consacré à la direction générale des affaires politiques et de sécurité (DGP), présidé par la Directrice générale de l'administration et de la modernisation accompagnée du directeur général adjoint de la DGP, la CFDT-MAE revient sur l'exposé de l'administration, en séance, et les interventions de ses deux représentants syndicaux, Anne COLOMB et Thierry FRANQUIN.

Un environnement international mouvant et instable

L'environnement international général est mouvant, instable, il se fragmente et est caractérisé par une remise en cause du multilatéralisme sur lequel la France a beaucoup investi ces

dernières années, au profit du bilatéral et du « bi-multi », dans un monde qui connaît de plus en plus de crises imprévisibles qui ont des conséquences sur le travail et l'organisation de la DGP (ex. printemps arabes, Brexit). Dans un contexte de diminution des moyens de ce secteur chargé de l'analyse politique et des négociations, il existe deux options : la première est de se recentrer sur certains métiers et la seconde est de maintenir la

diversification existante. La seconde option a été choisie par les autorités françaises et la DGP se place dans l'hypothèse où le ministère continue de couvrir les activités récemment entrées dans son périmètre, notamment la diplomatie économique et le tourisme.

Une nouvelle organisation du travail et des parcours

La réactivité demande une nouvelle organisation du travail, notamment la mobilisation de task forces. Les moyens sont en baisse et les métiers de la diplomatie changent. L'organisation des parcours est donc à repenser pour que soient intégrées ces nouvelles dimensions. L'analyse politique n'est pas une pratique innée et c'est tout au long de la carrière que s'effectue la formation. On n'arrive pas, et c'est là une spécificité, à la DGP directement formé. Si les rédacteurs sont recrutés avec un bon niveau initial, ils vont néanmoins apprendre la diplomatie tout au long de leur parcours.

Rédacteurs : la pression des éléments de langage

La direction générale est trop peu pourvue en personnels, or, moins on a de moyens, plus on a du lan-

gage, puisque la France est un pays qui a fait le choix d'être à vocation mondiale. Les rédacteurs sont ainsi sous la pression, obsessionnelle, des éléments de langage (EDL), alors qu'il conviendrait d'avoir de plus en plus de recul. Il est impératif de rationaliser la manière de travailler, de ne plus se situer sous la constante pression de la mise à jour d'EDL, au détriment de la réflexion de fond.



Direction des immeubles et de la logistique : perspectives de développement d'ici à 2025



Deux évolutions majeures sont présentées lors d'une réunion spécifique – évolution des métiers et évolution des missions -, permettant de dégager plusieurs tendances fortes identifiées à la direction des immeubles et de la logistique (DIL) :

- La maintenance et le patrimoine de l'Etat deviennent des sujets de plus en plus importants et requièrent de nouvelles compétences ;
- L'informatique prendra aussi de l'importance, ce qui nécessite des compétences spécifiques ;
- Les marchés publics sont incontournables et vont requérir des compétences de plus en plus exigeantes ;
- L'administration exemplaire et les ambassades vertes prendront une place accrue, ce qui implique- ra de pouvoir suivre et contrôler leur évolution.

L'administration rappelle que la pluralité des métiers évolue rapidement à la DIL, soulevant de fait une problématique forte pour ce qui est du recrutement, tant interne qu'externe. La DIL est aussi un outil de dialogue régulier avec les autres services du ministère, ce qui devrait permettre de prendre en compte la démarche « service » dans sa stratégie de fonctionnement quotidienne. En d'autres termes, la DIL est prestataire de services pour les autres directions. Enfin, beaucoup d'agents de catégorie C travaillent à la DIL et la formation en interne reste un enjeu déterminant pour l'avenir et la sécurisation des métiers de la direction.

La problématique de l'externalisation

La DIL fait appel à de nombreux prestataires extérieurs. L'évolution des marchés publics va nécessiter de nouvelles compétences et donc des formations.

De plus, les contraintes budgétaires impliqueront de savoir mieux gérer, exigeant une approche qui ne sera plus exclusivement quantitative mais qui fera une plus grande place au qualitatif. La création d'une base de données en 3D (pour le bâtiment notamment...) devra entraîner le développement d'une nouvelle compétence, notamment au bureau d'assistance aux utilisateurs (BAU). Enfin, la nécessité de prendre les mesures appropriées en matière de prévention des risques psycho-sociaux est exprimée.

