



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 294, juillet-août 2019

Edito...

Rédacteurs :

Anne COLOMB
Patrick DEVAUTOUR
Thierry FRANQUIN
Franck LAVAL
Claire LEFEBVRE
Nadine MONCHAU

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](http://www.facebook.com/cfdt.mae)

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



Chères et chers camarades,

La livraison d'été de votre *Lettre du Syndicat* (devenue bimestrielle) vous trouvera très certainement en mouvement : vacances méritées (et parfois chèrement acquises), mutation, changement de poste... nous vous présentons tous nos vœux de bonheur, harmonie et réussite pour ces occasions.

Vous savez (mais c'est toujours essentiel pour nous de le redire) que nos permanents, cadres, élus, militants sont et seront toujours à votre disposition, quelles que soient vos latitudes et longitudes et quelles que soient vos préoccupations.

En France, nos permanences Nantes & Paris sont ouvertes tout l'été, et si vous rejoignez de nouveaux horizons, écrivez-nous pour connaître les contacts CFDT-MAE sur place (cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr).

Ce souci de vous accompagner se retrouve dans cette LDS consacrée au Comité technique ministériel (CTM) de printemps qui s'est finalement tenu les 5&6 juin derniers.

Nous avons sélectionné quelques-unes de nos interventions, qui sont l'occasion triste et amère de constater l'impact des réformes en cours en matière de Fonction publique sur notre ministère : la déclaration liminaire lue par notre Secrétaire général dénonce la « **publicité mensongère** » faite autour de ces réformes (p. 4) ; nos interventions sur les contractuels, les CRSP, les VI et les vacataires soulignent l'**accroissement de la précarité** comme méthode RH (pp. 3&6) ; notre position contre le Registre d'état-civil électronique rappelle que nous sommes attachés à un **service public de qualité** et non à un système discriminatoire pour nos compatriotes les plus démunis à l'étranger (p. 2) ; nos interrogations sur le réseau culturel et de coopération relèvent le **manque de visibilité sur les évolutions en cours** et la perspective inquiétante de fermeture de l'I.F. d'Oslo, non-évoquée au CTM (p. 7).

La rentrée revendicative sera chargée, et nous aurons également à cœur de demeurer vigilant quant aux décisions prises parfois au cœur de l'été et qui se révèlent ensuite lourdes de conséquences. Bonne lecture !

FRANCK LAVAL, COMMISSAIRE EXÉCUTIF

Registre d'état civil électronique (RECE) : La CFDT vote contre les projets d'ordonnance et de décret d'application

LORS DU CTM DES 5 & 6 JUIN, LES ORGANISATIONS SYNDICALES ÉTAIENT AMENÉES À SE PRONONCER SUR LE PROJET D'ORDONNANCE ET DE DÉCRET D'APPLICATION VISANT À LA CRÉATION DU REGISTRE D'ÉTAT CIVIL ÉLECTRONIQUE.

Pour la CFDT-MAE, ce fut clairement non.

Retour sur le pourquoi de ce vote...

Entrons dans le sujet par la petite porte et intéressons-nous aux groupes de travail qui ont été mis en place au Service central d'état civil et avaient pour objectif de mener à bien ce projet avec la chargée de mission.

L'initiative était bonne et réunissait un panel d'agents complémentaires, dont les formateurs du SCEC, ce que la CFDT-MAE salue. Mais il s'est vite avéré qu'un tel projet nécessitait beaucoup plus de temps qu'une poignée de réunions et, surtout, des agents disponibles à temps plein.

Citons en illustration un membre des groupes de travail : il s'agit de « *deux mondes qui ne parlent pas la même langue mais doivent travailler sur un projet commun, sans moyens humains ni d'espace de travail dédié* ».

Parce que oui, la matière est complexe, ce que beaucoup feignent encore d'ignorer à la DFAE, et qu'il s'est avéré beaucoup plus difficile qu'imaginé en haut lieu de la faire rentrer dans quelques cases informatiques. Il fallait une architecture à l'image de sa complexité.

