

MAEDI 21

2014-2015 année de l'introspection

LE MINISTRE avait annoncé, lors du comité technique ministériel (CTM) de novembre 2014 « une vaste réflexion sur le MAE à partir de ce qui se fait d'innovant dans d'autres pays », précisant qu'« il s'agira d'examiner ce qui a été fait depuis deux ans et d'être clair sur le cap » et promettant d'associer les organisations syndicales à cette réflexion collective. Le directeur général de l'administration (DGA) avait précisé alors que le thème de la conférence des ambassadeurs porterait sur le MAE du XXI^{ème} siècle, sans éluder les questions « avec qui ? » et « dans quelles conditions ? ».

De fait la concertation avec les organisations syndicales a été bien menée.

Une première réunion, le 12 février 2015, est l'occasion pour le DGA d'expli-

quer les axes de réflexion : les ressources humaines doivent se moderniser et le ministère doit être exemplaire dans le recrutement, le management, l'expatriation et la problématique des conjoints et familles, le dialogue social et le développement durable.

Lors de la deuxième séance, le 7 avril, le DGA met l'accent sur « une meilleure capacité de la DRH à construire des parcours professionnels » et sur l'équilibre à trouver entre vie professionnelle et vie personnelle. La CFDT, à cette occasion, rappelle plusieurs de ses propositions (création d'un médiateur pour les situations de crise, prise en compte de la dimension familiale en expatriation, recentrer les fonctions RH ... à la DRH). Elle met en garde, au sujet du mot d'ordre « l'action diplomatique doit s'adapter », contre la poursuite de

la saignée dans les effectifs et demande que l'on sorte de la démarche sacrificielle en termes d'ETP »;

Puis le projet MAEDI 21 est évoqué en présence du ministre lors du CTM du 13 mai. **La CFDT, après avoir consulté ses adhérents, expose ses propositions, qui s'articulent autour des notions de service public de qualité (adéquation entre les missions et les moyens), de bien-être professionnel (GPEEC, temps de travail, outils de mobilité) et d'exemplarité (formation des managers, création d'un médiateur, dialogue social, exercice de la tutelle sur les opérateurs...).***

Rédacteur : Thierry Duboc,
Thierry Franquin
Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99
- 11, rue de la Maison - Blanche 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81

Site internet :
www.cfdt-mae.fr

facebook <https://www.facebook.com/cfdt.mae>

twitter (@CFDTMAE)



Issn 2259-6453

2015-2016

quel tempo pour la mise en œuvre ?

LE 27 AOÛT, lors de la semaine des ambassadeurs, le ministre dévoile le Rapport MAEDI 21 : Une diplomatie globale pour le XXI^e siècle. Quelques jours plus tard, la CFDT porte une première appréciation* en saluant le beau slogan « Les femmes et les hommes au cœur de notre projet » et en remarquant que le document MAEDI 21 fait une large part aux méthodes de travail et aux questions RH. Des grands principes chers à la CFDT sont affirmés : **diversité, parité, mobilité, équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qualité de vie au travail, qualités managériales de l'encadrement, mobilité familiale, accompagnement individuel des agents...** Nous approuvons plusieurs orientations comme la priorité à la **sécurité des Français, la politique**

de regroupement immobilier à l'étranger, le renforcement de la sécurité du réseau culturel, l'équipement de tous les postes en visioconférence d'ici 2018.

En matière RH nous approuvons l'objectif affiché de « **favoriser la fluidité**



entre les catégories et les corps », l'individualisation des parcours professionnels des recrutés locaux, la mise en œuvre et l'évaluation de la Charte du temps, l'ouverture plus large des possibilités de télétravail, la création d'un médiateur du

ministère pour favoriser le règlement des différends, la création d'un bureau des familles au sein de la DRH et la promesse d'un « bilan neutre en carbone à l'horizon 2020. Cependant le rapport n'est pas clair sur la question des moyens.

Mais nous interrogeons sur le sens de la phrase « après les efforts importants intervenus ces dernières années pour répondre à l'impératif d'assainissement des finances publiques, les moyens mis à disposition devront s'inscrire en cohérence avec MAEDI 21 ».

La mise en œuvre de MAEDI 21 a démarré en trombe immédiatement après son annonce. La présente Lettre du syndicat reprend les deux premières échéances en matière de dialogue social autour du projet : une réunion de présentation du projet en septembre et un projet de réorganisation de l'administration centrale dès le comité technique d'administration centrale (CTAC) du 14 octobre.

