Cfdt:
AFFAIRES ÉTRANGÈRES

10è CONGRÈS Bierville 2016

Projet de résolution d'orientation CFDT-MAE (2016-2020)

Document n° 2

Janvier 2016

PARKING

Projet de résolution d'orientation CFDT-MAE (2016-2020)

Avenir du MAE et réseaux 4
Parcours professionnels 6
Les conditions d'expatriation 9
Agents contractuels 11
Conditions d'emploi des recrutés locaux 12
Santé au travail 14
Développement du syndicat 15
Communication 17

Avenir du MAE et réseaux

L'universalité du réseau mais pas à n'importe quel prix

L'universalité du réseau, dont la CFDT a déjà écrit qu'elle ne méritait pas d'être défendue au prix de l'alourdissement de la charge de travail et de l'aggravation du stress doit être questionnée : la présence de la France passe-t-elle forcément par le maintien partout d'ambassades bilatérales et ne peut-on pas imaginer que notre présence soit assurée par une antenne consulaire, un Institut français, voire une Alliance française, comme cela avait été suggéré lorsque les le concept d'universalité du réseau avait été posé ?

L'efficacité et la pertinence des PPD FTA, notamment au regard du séisme intervenu à Katmandou, doivent être évalués.

Réseau consulaire, préserver et revendiquer un service public de qualité

La CFDT considère que l'activité consulaire est au cœur de l'action du MAE; elle insiste sur l'importance, pour nos concitoyens expatriés, de pouvoir compter sur un service public de qualité : proximité directe ou via un réseau de consuls honoraires ou de points d'appuis identifiés, formés et dotés de moyens *ad hoc*, délais raisonnables d'obtention des titres; rôle de conseil et d'accueil dans les pays éloignés et/ou exposés ; fonction de soutien dans ces mêmes pays et dans les centres de forte immigration française (jeunes notamment). Nos postes ne doivent pas devenir de simples « centres d'appels » sous peine de perdre une spécificité qu'il ne faut pas craindre de revendiquer.

Un Centre de crise, même surmédiatisé, ne peut se substituer à l'action quotidienne des collègues sur le terrain.

Retour des visas au MAE

Dans une perspective de cohérence administrative (les visas étant gérés par les agents du MAE au sein des ambassades et consulats) et de neutralité du traitement des dossiers, la CFDT revendique le retour de l'ensemble de l'administration centrale des visas au sein du MAE.

Réseau culturel et de coopération

La CFDT-MAE demande qu'à l'avenir et avant de décider de la fermeture d'un établissement à autonomie financière, l'étude des mesures alternatives à une telle décision soit présentée aux organisations syndicales et, le cas échéant, que le dispositif d'accompagnement des personnels licenciés soit négocié avec ses représentants.

La multiplication des opérateurs complique l'activité culturelle et de coopération du MAE et rend difficile l'évaluation de leur activité. Afin de contribuer à limiter cette complexité, la CFDT-MAE se donne pour objectif de nouer des contacts avec les élus CFDT des différents opérateurs ou, là où aucun élu CFDT n'est présente, d'essayer de susciter la création de collectifs.

Parcours professionnels

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) ou gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) reste à inventer

Dans toutes les catégories, les agents manquent totalement de visibilité sur leur carrière. La promotion interne n'est pas favorisée (ratios promus-promouvables étriqués). Les formations de haut niveau restent interdites aux agents B et C. L'expression « parcours professionnels » ne doit pas être simplement l'intitulé d'une sous-direction gestionnaire, elle doit devenir une démarche systématique. La CFDT-MAE veillera à ce que les Conseillers de carrière contribuent efficacement à cette démarche.

Nous avons la chance de travailler dans une administration qui offre une large palette de fonctions. La DRH doit être capable d'identifier les métiers d'avenir et de définir avec chaque agent des perspectives de parcours professionnel sur le moyen et le long terme. S'agissant du corps des SAE, la suppression de recrutement au grade de CAE à la sortie de l'ENA doit permettre de retrouver des perspectives de carrière.