La DIL en 2025 ?

D'autres points sont relevés lors de cette réunion, s'agissant notamment:

- Du parc automobile : il conviendra d'apporter au mieux une prestation de services transports en préservant le parc automobile,
- De la sécurité incendie : le respect des dispositions réglementaires est fondamental et la DIL a recruté sur CDI un agent au profil adapté.

Les postes à l'étranger sont aussi un enjeu où il faudra développer une forte expertise. D'autre part, la gestion financière au sein de la direction devra être dotée d'un outil de fiabilisation et comptable en lien avec la DAF. Le développement de la compétence en matière de BIM (*Building information modeling, ou building information model (BIM)*), qui est une technologie et des processus associés pour produire, communiquer et analyser des modèles de construction (Eastman, 2011), exigera de recruter un BIM Manager et de disposer au sein du BAU d'une compétence correspondante. Les dispositifs « Ambassade verte » et « Administration exemplaire » supposent enfin la mise en œuvre de com-



pétences techniques et de communication plus pointues.

Intervention de la CFDT

La CFDT porte son attention sur les points qui suivent, s'agissant d'une filière qui comprend des métiers auxquels ont affaire tous les agents du ministère : équipements des bureaux, sécurité incendie, BAU, dont l'efficacité et la réactivité sont relayées.

L'externalisation a des limites, notamment pour les fonctions relatives aux garages et d'intendance, ce qui pose la question du devenir des corps techniques de catégorie C. Comme le reconnaît l'administration, l'externalisation n'est pas forcément la solution économiquement la plus favorable.

La répartition titulaires / contractuels sur les fonctions non administratives est posée, compte tenu du renforcement technique nécessaire du MAE. Il s'agit de former une ressource interne intéressée par la filière, à valoriser toujours dans l'optique de limiter les points de vulnérabilité du Département face aux divers interlocuteurs, problématique transversale soulevée dans les différentes filières examinées dans le cadre de l'exercice GPEEC.

La CFDT-MAE rappelle que le Département possède une filière « marchés » à valoriser, qui concerne non seulement la DAF et la DIL, mais aussi toutes les directions qui ont des correspondants dans les directions, notamment les rédacteurs marchés. Il s'agit là encore d'une problématique transversale : autant le recours aux CDD pour des projets ponctuels est concevable et adapté, autant pour la mémoire des immeubles, cela l'est moins. La CFDT précise que la pérennisation d'un emploi d'architecte et d'un emploi de responsable maintenance en centrale est nécessaire, afin d'éviter à terme le délabrement des immeubles. Cela serait au demeurant cohérent avec le projet QO 21 qui doit s'inscrire dans la durée. Dans le même ordre d'idées, elle approuve le principe du recrutement

sur CDI du conseiller sécurité, sur un poste vacant depuis plusieurs mois.

Enfin, pour se donner les moyens d'un politique immobilière durable à l'administration centrale, la CFDT-MAE rappelle qu'il s'agit de ne plus retomber dans les errements qui ont marqué la période récente, à savoir l'acquisition du site Convention accompagnée de nombreux déboires dont les conséquences pèsent encore à ce jour.

A l'étranger, la CFDT souligne le renforcement de la maintenance et la capacité de résister aux caprices des chefs de poste, tout en renforçant la compétence « DIL » dans les services communs de gestion (SCG), qui pourrait se traduire par la formation d'un agent du SCG à la conduite de travaux et à un module de gestion des équipements.



Suivez-nous sur Twitter !

TWEETS 551 ABONNEMENTS 13 ABONNÉS 515 JAIME 1 LISTES 1

Suivre

Affaires étrangères

@CFDTMAE

Le syndicat CFDT au Ministère des Affaires étrangères

Paris

Tweets Tweets & réponses Médias

Affaires étrangères @CFDTMAE · 24 mai
Concours internes : La CFDT travaille à des solutions pour permettre l'accès des recrutés locaux aux concours internes de toutes catégories

3

Nouveau sur Twitter ?

Inscrivez-vous maintenant pour obtenir votre fil d'actualités personnalisé !