Par ailleurs, le Service central d'état civil, déjà en surcharge de travail chronique et sous-doté en personnel s'est révélé incapable de libérer ses agents autant que nécessaire. C'est simple, depuis mars, des agents pourtant initialement conviés aux groupes travail n'ont pas eu de réunions. Pour un projet d'une telle ampleur et auquel, dès le départ, une seule petite année a été allouée pour prendre les ordonnances idoines.

Alors, un répertoire de l'état civil électronique, pour quoi faire ? Si l'on observe les projets de texte, il s'agit :

1^{er} objectif : simplifier les démarches des usagers :

Finis les déclarations de naissance au consulat et l'envoi de dossiers de demandes de transcription d'un acte d'état civil local dans les registres de l'état civil français. Les usagers devront avoir recours aux télédéclarations et télétransmissions de

dossiers. Il faudra un ordinateur, un scanner et une bonne connexion Internet. Cette « simplification » ne sera réelle que pour les usagers possédant les outils numériques adéquats et sachant les utiliser, laissant sur le bas-côté les autres, alors que la fracture numérique est déjà dénoncée à haute voix par le Défenseur des droits.

L'effet ultime sera par conséquent de couper l'accès au service public à une partie de nos usagers.



2^{ème} objectif : améliorer la qualité du service public :

Comme nous venons de le voir, la distance créée entre les agents du service public, en l'occurrence les officiers d'état civil, et les usagers n'aura que pour effet de **détériorer la qualité du service, tout particulièrement pour nos usagers qui en ont pourtant le plus besoin.**

3^{ème} objectif : conduire à des économies budgétaires mesurables :

La CFDT-MAE s'interroge : Une économie de consommables puisqu'il appartiendra à l'utilisateur d'imprimer ses copies d'actes ? Et encore il faudra avoir accès à un ordinateur, une connexion Internet et une imprimante !

Des gains d'ETP, sacrifiés sur l'autel du numérique qui nécessiterait, par un coup de baguette magique, moins d'agents ?



4^{ème} objectif : améliorer la qualité de vie au travail

Déjà, cette amélioration n'est attendue qu'une fois l'expérience « pérennisée », soit au bout des 3 années d'expérimentation et de double travail que les agents devront subir, numérique et papier, sur lequel la DFAE fait l'impasse et dans un service qui ne dispose déjà pas aujourd'hui des effectifs nécessaires pour faire face à la charge de travail.

Ensuite, un travail exclusivement sur écran demande des aménagements de l'espace de travail. Pas seulement un double écran, mais un poste de travail ergonomique et un fauteuil adéquat, une tempéra-

ture ambiante régulée, un éclairage naturel réel et un éclairage artificiel de qualité.

Dans un service qui se retrouve à l'étroit (puisqu'il ne sait pas où caser le transfert en centrale de l'état civil consulaire européen) et qui compte à mots à peine voilés sur le télétravail pour instaurer des bureaux en co-working, difficile d'envisager autre chose qu'une nouvelle dégradation des conditions de travail avec ce projet, tel qu'il est aujourd'hui dessiné.

Pour les agents du Service central d'état civil, c'est bien dommage. Ce sont des agents qui, au cours de leur carrière, ont opéré des transformations remarquables dans leurs méthodes de travail, notamment avec l'arrivée de l'informatique. Ces agents, systématiquement déconsidérés voir moqués, ont pourtant su accompagner avec brio la modernisation de leur service, ils ont su acquérir et faire fructifier une expertise professionnelle qui n'est reconnue que lorsqu'elle vient à disparaître, avec leurs départs à la retraite.

La CFDT-MAE a toujours été en faveur de l'évolution et de la modernité. Et un projet de dématérialisation des registres de l'état civil devrait s'inscrire dans cette démarche de progrès, tant en matière de service au public que de conditions d'exercice des métiers des agents. **Malheureusement, la DFAE ne s'en donne ici clairement pas les moyens.**

Contractuels : l'inégalité se niche aussi dans les primes !