Il y a de la place pour tous les profils

Les agents qui acceptent d'être affectés dans des postes difficiles ou des postes en crise peuvent être récompensés par le choix de leur affectation suivante mais il existe beaucoup d'agents méritants qui, en raison de contraintes familiales (emploi du conjoint, scolarité des enfants) sont moins mobiles géographiquement. Ces collègues font souvent preuve de mobilité fonctionnelle, qui doit elle aussi être reconnue. Il y a de la place pour tous les profils. La DRH et les organisations syndicales doivent trouver un équilibre lors des commissions administratives paritaires.

La CFDT est opposée à l'adhésion aux corps interministériels à gestion ministérielle

La CFDT réaffirme son opposition au dispositif des CIGEM. Celui-ci concerne actuellement le corps des attachés et le MAE n'a pas adhéré « pour l'instant ». Cette mobilité à sens unique pourrait en fait freiner la mobilité puisque les agents qui seraient affectés (et non plus détachés) dans une autre administration n'auraient aucune garantie de pouvoir réintégrer leur ministère « d'origine ». Corollaires hautement prévisibles de cette situation : le clientélisme, les interventions, l'opacité et l'arbitraire des décisions puisque les CAP ne seront plus consultées s'il n'y a pas changement de résidence administrative.

Secrétaires de chancellerie : attention particulière pour un corps sous pression.

Dans la foulée de notre étude sur le corps des SCH (cf. rapport d'activité), la CFDT-MAE a décliné un plateforme revendicative spécifique qui sera portée par nos élus : Tendre vers la définition de « profils métiers » B, dès lors qu'existent des passerelles entre les domaines ; mettre en avant la possibilité pour les agents B en haut de grille d'accéder à des fonctions de chef de poste consulaire, certes exceptionnelle, mais ouverte par les textes ; définir une politique RH adaptée soulignant la nécessité de l'adéquation agent/poste ; souligner qu'une adaptation du réseau nécessaire, en prenant en compte les retours d'expérience des agents en poste et en ne se basant pas uniquement sur des statistiques, tout comme une redistribution judicieuse des ETP ; étoffer les équipes de quelques services critiques en centrale qui doivent intervenir en soutien des postes, notamment dans le domaine comptable (SOS-compta), juridique (RH et consulaire) et immobilier (DIL notamment) ; impliquer les chefs de poste dans leur soutien en matière de RH et de Gestion ; améliorer et simplifier la logistique, informatique notamment.

L'heure de vérité pour la filière technique

Le projet de fusion des corps ASIC-secrétaires des AE et SESIC-secrétaires de chancellerie, que la CFDT soutient depuis des années, fait désormais l'objet d'une une quasi-unanimité parmi les organisations syndicales du MAE.

L'administration, de son côté, cultive le flou mais semble tentée de faire basculer les corps techniques dans un CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle).

La CFDT travaillera autant que possible en intersyndicale pour faire aboutir a revendication.

La CFDT maintient sa revendication concernant les grilles d'IR de la filière technique, ASIC et SESIC. Ces collègues doivent enfin bénéficier d'un véritable tableau des vocations, qui prenne en compte les responsabilités exercées.

Lutte contre les discriminations : parité et travailleurs handicapés

L'égalité professionnelle hommes / femmes n'est pas encore une réalité pour ce qui est de l'accès aux postes d'encadrement. La CFDT mettra tout en œuvre pour faire évoluer cette situation. Par ailleurs, la CFDT veillera à ce que les travailleurs handicapés ne soient pas exclus des déroulements de carrière, en administration centrale ou à l'étranger, et que leur environnement de travail (tant matériel que managérial) soit adapté.

La CFDT-MAE demandera que toutes les constructions nouvelles et les travaux de rénovation prennent en compte les besoins d'accessibilité.