S'inscrire

Focus sur les métiers de la communication à la DCP

La CFDT-MAE vous propose de revenir sur le groupe de travail GPEEC consacré à la direction de la communication et de la presse (DCP), dans le cadre du dernier cycle de rencontres portant sur l'évolution prévisible des « métiers » et des besoins en compétences, d'ici 5 à 10 ans, des grandes directions « employeurs » du ministère.

Comme lors des rencontres précédentes, le groupe de travail est présidé par la Directrice générale de l'administration et de la modernisation (DGAM), accompagnée du directeur de la DCP, également porte-parole du ministère. La CFDT-MAE est représentée par Anne COLOMB et Thierry FRANQUIN.

Une mission stratégique « internalisée »

La communication est une fonction stratégique pour le Département, prise en compte, au quotidien, dans l'organisation du ministère (cabinets), qui a choisi de confier cette mission, en interne, à la direction de la communication et de la presse (DCP). Cette direction, qui est composée de deux sous-directions et de pôles, assure l'animation de la communication interne et externe du Département. La DCP fait un point presse quotidien et son directeur assure les fonctions de porte-parole. Seuls deux autres ministères connaissent une situation analogue : le ministère de l'intérieur et celui chargé de la défense. La direction de la communication et de la presse est, également, chargée de la diplomatie numérique, vecteur fort de notre politique d'influence, et pilote aussi le réseau de presse et de communication des postes.

La DCP absorbe la dictature de l'instant

Tout ce travail nécessite une grande réactivité aux événements, dans un monde de plus en plus bouleversé et dans lequel la fonction d'information n'a jamais été aussi importante. La DCP doit prendre en compte l'émergence de nouveaux modes de communication, en particulier ceux des réseaux sociaux qui génèrent de l'information en dehors des acteurs traditionnels que constituent les médias. Le rôle de la direction de la communication et de la

presse consiste donc à absorber le stress de l'action immédiate et d'en préserver les autres directions de l'administration centrale et les postes. La DCP effectue, également, une mission de veille stratégique sur la perception, par les médias, du ministère et de ses missions.

La communication s'effectuera en dix langues

La communication repose sur la stratégie ministérielle de communication à destination de l'administration centrale et des postes. A moyen terme, la communication numérique s'effectuera en 10 langues, au lieu de 6 actuellement (français, anglais, allemand, espagnol, arabe et chinois seront rejoints par russe, portugais, japonais et persan). Par ailleurs, il s'agit également, pour cette direction, de piloter la mise en place d'une communication « décentralisée » assurée localement par les postes.

Des centres régionaux de communication sont en place (la communication relative au monde arabe est coordonnée par l'ambassade de France en Egypte, celle relative au monde hispanophone l'est à Mexico).

Les ressources dont dispose la DCP

Les moyens budgétaires sont passés de 4 à 2,5 M € en 7 ans. Les effectifs, qui étaient de 107 postes de travail en 2010, sont passés à 100 en 2016 (sans compter un diplomate d'échange), répartis entre 78 titulaires et 22 contractuels. Parmi les fonctionnaires, on compte 25 agents A, 14 agents B et 39 C. Par ailleurs, l'importance croissante du numérique, le recours, lui aussi croissant, à l'audiovisuel et la montée en puissance de l'événementiel ont justifié le recours à des agents contractuels. En outre, à l'étranger, le réseau « presse » comprend aussi bien des titulaires que des recrutés locaux.

Les différents métiers exercés

Le travail de la DCP repose, aujourd'hui, sur les métiers de la presse (relation avec les journalistes),



du numérique (développeurs informatiques, rédacteurs Web, réseaux sociaux et Diplonet), de l'audiovisuel (cadreurs, photographes), de la communication et de l'événementiel (graphisme) et de la veille (agences de presse, presse, médias audiovisuels, Internet et réseaux sociaux). Parmi les agents qui exercent ces métiers, beaucoup partici-



pent à des astreintes, soit au titre de la presse, soit au titre du Web.

La mise en place de « Diplolab »

Cette cellule informelle, composée d'agents des deux sous-directions (presse et communication), est chargée d'une veille stratégique de l'actualité à travers tous les vecteurs d'information actuels. Elle a vocation, d'ici 5 ans, à se professionnaliser et à évoluer grâce à une technicité croissante.