LE CTM DES 5 & 6 JUIN A ÉTÉ POUR LA CFDT-MAE L'OC-CASION DE FAIRE LE POINT SUR LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATIONS DONT SON VICTIMES NOS CAMARADES CONTRACTUELS.



Les contractuels ont pu bénéficier, en 2019, d'une revalorisation de leur traitement équivalente à celle dont on a bénéficié les agents titulaires lors du passage au PPCR. Il s'agissait d'une demande répétée de la CFDT-MAE, qui s'en félicite donc.

En revanche, une deuxième adaptation était atten-

due, qui devait permettre un traitement équivalent des compléments indemnitaires (CIA) des contractuels et des titulaires du ministère : sa bonne articulation avec la fiche annuelle d'évaluation (FANEV) ; or, cette mesure est reportée en 2020, comme annoncé déjà lors du dernier CTM. **La CFDT-MAE regrette donc que les contractuels en CDI, dont les primes sont particulièrement faibles, soient les derniers à bénéficier de cette modulation.**

Elle demande la confirmation ferme que les CIA des contractuels en CDI sera bien programmé en 2020, en toute première priorité.

Pour mémoire, 85% des agents de catégorie A ont bénéficié d'un CIA compris entre 2667 et 4000 euros en 2017... quand, à tâches égales, leurs collègues contractuels ne touchaient... rien !

Projet de loi de modernisation de la Fonction publique : Halte à la publicité mensongère !

EN L'ABSENCE DU MINISTRE, ET EN OUVERTURE DU CTM DES 5 & 6 JUIN DERNIERS, LA CFDT-MAE A TENU À FAIRE LE POINT SUR LES DANGERS QUE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE EN COURS FAIT COURIR À NOTRE MINISTÈRE :

Mise en extinction progressive du statut, réduction du périmètre du dialogue social, départs provoqués ou fortement suggérés, réduction drastique des moyens, mise en danger de la santé des agents, voilà, en substance, ce que nous propose le projet de loi de « transformation de la fonction publique » auquel nous nous opposons.

Ce projet de loi fourmille d'idées que l'on sait nocives puisque le MEAE a servi de terrain expérimental depuis de nombreuses années.

Marginalisation du statut, augmentation du nombre de contractuels de droit public et privé et externalisations

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères vit déjà tout cela, avec ses 16 500 agents dont seuls 5 500 sont fonctionnaires et ont un statut. Parmi les non statutaires, on compte 2 000 contractuels de droit public, 8 200 recrutés locaux de droit privé dont 3 500 – hors plafond d'emplois – travaillent dans le réseau culturel et quelque 600 VI : tous ont en commun la vulnérabilité de leur situation de travail. **Nous avons à maintes reprises dénoncé l'entretien de la précarité qui n'a pas lieu d'être.**

Quant aux externalisations, elles ne sont pas sans poser problème comme nous l'avons déjà signalé ici-même.

Mutualisations, rationalisations et autres synergies ne sont pas non plus une franche réussite dans le cadre « d'Action Publique 2022 ».

Les secrétariats généraux d'ambassade (SGA) au périmètre élargi, ne bénéficient pas des moyens supplémentaires dont ils auraient besoin.

Comme nous le relaient des collègues en poste, on relève dans bien des cas :

- que les autres administrations n'ont pas forcément joué le jeu ;
- que le nombre d'emplois transférés s'avère faible,
- que ces emplois sont pour la plupart inadaptés aux besoins supplémentaires des SGA en matière de gestion ;

– que la mutualisation des moyens est bien souvent théorique et asymétrique.

Enfin, même en l'absence de transferts d'emplois, le secrétaire général devra prendre en charge des tâches supplémentaires de gestion qui incombent avant aux autres

administrations, alors même que le ou les postes de gestionnaires correspondants continuent d'exister et de bénéficier aux chefs de service concernés des autres ministères.

Bref, rien n'a changé sauf la charge de travail des SGA et le problème des secrétaires de chancellerie « triple casquette » demeure.