Les conditions de l'expatriation

L'expatriation en famille et son accompagnement : une priorité

Outre l'exercice relatif aux éléments financiers (*cf. infra*), il nous reste à travailler, dans la foulée de notre étude sur l'expatriation familiale, sur la question du coût des écolages dans les établissements français à l'étranger. Si nous n'avons qu'une prise très indirecte sur les frais de scolarité en eux-mêmes, il nous faudra sensibiliser les chefs de postes sur la nécessaire mensualisation de ces frais (pour les établissements qui facturent 3, 6, voire 10 mois d'avance), les dispenses de caution pour les enfants de fonctionnaires, les listes d'attente dans certains pays et les sujets liés à la prise en charge des enfants et/ou des conjoints handicapés.

Réouverture du dossier des majorations familiales

La CFDT demande la réouverture du dossier des majorations familiales : celles-ci doivent impérativement couvrir les frais d'écolage, de première inscription et les éventuels frais annuels annexes. Elle rappelle qu'au printemps 2016 ces majorations sont *de facto* inférieures aux dits frais dans 3 à 4 postes, chiffre qui s'élève à une quinzaine si l'on considère que CSG et CRDS sont déduites sur ces majorations (2,4% non déductibles et 0,5 % respectivement).

Vers plus de justice sociale quant aux diverses indemnités

La CFDT accompagnera de manière positive la mise en œuvre, souhaitée par le Département de :

- Un barème unique (par pays) des indemnités de changement de résidence (ICR), qui ne devraient donc plus être indexées sur le grade de l'agent,
- Un barème unique pour le supplément familial versé aux agents expatriés dont le conjoint ne travaille pas (même constat);
- Un barème unique pour l'indemnité d'établissement versée aux agents lors de leur prise de fonction à l'étranger.

Il reste cependant à s'assurer du calendrier qui sera choisi par la DAF et la DRH. La CFDT-MAE rappellera notamment qu'elle est opposée à la création (évoquée par l'administration à plusieurs reprises) d'un « bonus fonctionnel » sur les IR pour les cadres « A+ » ayant des fonctions de représentation, considérant que ce serait là une compensation déguisée à la standardisation des ICR.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Un suivi attentif des temps de séjour

Une vigilance toute particulière devra également être exercée à l'occasion des exercices de révisions des temps de séjour; sans en faire un exercice paritaire, les OS devraient être consultées bien en amont des décisions.

Permanences, astreintes et heures supplémentaires des expatriés

La mise en œuvre de la Charte du temps concernant l'ensemble des agents du MAEDI, les heures de travail effectuées pendant les permanences régulièrement programmées et les interventions à l'occasion d'astreintes la nuit, le week-end et les jours fériés doivent donner droit à des récupérations. L'expérimentation qui a été concluante dans certains postes ne doit pas rester lettre morte. La CFDT-MAE a fait inscrire dans la Charte du temps qu' « *au vu de l'évaluation de la mise en œuvre de la charte dans les postes, la question de la compensation des astreintes et heures supplémentaires pourra faire l'objet de dispositions complémentaires* ». Nous nous appuierons sur cette concession de l'administration pour faire enfin aboutir notre revendication.

Une prise en charge globale des questions d'expatriation / impatriation

La mise en place de « rendez-vous-conjoints » avec, notamment, les primo-partants, reste également à creuser… ainsi que la création d'un vrai « bureau de la mise en route » intégré à une DRH renforcée dans ses capacités d'accueil.

La CFDT-MAE s'attèlera notamment à démêler certains « casse-têtes » récurrents face aux CAF (prise en compte de l'IR dans les « revenus » définissant le quotient familial, alors qu'il ne s'agit que d'une « indemnité » ; fiscalisation foncière de la résidence française en « résidence secondaire » lors d'un départ en poste, alors que l'agent est statutairement résident fiscal français etc.

Retraites et bonifications pour service accomplis hors d'Europe

Notre double revendication concerne :

a/ le maintien des acquis au titre des services accomplis hors d'Europe (BSHE);

b/ le maintien de ces bonifications dans les pays où la pénibilité (conditions de travail, éloignement, risques sécuritaire) est forte et ne peut pas être compensée uniquement par l'indemnité de résidence.