Une professionnalisation croissante et inéluctable

L'évolution majeure de ces dernières années, appelée à se poursuivre, est celle d'une professionnalisation croissante et inéluctable des différents métiers de la communication, dans un contexte de montée en puissance du numérique et de la concurrence sur le marché de l'information. Le recours à des agents contractuels doit pouvoir être envisagé à chaque fois qu'un profil adapté ne parvient pas à être identifié parmi les titulaires et, dans ce cadre, il est important de maintenir une possibilité de « CDIisation », au cas par cas.

Diffuser la culture de la communication et du numérique

La direction est active dans la diffusion de la culture de la communication et du numérique au sein du ministère. Des progrès importants, en lien avec la DRH, ont été réalisés ces dernières années par le biais de modules de formation adaptés et pratiques. Il est de l'intérêt du Département qu'un nombre croissant de titulaires passent, durant leur parcours, par des fonctions dans ce domaine.

La CFDT relève la diversité des personnels de la DCP

La CFDT relève que la DCP réunit une diversité de personnels soumis à des régimes juridiques différents (fonctionnaires, contractuels CDI et CDD), ce qui constitue en soi un défi managérial et, pour la gestion des agents non permanents, une contrainte supplémentaire en termes d'attractivité des salaires.

La CFDT milite pour une pérennité des parcours

La CFDT-MAE constate également que les qualifications auxquelles la DCP fait appel correspondent à des besoins permanents et que des fonctionnaires qui ont été affectés à la DCP y reviennent. Dans ces conditions, et puisque le choix – heureux – a été fait de faire assurer la communication du MEAE par des agents du MEAE, il y a là des personnels qui pourraient ne pas être recrutés de manière précaire. Il existe pour des fonctionnaires de toutes catégories des parcours professionnels qui s'inscrivent, dans la durée, dans la filière « presse et communication » et des contractuels recrutés en raison d'une spécialité exercée, avant leur recrutement à la DCP, qui pourraient également apporter leur concours sur le long terme. Tout comme la CFDT l'avait relevé pour la DGM, il y a là un gisement d'emplois pérennes qui devraient être traités comme tels et non plus sur le mode précaire.

Ce point semble avoir retenu l'attention de l'administration.



La direction des Affaires européennes au cœur du MEAE



Dans le cadre du groupe de travail portant sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), consacré à la direction de l'Union européenne (DUE), présidé par la directrice générale de l'administration et de la modernisation accompagnée du directeur de la DUE, la CFDT-MAE revient sur l'exposé de l'administration, en séance, et les interventions de ses deux représentants syndicaux, Anne COLOMB et Thierry FRANQUIN.

Une direction à la fois géographique et fonctionnelle

Le directeur de l'Union européenne expose que la DUE présente la particularité d'être à la fois une direction géographique et fonctionnelle. Les sous-directions géographiques sont chargées des relations bilatérales avec les Etats européens (dont certains hors de la zone Union européenne). Certains Etats, dès lors que les négociations en vue de l'adhésion à l'UE sont ouvertes, rejoignent les pays couverts par une direction géographique. La direction comprend également deux sous-directions fonctionnelles : la sous-direction des politiques internes et des questions institutionnelles (DUE/INT) et la sous-direction des relations extérieures de l'Union européenne (DUE/RELEX).

Une direction peu dotée en effectifs

Au total, 89 agents travaillent à la DUE dont 20 agents de catégorie C, 2 de catégorie B (CAD), 64 de catégorie A, un diplomate d'échange et deux stagiaires. Cette année, un lauréat sur trois, dont le rédacteur « Brexit », a dû s'absenter pour suivre la formation de l'institut diplomatique et consulaire (IDC). Les départs vers l'IDC ont donc été échelonnés. Même s'il est difficile de donner des données finement chiffrées, on comprend que les effectifs « n'ont pas vocation à se réduire », quel que soit le périmètre futur des missions et il sera, en tout état de cause, nécessaire de réinvestir dans le champ du bilatéral, puisque 60% du commerce extérieur, 60% des investissements et 70% du tourisme sont réalisés avec les Etats membres de l'Union européenne. Si le schéma reste en place et, même, se développe, il faudra disposer de moyens adéquats pour suivre cette politique et tenir compte d'un éventuel élargissement de l'UE.