* <http://www.cfdt-mae.fr/revendications/maedi-21-a-la-loupe-des-propositions-bienvenues-et-dautres-qui-soulevent-de-nombreuses-questions/>

24 septembre 2015

La réunion est présidée par le nouveau DGA. La CFDT est représentée par Nathalie Berthy et Thierry Franquin.

Une phase de consultation au service d'une vision globale

En préambule, le DGA retrace les grandes étapes du projet : phase de consultation interne (services à l'AC, postes et agents) et externe (mission confiée au président du Conseil des AE et des organisations syndicales (OS). Il évoque les trois axes majeurs qui ont alimenté cette réflexion collective : élargissement du périmètre au commerce extérieur et au tourisme, adaptation du réseau diplomatique et consulaire, sécurité des Français à l'étranger et réaction face aux crises, amélioration de la délivrance des visas (attractivité de la France). Il poursuit en soulignant les trois exigences qui ont sous-tendu les mesures adoptées du projet MAEDI 21 :

- l'adaptation aux enjeux du XXI^{ème} siècle : réorientation du réseau en faveur des pays émergents du G20 (la Chine sera la première ambassade en 2017), rôle accru des ambassadeurs en matière d'action extérieure (coordination des opérateurs de l'État), meilleure interface de la diplomatie avec les autres acteurs (création de conseillers diplomatiques auprès des préfets de région), renforcement de la sécurité des implantations de la France comme des Français à l'étranger;
- simplification des démarches par un développement de l'outil numérique : mise en place d'un véritable « consulat numérique » et d'une « école française numérique », possibilité de demande de visas en ligne et extension du dispositif « visa en 48 h » ainsi que l'adossement de l'Agence française de développement (AFD) à la Caisse des dépôts et consignations (CDC);
- la gestion des femmes et des hommes du MAEDI : meilleur suivi des parcours pro-

fessionnels, égalité hommes / femmes, prise en compte des contraintes et des situations personnelles et familiales avec une articulation plus harmonieuse entre vie privée et professionnelle (charte du temps), promotion de la mobilité des agents et mise en place d'un médiateur.

Un catalogue de mesures non négociables et au calendrier serré

La restitution de cet exercice et l'annonce du plan de modernisation de notre diplomatie - décliné sous la forme de mesures à mettre rapidement en place - ont été faites par le ministre lors de la 23^{ème} conférence des ambassadeurs. Un premier bilan d'étape sera réalisé au début de l'année 2016.

Le DGA insiste sur l'impératif de rapidité des mesures à mettre en œuvre, par ailleurs toutes disponibles sur Diplonet. Il précise que pour chacune d'entre elles est fixé un calendrier précis de réalisation, parfois quantifiée, qui impose un rythme soutenu. Il souligne que la mise en œuvre collective et collégiale doit prévaloir. Les directions et services « chefs de file » du projet ont d'ailleurs déjà été désignés. Il précise que la mise en place des dispositions contenues dans le plan MAEDI 21 sera suivie de près par le secrétaire général qui disposera d'un comité de pilotage placé sous son autorité.

En réaction à cette présentation, les représentants des personnels s'interrogent sur la place du dialogue social dans le cadre de cet exercice déjà bouclé. Compte tenu du calendrier serré de mise en œuvre des différentes mesures, les OS soulignent le manque de concertation de l'administration et déplorent que ce projet ne contienne pas de références au dialogue social. Il ne peut y avoir de réforme possible sans adhésion des agents.

Le DGA précise que le projet MAEDI 21 ne peut être qualifié ni de réforme, ni de « livre blanc » mais constitue bien un document poli-

tique qui a été précédé d'une large phase de concertation. MAEDI 21 recense un ensemble de mesures et d'orientations décidées par le Ministre à partir de l'idée qu'il faut renforcer l'attractivité de la France en s'appuyant sur les forces vives du pays. Il insiste sur le fait qu'il n'existe aucune marge de manœuvre sur le contenu comme sur le calendrier des mesures du projet MAEDI 21. Leur mise en œuvre sera suivie de près par le SG. Il rappelle son esprit de concertation sur tous les sujets soulevés par les OS et précise qu'il attend leur contribution écrite.