Agents contractuels

Poursuivre la résorption de la précarité

Le MAE, qui compte la plus grande proportion de personnels contractuels de toute l'administration française, risque de devenir le ministère qui aura le plus mauvais bilan en matière de résorption de l'emploi précaire de toute la fonction publique. Des concours réservés doivent continuer d'être organisés pour améliorer ces résultats. Néanmoins, ces concours réservés n'apportent pas une réponse à la hauteur des enjeux (Sauvadet est le 11ème dispositif législatif en la matière depuis 1984) puisque l'administration continue de recruter des contractuels sur des missions permanentes, qui devraient en principe échoir à des titulaires.

Si certaines missions de coopération, ponctuelles et spécifiques quant à leur domaine d'intervention, tant en ce qui concerne le développement que l'ingénierie institutionnelle, justifient parfois le recours à des personnels contractuels aux compétences techniques « pointues », la plupart des missions de coopération, tant en ce qui concerne le champ culturel que celui de la gouvernance, requièrent des compétences généralistes et, surtout, une bonne dose d'expérience de terrain.

C'est pourquoi la CFDT-MAE a proposé, dans le cadre de la concertation dite « MAEDI 21 », que soit créé un cadre d'emploi spécifique de la coopération et du développement économique au sein du corps des SAE, seule ouverture à même de sécuriser les agents contractuels qui disposent précisément de ces compétences généralistes et de l'expérience du terrain précitées. Cette solution, qui doit s'accompagner d'un transfert important d'emplois G3 en G1 et G2, est la seule à même de résorber significativement la précarité au sein du MAEDI.

Améliorer les conditions d'emploi des contractuels

L'action du syndicat sera également importante sur le suivi du troisième axe du protocole d'accord signé le 31 mars 2011, qui prévoit d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique. Ce sera en effet l'occasion de faire progresser les droits des personnels contractuels en matière de rémunération (notamment primes en administration centrale et indemnités de résidence à l'étranger), de formation, de droits sociaux, de représentation dans les instances de dialogue social et de parcours professionnels pour les agents en CDI.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Conditions d'emploi des recrutés locaux

Définition des missions confiées aux recrutés locaux

Le ministre prévoit, dans son projet MAEDI 21 que « des postes seront ouverts au recrutement de droit local dans toutes les catégories. Première expérimentation en 2016 pour la catégorie A. Les ADL représenteront une partie plus importante du personnel dans le réseau, contre moins de 50 % aujourd'hui. 200 emplois leur seront offerts d'ici la fin 2017 »).

La CFDT se fixe comme objectif d'obtenir une clarification sur la ligne de partage des missions qui sont confiées respectivement aux recrutés locaux et aux agents expatriés, notamment les agents de catégorie C.

Le coût-vie

La CFDT-MAE demande que les modalités de calcul du coût vie soient transparentes : en effet, les chiffres retenus ne correspondent pas toujours au coût du panier de la ménagère tel que fixé par les organismes internationaux. Par ailleurs, elle demandera que l'administration cesse de retirer du coût vie le montant de l'inflation française, au motif fallacieux que le point d'indice des fonctionnaires français est gelé.

Harmonisation des règles de gestion pour les EAF

Les revalorisations coût-vie, mais plus généralement toutes les dispositions contenues dans le Vademecum- Guide du recrutement local (transparence des recrutements, protection sociale) doivent bénéficier aux collègues employés dans les établissements à autonomie financière.

L'amélioration de la protection sociale des RL est une priorité.

« L'amélioration de la protection sociale des RL est une priorité. Elle se décline en deux axes :

a/ avancer vers la réalisation des objectifs enfin définis en matière de couverture maladie-maternité et accident du travail.

b/ définir des objectifs de protection sociale minimum pour les risques vieillesse (retraite) et chômage (indemnités de licenciements). Distinguer ces deux risques et clarifier la notion d'indemnité de fin de fonction. »

Cadre salarial

La CFDT-MAE demande que les revalorisations individuelles au titre de l'ancienneté (0,8%) et au titre du mérite (0,2 % en moyenne) soient fondues et permettent à tous les agents d'un même poste de bénéficier d'une augmentation de 1% au 1er janvier.