La spécialisation croissante des agents de cette filière

On observe sur la période récente une nécessaire spécialisation croissante des agents exerçant dans le champ euro-

péen et communautaire, qui requiert un niveau d'expertise qui va en augmentant et va de pair avec la technicité croissante des dossiers et les attentes à due concurrence des ministres délégués et des secrétaires d'Etat. Ces constats sont à prendre en compte dans les recrutements, qui doivent être accompagnés, en fonction des besoins, tant en formation initiale que continue. L'expertise déployée par les agents de la filière n'est certes pas remise en cause, mais elle est fortement concurrencée, notamment par les ministères qui ont remis la main sur les affaires européennes et se sont dotés de directions compétentes en la matière.

Une « filière européenne » élargie

Le directeur insiste sur la notion de filière européenne qui inclut le réseau des correspondants européens dans les ambassades (agents du Département), si besoin affectés dans des pays qui, sans être membres de l'UE, voient les relations se développer avec cette dernière, et deux représentations permanentes à Bruxelles : la représentation permanente auprès de l'Union européenne (RP/UE) et la représentation permanente auprès de l'Union de l'Europe Occidentale (UEO) et du Comité politique et de sécurité (COPS) de l'Union européenne. La filière européenne, comprend, en outre, les agents que le MAE affecte à la Présidence de la République, à Matignon, au Secrétariat général des affaires européennes (SGAE), et les RP à Bruxelles (RP/UE, RP/COPS).

La stratégie d'influence française

L'influence française dépend de notre capacité à être présents dans les structures européennes, en conséquence à financer des agents détachés au Service européen pour l'action extérieure (SEAE). Or s'agissant des candidatures à ce dernier, la concurrence est rude entre les Etats membres. Il convient dans le même temps de continuer de viser des affectations à la Commission de l'Union européenne, au Secrétariat général du Conseil, et au Parlement européen. S'agissant de cette dernière institution, l'Allemagne, Etat membre qui a le plus grand nombre de députés au parlement européen, a investi l'institution de manière majeure également dans ses structures administratives. Il convient de tenir le même raisonnement sur la présence française dans la politique des échanges avec les partenaires. Une relation institutionnalisée a ainsi été mise en place pour les échanges avec Berlin, et il importe de placer dans d'autres capitales européennes des agents du MAE (Rome, Prague, Copenhague).

Think tanks et communication

En matière de *think tanks* (groupes de réflexion ou laboratoires d'idées pour les questions européennes tels que la Fondation Robert Schuman ou la Maison de l'Europe), lorsque le département a voulu investir dans la politique

d'influence, l'irruption de ces acteurs nouveaux, relativement mal connus, a posé une vraie question. Depuis, l'investissement se poursuit avec le centre d'analyse, de prévision et de stratégie (CAPS) et la direction de la communication et de la presse (DCP), puisque, à compter de l'année 2005, un véritable partenariat de communication a été institué et dont la gestion a été par la suite transférée à la DCP. C'est à présent un sujet partagé qui exige des compétences en matière de stratégie de communication.

Les évolutions liées au projet européen

L'avenir est lié aux évolutions du projet européen (exemple : Brexit et les pays entrants) et pour ce qui est du projet lui-même, on peut se fonder sur une synergie croissante entre le champ politique et géographique (exemple : l'arrivée de la Croatie dans la zone géographique couverte par la DUE dès l'ouverture des négociations en vue de l'adhésion à l'Union européenne).

Le vivier communautaire et européen

Il existe un vivier pour la filière communautaire, constitué notamment par les agents qui sont passés par le SGAE, ceux qui ont été experts nationaux détachés (END) dans les structures de l'UE, par DJ/UE, par la DUE, et depuis la création du SEAE, les agents qui souhaitent voir le Département y proposer leur candidature sont invités à l'indiquer à la DRH lors de leurs vœux en vue de la prochaine campagne d'affectations. Il s'agit donc de prendre en compte un vivier, une filière, une expertise, et de relayer une organisation et une cohérence dans une politique d'affectations, et notamment de veiller à la compétence communautaire des correspondants européens. Ceci est d'ailleurs en phase avec les objectifs fixés par le plan « MAEDI 21 » d'accroître l'effort de formation et des mobilités européennes.