Les OS constatent le manque de données chiffrées et de financement du projet en termes d'ETP et de budget. La question du budget et des ressources humaines pour la mise en place des mesures est vitale. Elles déplorent le manque de moyens et les termes imprécis du projet MAEDI 21 « ... les moyens mis à disposition devront s'inscrire en cohérence avec MAEDI 21. »

En ce qui concerne les moyens, les ETP, l'évaluation et la place du dialogue social, le DGA admet que tout cela doit être encore précisé. Prenant l'exemple des trop nombreux courriels que reçoivent les agents du Département, il met en valeur l'idée d'intérêt général afin que soit appliquée la charte du temps. Il indique avoir bien retenu la problématique exprimée par plusieurs syndicats concernant le corps des SAE (peu de débouchés en CAE à cause d'un recrutement direct trop important dans le grade de conseiller) et rappelle que si à son époque une douzaine d'énarques avaient été recrutés au titre de sa promotion au sein du MAEDI (sans compter les intégrations), aujourd'hui ce nombre a été réduit à 4.

Un plan perfectible mais qui rejoint certaines propositions de la CFDT

La CFDT constate que ce projet rejoint ses propositions en termes de GPEEC (appelée

aujourd'hui GPRH), de création d'un médiateur, de création d'un comité des parcours, d'un bureau dédié à la famille, de la charte du temps, de la réforme des concours et de l'équipement des postes en moyens de vidéoconférence. Elle s'interroge sur les moyens disponibles et le coût financier du déploiement de ces mesures et rappelle qu'aucune réponse n'est donnée à la question préalable du maintien des effectifs du MAEDI.

La CFDT souligne les risques que représente le recours généralisé aux recrutements de recrutés locaux sur des fonctions d'expatriés, notamment en catégorie A, sans en avoir évalué auparavant la portée. Elle rappelle que la mesure 3.5.1 prévoit une expérimentation et que cela implique nécessairement une évaluation avant une éventuelle généralisation, ce que l'administration a beaucoup de mal à faire. Elle souhaite que l'on puisse définir les fonctions – en particulier celles occupées par des agents de catégorie C – que seuls les agents de l'État peuvent remplir à l'étranger. Elle ajoute que si l'on entend confier davantage de responsabilités aux RL, la question de leur protection sociale devra être réglée.

Elle signale le cas de collègues en poste en Irlande qui sont obligés d'assurer, en même temps que leur astreinte et permanence consulaire, une astreinte « sécurité » et interroge l'administration à ce sujet.

Elle commente l'ouverture de « bureaux de France » à l'étranger et rappelle que cette idée n'est pas nouvelle. La DGA nous avait déjà présenté la possibilité de garantir l'universalité du réseau en s'appuyant sur des formes variées de « présence française » qui ne se résument pas systématiquement aux ambassades de type PPD-FTA. Le DGA répond que la possible ouverture de « bureaux de France » consisterait à assouplir la présence française à l'étranger. Concrètement, les directions géographiques seront chargées d'en établir la cartographie, notamment en Inde, en Chine et peut-être au Brésil. Différentes possibilités seront inventoriées, qui devront inclure un point de contact pour les Français de l'étranger : Alliances Françaises, Instituts Français ou agences consulaires.

14 octobre 2015

Le CTAC doit se prononcer sur des projets de texte remis à la dernière minute

À l'ordre du jour du comité technique d'administration centrale figurent deux avis formels concernant l'organisation de l'administration centrale (AC) du MAEDI. L'administration remet « sur table » la dernière version des projets de texte. En procédant ainsi elle méconnaît gravement le règlement intérieur du comité que nous avons adopté à la réunion précédente. Celui-ci prévoit en effet que « s'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et l'ordre du jour, les documents (...) doivent être adressés aux membres du comité au moins huit jours avant la date de la réunion ». Surtout, le fait que les projets de textes soient distribués à la dernière minute donne une indication sur le caractère précipité, pour ne pas dire brouillon, de la consultation du CTAC sur une question aussi importante que l'organigramme de l'AC...

Le SG défend au CTAC la mise en œuvre du MAEDI21

Christian Masset, en guise d'introduction, déclare que le CTAC est « l'expression de la modernisation du MAEDI ». Puis, concernant le MAEDI 21, il rappelle que le projet a fait l'objet « d'une vaste consultation avec les OS. Il s'agit d'un projet collectif, contrairement aux réformes précédentes. Nous souhaitons garder cet esprit collectif pour la mise en œuvre. Une équipe est constituée, comprenant les directeurs et chefs de service en charge des mesures-action. Un tableau de bord sera rendu public via Diplonet ». Le SG revendique « un souci de transparence et d'échange avec les OS ». Il en donne pour

preuve son souhait de présider une rencontre avec les syndicats avant chaque réunion mensuelle de l'équipe MAEDI 21 pour examiner le tableau de bord et évoquer des sujets de préoccupation tels que le télétravail, les locaux...