Ce constat conduit la CFDT à émettre des propositions :

– **Etendre le champ d'application du statut particulier des agents diplomatiques et consulaires aux agents de catégorie C du Département :**

La CFDT tire la conséquence logique des responsabilités assumées en poste par les agents de catégorie C du Ministère et des fonctions qu'ils exercent en administration centrale, notamment celles d'officier d'état civil. La chose est techniquement envisageable, financièrement neutre et ne remet pas en cause le fait que ces agents puissent, comme leurs collègues secrétaires de chancellerie, rester soumis pour le déroulement de leur carrière,



aux règles interministérielles en vigueur.

A l'étranger, ces personnels consulaires, administratifs et techniques sont mentionnés à plusieurs reprises dans les Conventions de Vienne de 1961 et 1963 notamment pour leur reconnaître un certain nombre de privilèges et d'immunités. Ils exercent donc des fonctions impliquant des responsabilités supérieures à celles habituellement confiées à des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique.

Dès lors, pour la CFDT, ils ont vocation à intégrer et à bénéficier de l'application du statut particulier des agents diplomatiques et consulaires. En conséquence, leurs emplois ne devront pas être soumis à l'obligation de publication sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique en cas de création ou de vacance.



– **Exempter les emplois de tous les agents sous statut diplomatique et consulaire de l'obligation de parution sur la plateforme numérique commune.**

Et ce sont, non seulement les agents de catégorie C qui ont vocation à cela, mais également les agents de la filière SIC dont la CFDT rappelle que le décret du 6 mars 1969 prévoit expressément que les corps des ASIC et des SESIC font partie du personnel diplomatique et consulaire. On bute souvent sur la question de la reconnaissance du travail des agents. La CFDT vous propose ici une solution.

– **Prendre des engagements en matière de dialogue social**

Cela est fondamental en matière de protection de la santé de tous les agents, de plus en plus menacée.

La matière hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) est le **seul domaine où il s'agit juridiquement de faire peser sur l'administration une obligation de résultat, ou, dès lors que les moyens adéquats auront été déployés, une obligation de moyens renforcée.**

Or on constate que la contrainte et la gravité des conséquences en cas de carence ne sont pas, à ce stade, perçues par tous les acteurs responsables en matière HSCT, en particulier au sein du réseau.

A cela s'ajoute la menace contenue dans le projet de loi, en ce qui concerne l'administration centrale : on a calqué ce qui, pour le secteur privé, à savoir la fusion des instances, s'avère assez catastrophique. Cela nous conduit à vous demander de donner des instructions à tous les services de cette administration. Il s'agit ici, en effet, de **mettre en œuvre une politique qui, plus qu'incitative, doit être directive au niveau ministériel**, niveau auquel est soumise la totalité des acteurs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, IGAE comprise.

L'intérêt commun est donc bien de se mobiliser au plus haut niveau compte tenu de la nature et des responsabilités – collective et/ou individuelle d'une part, administrative et/ou pénale d'autre part – qui peuvent être mises en cause en cas de défaillances.

La CFDT attend sur ce plan une impulsion politique et volontariste.

– **Nous contrerons toute velléité de réduction du champ du dialogue social mené en CAP**

La CFDT ne saurait être en phase avec une vision expéditive de ce qu'on aura du mal à qualifier encore de dialogue social, car, on le sait, la démocratie, ça prend du temps. Mais ce n'est pas du temps dépensé, c'est du temps investi. Le véritable dialogue est à ce prix.

En conclusion, qu'on arrête la publicité mensongère. Qu'on ne nous fasse pas passer pour de la modernisation ce qui n'est en réalité que le démantèlement, en marche, du service public, de la fonction publique et du dialogue social.



Bilan social : précarité à tous les étages !