La CFDT relève que les différents statuts ne posent pas problème

La CFDT-MAE relève que les problèmes identifiés, en matière de GPEEC, de la filière européenne – à l'instar de la direction des affaires politiques et de sécurité (DGP) – ne portent pas sur la cohabitation de différents statuts d'agents, contrairement à ce qui a été exprimé

pour d'autres directions (DGM, SSD, DRH notamment). Le recours à des CDD, ponctuel, correspond à la période durant laquelle les lauréats, nombreux chaque année à la DUE, sont à l'IDC, et à chaque fois que cela est possible dès lors que les absences correspondantes pénaliseraient le service, des départs à l'IDC sont différés d'une année, étant observé que la DUE a pleinement conscience de la nécessité et de l'intérêt que cela présente pour les intéressés d'effectuer le cursus qui en tout état de cause est accompli.

La CFDT souligne la charge de travail des rédacteurs de la DUE

La CFDT rappelle qu'elle a constaté lors de visites de site (DUE/INT et DUE/RELEX, le 16 juin 2015), effectuées dans le cadre du CHSCT francilien, que de manière récurrente, la charge de travail était source de journées de travail anormalement longues et que la création d'ETP était nécessaire afin de remédier à cette situation.

La CFDT interroge la direction sur l'avenir des agents B et C

Comme pour la DGP, la CFDT-MAE interroge la DUE sur le rôle qui pourrait être dévolu aux secrétaires de chancellerie, au sein de cette direction, en relation avec ce qui avait été évoqué, en son temps, par M. DESMAZIERES au

cours des réunions préparatoires GPEEC. Il s'agissait d'envisager de faire évoluer les fonctions traditionnelles de catégorie B vers celles de « chargé documentaire » capable de soutenir les rédacteurs géographiques dans leur mission politique voire de partager certaines activités en binôme. S'il est vrai que les secrétaires de chancellerie, au

cours de leurs affectations à l'étranger, ont pu acquérir ou renforcer certaines compétences communautaires et la maîtrise de langues utiles à la DUE, qui pourraient être ici mises à profit, il convient, toutefois, que ces nouvelles tâches soient réellement enrichissantes et ne se limitent pas à la « simple » mise à jour des fiches pays. En ce qui concerne les agents de catégorie C, notamment ceux des CAD, la CFDT indique qu'il convient de bien les accompagner dans l'évolution de leurs tâches d'archivage, conséquence de la numérisation croissante de leur environnement de travail et de l'évolution de l'outil DIPLOMATIE.



rappelle qu'il s'agit de renforcer, pour les personnels titulaires, l'attractivité de la DGM et de valoriser, pour la suite de leur carrière, un passage dans cette direction générale ainsi que dans les postes du réseau culturel de coopération (COCAC, COCAC adjoints, SG, SG adjoints) et les opérateurs. La définition d'un parcours de carrière type intégrant ces affectations et les mobilités chez les opérateurs devra être posée et valorisée.

Les revendications de la CFDT et ses propositions

Depuis 2006, l'évolution des ETP de la sphère développement, coopération et action culturelle des programmes 185 (diplomatie culturelle et d'influence) et 209 (solidarité à l'égard des pays en développement) a connu la diminution la plus importante (-33 %) du Ministère.

La CFDT-MAE ne peut donc que partager la position de l'administration et considère que le cycle de réduction rapide des effectifs de la DGM (et en dernier lieu le transfert de 330 postes d'experts aux opérateurs), tant à l'administration centrale que dans le réseau à l'étranger, doit s'arrêter ou pour le moins, se stabiliser, afin de rendre parfaitement crédible la démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

La CFDT-MAE rappelle qu'elle reste très attachée à une réelle prise en compte, dans le périmètre de cet exercice ambitieux, les 3500 agents de recrutement local, budgétairement hors périmètre mais parfaitement inclus dans la communauté de travail au sein des Instituts français.

Elle estime aussi nécessaire, puisque le périmètre d'action du MEAE s'est élargi et que les opérateurs se voient déléguer de plus en plus de missions, de penser à un nouvel équilibre dans le schéma des emplois à la DGM : les effectifs chargés d'exercer la tutelle sont pour le moins très réduits alors qu'ils sont censés exercer une tutelle sur plusieurs dizaines voire dans certains opérateurs, de centaines d'agents.