À propos de la modification de l'organisation de l'AC, le SG indique que « MAEDI 21 ce n'est pas du Mécano ». Les modifications de l'organigramme doivent être limitées au strict nécessaire et viser à organiser une communauté de travail la plus efficace possible. Les trois modifications principales touchent la direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM), qui devient la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international :

- « le besoin de renforcer la visibilité de l'action culturelle et de mieux interagir avec le réseau de coopération culturelle » justifie le regroupement de la direction de la coopération culturelle, universitaire et de la recherche (DCUR) et de la mission du réseau (DPR/RES) dans une nouvelle direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau;
- « les professionnels plébiscitent le fait que le MAE est chargé du tourisme et on a des résultats ». La direction des entreprises et de l'économie internationale (DEEI) est donc chargée de la promotion du tourisme et est rebaptisée en direction des entreprises, de l'économie internationale et de la promotion du tourisme;
- il semble en revanche que la transformation de la direction du développement et des biens publics mondiaux (DBM) en direction du développement durable soit plus sémantique, pour ne pas dire cosmétique.



Pourquoi la CFDT-MAE est contrainte de s'abstenir sur ces deux textes

La CFDT développe l'explication de vote suivante :

« La note de présentation des deux premiers avis formels indique que les projets d'arrêté et de décret modifiant les textes portant organisation de l'AC du MAE « visent à mettre en œuvre la réorganisation de l'AC du MAEDI présentée par le ministre le 27 août 2015 [il y a à peine un mois et demi !] dans le cadre du programme de réformes MAEDI 21 ».

Sur la méthode et le calendrier, la CFDT fait remarquer que si le travail de concertation avec les agents, les services, les postes et les organisations syndicales en amont du projet a été exemplaire, il n'en va pas de même pour la mise en œuvre.

Une réunion de concertation a été organisée récemment, lors de laquelle nous avons compris que les mesures présentées, leur calendrier et leurs modalités étaient décrites pour information mais que rien n'était négociable. Nous avons donc l'impression, notamment pour ce qui concerne cette nième réforme de la DGM, que le changement est conduit aux forceps, pour ne pas dire dans la précipitation alors que le MAEDI du 21^e siècle, comme son nom ne l'indique pas, était censé fixer un cap pour les 20 ou 30 prochaines années...

Sur le fond, trop de questions sont laissées de côté, qui auraient mérité un minimum de concertation :

la plupart des sous-directions et des missions de la DGM auront à l'avenir comme mission principale d'exercer la tutelle sur des opérateurs. Seront-elles capables d'exercer cette tutelle alors que le MAE n'a jamais vraiment réussi à exercer sa tutelle sur l'Agence française de développement (AFD) ?

la pérennité de la direction des entreprises ne nous paraît pas assurée et l'on se demande même si elle survivra au départ du ministre ;

les questions de personnel que va fatalement impliquer ce nouveau big-bang dans l'organigramme de la DGM, provoquent déjà une vague d'inquiétude dans les services de cette direction générale;

quid des transferts de personnels à l'AFD ? Combien d'agents ? Dans quelles conditions ?...

Mais les projets de décret et d'arrêté comportent aussi des dispositions qui nous conviennent. La création d'une délégation à la famille au sein de la DRH répond à une préoccupation de notre syndicat. La séparation opérée entre une sous-direction des opérations immobilières à l'étranger et une sous-direction des opérations immobilières en France est une mesure de bon sens. Pour les raisons exposées au sujet de la réforme de la DGM, qui nous a été présentée comme non négociable, et comme il n'est pas possible d'émettre des votes différenciés sur un texte où les bonnes mesures côtoient des mesures dont on aurait aimé prendre le temps de la discussion, **la CFDT s'abstiendra sur ces deux projets d'arrêté et de décret.** »

Pas d'engouement de la part des syndicats sur les premières mesures MAEDI 21

Il ressort du débat précédant le vote des deux textes soumis au CTAC que, mis à part l'ASAM-UNSA, qui approuve sans réserve le projet de réorganisation, les avis des autres OS sont très mitigés. La CGT rejette ce texte car elle conteste l'intention affichée par l'administration de confier à la sous-direction des personnels (RH2) le suivi des « parcours professionnels individualisés » des agents. La CFTC demande une fiche d'impact qui précise le nombre d'agents concernés, les missions supplémentaires, abandonnées, transférées aux opérateurs ainsi que les résultats attendus. Elle confirme l'inquiétude des agents concernés, à la DGM. La CFDT intervient à

nouveau pour regretter le transfert de la gouvernance à l'AFD, qui s'apparente à l'abandon par le MAE d'une compétence régaliennne.