Règlement intérieur des recrutés locaux

- Améliorer le dialogue social au moment de l'établissement des RI
- Harmoniser les règlements intérieurs entre les EAF et les ambassades car trop souvent, ceux-ci ont été rédigés sans prendre en compte l'existence des EAF.
- Actualiser régulièrement les RI lorsque des modifications ont été actées en réunion de dialogue social.

Clarifier le droit syndical et le droit de grève

Négocier une fiche du Vademecum sur le droit syndical : liberté d'expression, droit de réunion, droit de grève… Il s'agit là de libertés fondamentales et de principes généraux du droit qui ne sauraient se réduire au « droit du travail local ».

Accroître les possibilités de se présenter aux concours internes

Les recrutés locaux sont des agents de l'État, mais pas des agents publics puisque leur contrat n'est pas un contrat de droit public français. C'est la raison pour laquelle ils ne sont actuellement pas admis à passer des concours internes de la fonction publique dès lors que ces derniers ne sont ouverts qu'aux agents publics justifiant d'une certaine durée de services publics. Tel est le cas pour l'accès aux concours de catégorie B et de catégorie A. Il convient donc d'obtenir une modification des textes qui, au lieu de prévoir une possibilité de concourir à titre interne pour les seuls agents publics, devraient prévoir une telle possibilité pour les agents de l'État justifiant des 4 ans actuellement requis pour les agents publics. La CFDT continuera de revendiquer une telle réforme, qui jusque-là n'a pu aboutir en raison notamment de son caractère interministériel.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Santé au travail

Les élus de la CFDT au comité d'hygiène de sécurité et conditions de travail ministériel (CHSCT) qui est issu du CTM, concentreront leur action sur la prévention des risques dans les documents uniques (DU). A l'étranger, la CFDT s'appuiera sur les CT de proximité pour obtenir des mesures efficaces de protection de la santé des agents et de leurs familles (ex : pollution).

La CFDT demande à l'administration:

- de mettre en place des mesures dédiées à l'accompagnement des agents affectés dans les postes en crise ou qui en reviennent,
- de veiller à la qualité managériale des chefs de poste et des chefs de service,
- d'améliorer l'information et les mesures palliatives, encore très insuffisantes, pour les risques sanitaires dans les pays pollués, comme à Pékin.

La CFDT, qui a obtenu la création d'un médiateur, veillera à ce que cette nouvelle instance joue pleinement son rôle et permette notamment aux agents victimes de RPS et aux agents fragilisés du fait de leur affectation dans des postes difficiles, d'être entendus et de bénéficier de mesures protectrices.

Temps de travail

À l'administration centrale, la CFDT s'attachera à ce que les bonnes pratiques prévues par la Charte du temps soient appliquées pour permettre de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des agents, s'agissant notamment de la fermeture des bureaux le soir, du droit à la déconnexion.

Dialogue social dans les postes

La CFDT-MAE veillera à ce que le dialogue social dans les postes soit réel et effectif et soit un véritable lieu de concertation entre les postes et les élus aussi bien en comité technique dans les postes à l'étranger (CTPE) qu'en commission consultative locale (CCL).

La CFDT-MAE veillera aussi à ce que les postes respectent les dispositions de l'accord cadre relatif aux commissions consultatives locales dans les postes à l'étranger, signé le 8 septembre 2014 et que les attributions des CCL soient réellement respectées.

La CFDT-MAE se fixe pour objectif, d'ici les prochaines élections professionnelles, en 2018, de « donner une base réglementaire aux commissions consultatives locales » comme il est mentionné dans le préambule de l'accord susmentionné.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Développement du syndicat

Syndicalisation

La courbe des adhésions u syndicat CFDT-MAE est orientée à la hausse depuis plusieurs années sans que nous nous soyons dotés, jusqu'à présent de méthodes et d'outils. Pour la première fois de son histoire, la CFDT-MAE entreprend, avec l'aide de la fédération Interco et de l'Union régionale Ile-de-France, de développer une véritable politique de syndicalisation visant à proposer l'adhésion à nos collègues du MAEDI.