La CFDT-MAE approuve toutefois la proposition de l'administration qui consiste à favoriser la mobilité des agents du ministère vers les opérateurs et celle

des agents de ces derniers vers le ministère. Elle précise cependant que pour que cette politique prenne tout son sens, il ne faudrait pas faire reposer la réflexion sur des emplois précaires, comme le

sont les CDD, mais au contraire sur des emplois pérennes. Le « retour sur investissement » est à long terme et n'est pas compatible avec des contrats à durée déterminée. La CFDT-MAE confirme, comme elle l'a fait dans d'autres cadres, qu'elle sera vigilante sur la pertinence des recrutements successifs de contractuels à durée déterminée, et rappelle que des besoins pérennes ne doivent pas être gérés par des recrutements précaires.

S'agissant des détachements sur contrats, la CFDT-MAE a pu constater que les règles de gestion n'étaient pas toutes clairement connues de la population concernée et invite l'administration à remédier à la situation.

La CFDT-MAE demande enfin si un passage à la DGM en administration centrale constitue le préalable indispensable au départ en poste dans ce réseau. Pour la CFDT-MAE, il conviendrait de « faire confiance aux secrétaires de chancellerie et aux secrétaires des affaires étrangères » et de les former à la coopération culturelle et à la gestion des EAF.

La CFDT-MAE conclut en rappelant son intervention récente devant l'assemblée des Français de l'étranger (AFE) à propos du droit des collègues de recrutement local français à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) lorsqu'ils s'installent à nouveau en France et indique qu'il existe une possibilité « d'ingénierie juridique dans ce domaine ».



La vie des sections : Nantes - A.G. de printemps : point revendicatif et règlement intérieur



La section CFDT-MAE de Nantes a tenu le mardi 23 mai dernier son assemblée générale de printemps. 31 adhérents (sur 158) étaient présents soit un taux de participation de près de 20%. Elle a notamment permis de faire le point sur les sujets revendicatifs particulièrement suivis par la section nantaise :

Le débat a été relancé sur **l'avenir des corps de catégorie C** ; un rappel de notre travail et de nos analyses dans le cadre de la GPEEC a été effectué et la perspective d'une enquête exhaustive

sur les ADJADM/ADJTECH portée par des adhérents/permanents nantais et parisiens a été bien accueillie. L'établissement d'une plateforme revendicative sur la base de ses conclusions, comme nous l'avons fait au printemps 2015 avec les SCH, s'avère plus que jamais une nécessité.

Le sujet du **RIFSEEP au service central de l'état-civil** a fait l'objet d'un tour de table animé. Alors que 30% des agents de catégorie C du MAEDI seraient sur un emploi recensé au groupe 1 du RIFSEEP, on constate que, selon les directions, ce taux varie très fortement. En effet, si la DGA (hors DRH et DAF) et SSD tournent en effet autour de 30%, la DRH est à 63%, la DAF à 89% et la DIL à 95%. En face, la DFAE dans son ensemble est à 9% et le SCEC seul à **8%** : **un courrier a donc été adressé au DFAE.**

Les progrès en matière de **procédure de délivrance de passeports diplomatique et de service pour les agents nantais partant en poste** ont été relevés ; la simplification opérée par la DRH résulte d'une démarche active de la section. Toujours en matière d'expatriation, la section souhaite la relance de la question des **délais de route**, dont le premier groupe de travail s'est enlisé voici près d'un an.

La section de Nantes a, enfin, adopté à l'unanimité le projet de **règlement intérieur** présenté par le bureau.

Calendrier

26 & 27 juin : Conseil syndical CFDT-MAE, Paris,
26 au 30 juin : Congrès de la fédération CFDT-Interco, Brest,
28 & 29 juin : Comité technique ministériel (CTM), Paris,
3 & 4 juillet : Journées des réseaux consulaires, Paris.



Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
GPEEC cat. A : des perspectives, mais une pyramide des corps inversée	page 2
D.G.P. : les métiers de la diplomatie	page 6
D.I.L. : perspectives de développement d'ici 2025	page 8
Focus sur la D.C.P.	page 10
Le D.U.E., au cœur du MEAE	page 12
D.G.M. : la fin d'un cycle ?	page 14
La vie des sections	page 16
Sommaire	page 16