Le SG répond qu'une fiche d'impact sera communiquée aux OS mais que « les changements seront très limités pour les agents ». Il estime que le pilotage des opérateurs et notamment de l'AFD s'est considérablement amélioré au fil des années. Il ajoute qu'il ne faut pas trop attendre pour la mise en œuvre de la réorganisation de la DGM « dont les fondements ne sont pas discutables, car cela crée une anxiété et une démobilisation chez les agents qui ne savent pas ce qui va leur arriver ». Enfin, l'expression « nième réforme », selon le SG, n'est pas appropriée; « il est normal que la structure évolue, les organisations des autres pays changent en permanence ».

Au terme de la discussion, les votes des représentants du personnel sur les deux textes présentés en avis formel se répartissent de la manière suivante : pour : 3 (ASAM-UNSA), contre : 1 voix (CGT) et abstention : 6 voix (4 CFDT et 2 CFTC). En définitive l'avis du comité n'est donc ni favorable, ni défavorable et l'avis « est réputé avoir été donné ».

Pas d'enthousiasme débordant de la part des organisations syndicales, à ce stade, pour les premières mesures MAEDI 21 !

Depuis cette réunion du CTAC, le secrétaire général a tenu parole et a lancé une série de réunions de concertation régulière avec les syndicats autour de MAEDI21.

Nous rendrons compte prochainement de la première séance, qui s'est tenue le 28 octobre. L'exercice, qui se présentait comme « bouclé », semble avoir été pour partie ouvert à la concertation. Si certaines mesures vont dans le bon sens, on attend lors du prochain CTM plus de précisions concrètes quant aux moyens mis en œuvre et l'adéquation des moyens aux missions compte tenu du nouveau périmètre d'intervention du MAEDI.

En revanche pas un mot lors de cette réunion sur la réforme de la DGM, chacun semblant avoir intégré le fait qu'il n'existe aucun espace de négociation sur ce sujet.



Suite aux attentats qui ont frappé Paris le 13 novembre, la commission exécutive de la CFDT appelle à l'unité, au rassemblement et au sang-froid.

Les actes commis ce vendredi 13 novembre à Paris ont franchi un seuil dans l'ignominie, la lâcheté et la barbarie. La CFDT, ses militants et adhérents s'inclinent devant les victimes, leurs familles et leurs proches. Elle rend hommage aux citoyens, fonctionnaires, salariés et bénévoles qui se sont mobilisés pour porter assistance aux victimes et rétablir la sécurité.

Les auteurs et les commanditaires de ces massacres horribles veulent installer la peur, la division et semer la haine. Leurs cibles sont la démocratie et les valeurs républicaines.

La CFDT appelle à l'unité, au rassemblement et au sang-froid. La vigilance et la fermeté face au terrorisme sont indispensables. Rien ne nous détournera de notre action pour une société fraternelle et un monde libéré de toutes les formes de fascisme et de fondamentalisme.

La vie des sections CFDT-MAE

La section de N'Djaména vient de voir le jour suite à l'assemblée générale qui s'est tenue le 29 octobre 2015.

La section comporte actuellement 18 adhérents.

Le secrétaire de cette section est Sylvain MBAIKOU-BOU qui travaille à l'Institut français du Tchad.



Le secrétaire adjoint est Kam-Mbag NOU-BARAMADJI travaillant également à l'Institut français du Tchad.



Calendrier

Novembre 2015

Mardi 18 novembre 2015 : Comité d'Action sociale

Vendredi 20 novembre 2015 : Point d'étape sur la réflexion GPEEC

Lundi 23 et mardi 24 novembre 2015 : Conseil syndical CFDT-MAE

Mercredi 25 et jeudi 26 novembre : Comité technique ministériel

Décembre 2015

7 décembre 2015 : mise en place du groupe de travail Charte du temps

15 décembre 2015 : CHSCT ministériel et CHSCT sites franciliens

Sommaire

2014-2015 : année de l'introspection	p. 1
2015-2016 : quel tempo pour la mise en œuvre ?	p. 2
Mise en œuvre du projet MAEDI 21 : des mesures pas toujours quantifiées et au calendrier serré	p. 3-4
Réorganisation de l'administration centrale et réforme de la DGM au pas de charge	p. 5-7
La vie des sections CFDT-MAE	p. 8
Calendrier	p. 8