Il conviendra de procéder à une cartographie de nos adhérents, à l'administration centrale comme dans les postes à l'étranger afin de définir ensuite des catégories de personnel (lauréats de concours ? nouveaux agents contractuels ? adjoints de chancellerie ?…) ou des secteurs géographiques (administration centrale Paris et/ou Nantes ? « gros » postes à l'étranger ?...).

Vivier militant et renouvellement générationnel

Notre syndicat devra faire face, dans les dix prochaines années, en plus du *turn over* habituel des permanents syndicaux, au départ en retraite de plusieurs militants et aux effets, que l'on espère positifs, de notre politique de syndicalisation, notamment le nécessaire accompagnement d'un nombre croissants d'adhérents, d'élus et de sections syndicales.

A cet effet la CFDT-MAE procèdera à une cartographie des bonnes volontés militantes auxquelles seront proposées des formations syndicales.

La CFDT-MAE entrera dans une démarche de renouvellement générationnel, c'est-à-dire la prise de responsabilités par des adhérents récents, en travaillant notamment sur des règles internes visant à limiter le cumul des mandats dans les instances CFDT et dans les instances formelles de concertation, aussi bien à un instant t que dans la durée.

Les sections syndicales

- Les sections syndicales à l'étranger doivent faire l'objet d'un suivi et d'un soutien réguliers afin que les liens avec le syndicat soient plus étroits.-
- Fidéliser les adhérents trop souvent isolés et les inciter à s'organiser davantage en créant des sections syndicales.
- Veiller à la bonne information de tous les adhérents sur l'intérêt de travailler en section, dans le cadre du dialogue social par exemple, et ce, quel que soit son statut.

La formation syndicale

- Permettre le développement de la formation syndicale notamment pour les élus, les permanents et les responsables de section de manière beaucoup plus volontariste.
- Pour les formations à l'étranger, favoriser les formations en visioconférences partout où cela est possible.
- Poursuivre l'élaboration de guides à visée pédagogique (guide du DSP, guide de l'élu…) permettant à nos adhérents d'appréhender

Les missions syndicales

- Poursuivre les missions syndicales, notamment les missions de formation car cela permet d'aller à la rencontre de nos adhérents sur le terrain et de réellement voir leurs conditions de travail.
- Concilier, en fonction de nos moyens, deux objectifs : consolider les sections actives, et réaliser des missions dans des zones géographiques où le syndicat est peu ou pas implanté (Amérique du nord, Amérique du sud, Asie principalement).
- Lorsqu'il n'est pas possible de financer une mission, développer la formation par visioconférence.

Communication

La politique de communication

Nos outils de communication (internet, LDS, autres publications) doivent être adaptés au message délivré et au public visé. Ainsi, une charte de rédaction pour chaque outil devra être élaborée (par exemple, la rédaction web obéit à des règles spécifiques) qui portera sur la forme (longueur des textes, format des paragraphes…) et le fond (ton et nature des messages).

Les publications hors LDS

Poursuivre l'élaboration de documents tels « Le point sur… » ou « Les mémos de la CFDT ». Pour « **Le point sur** » : des sujets pourraient être abordés comme par exemple les autres catégories d'agents ou des thématiques transversales type filières métiers (consulaire, gestionnaire, culturelle, politique …)

Rédacteurs : Nathalie Berthy, Anne Colomb, Denise Dariosecq, Michael Deslaimes, Thierry Duboc, Franck Laval, Arnaud Le Masson, Nadine Monchau

Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

▶ 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34

▶ 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Site internet : www.cfdt-mae.fr
facebook https://www.facebook.com/cfdt.mae

twitter (@CFDTMAE)