LE VOLUMINEUX (ET DE PLUS EN PLUS COMPLET) « BILAN SOCIAL », FOURNI À CHAQUE CTM DE PRINTEMPS EST L'OCCASION DE FAIRE LE POINT EN DÉTAIL SUR LA SITUATION DES PERSONNELS. IL FAUT CEPENDANT UN ŒIL AFFUTÉ POUR Y LIRE ENTRE LES LIGNES, ET Y VOIR, MAIS EST-CE SURPRENANT, L'EFFET DU MOUVEMENT TOXIQUE DE RÉDUCTION DES EMPLOIS ET DE PRÉCARISATION ENTAMÉ IL Y A PLUSIEURS ANNÉES !

CRSP: maternité compliquée !

Concernant les CRSP, nous comprenons bien que l'administration choisit la **précarité** des emplois et redécouvre ce contrat qui était plutôt tombé en désuétude depuis quelques années. En effet nous voyons qu'il y avait **15** agents en 2018 et qu'en 2019 nous passons à **59** ... (fiche 8.3 sur le mouvement) chiffre concernant le seul réseau culturel : pourrions-nous savoir sur quels types de postes ces agents vont être affectés ? Par exemple à Madagascar 2 postes en CRSP sont créés : 1 comme directeur d'AF de Diego Suarez, et 1 comme chargée de mission médiathèque à l'IFM de Tananarive.

Ces CRSP sont-ils de **vrais CRSP ou des faux** puisqu'il suffit de faire venir quelqu'un pendant 3 mois dans un pays pour pouvoir lui proposer ce type de contrat ? Car se pose également la question des ressources humaines ... Quel est le vivier à l'étranger pour des postes très spécialisés ?

Pour souligner cette précarité, un autre exemple :

Une collègue (conjointe d'agent), recrutée alors qu'elle est enceinte et que son contrat date de moins de 6 mois n'est pas rémunérée durant son congé maternité. En plus de la précarité de ce type de contrat, cela est par définition défavorable aux femmes : **il s'avère indispensable de faire évoluer le décret qui s'applique en la matière !** (décret 82-665 du 22 juillet 1982).

V.I. en danger

Concernant les **V.I.** nous nous interrogeons sur les postes sur lesquels certains VI sont affectés :

Par exemple (page 24) : la fonction **directeur adjoint d'AF** (à Madagascar : ils sont d'ailleurs directeurs et pas directeurs adjoints). Ne pensez-vous pas que sur ce type de poste, *il n'y a pas de risques de mise en danger de ces agents, de situation de stress, de burn-out ?* Pour l'exemple de certains pays africains, où des V.I. se retrouvent au fin fond de la brousse à gérer à la fois un comité de gestion (donc besoin de connaissance culturelle du pays), de faire de la GRH, de la question budgétaire, de la politique culturelle, d'organiser des cours de langue ... D'ailleurs, il n'y a pas si longtemps une V.I. a démissionnée car étant à la limite du burn out...

La question qui se pose est celle de notre politique en termes de ressources humaines car l'on sait que dans certains pays, les V.I. et les stagiaires sont particulièrement bien encadrés mais cela semble être l'exception ...

D'une manière plus générale, vérifions-nous le temps de séjour des V.I. dans les postes ? mais aussi et surtout les démissions et les causes de ces mêmes démissions ? Quels enseignements en tire l'administration ?

Vacataires longue durée, Fonction publique 2.0 ?

La CFDT aimerait également savoir ce qui justifie le recours à un vacataire ? Les documents de séance surprennent en effet...

Si l'on y parle bien, certes, de « vacataires pour besoins temporaires » (ce qui correspond bien à la définition du terme), payés au SMIC, on nous parle également de « **vacataires de longue durée** », payés au SMIC + 350 euros.

Quatre questions immédiates :

- Quelle est la durée maximale de ces vacances longue durée ?
- Pourquoi ne pas avoir choisi des CDD et à terme des CDI ?
- Pourrions-nous avoir la liste des postes vacants faute de fonctionnaires ?

Dernière minute !

La fonction publique du futur est en marche : on apprend que 3 vacataires longue durée arriveraient en septembre au SCEC... **sur des postes pérennes et qu'ils seraient officiers d'état civil !** - A suivre.

1. Un CRSP réinventé :

La CFDT-MAE s'interrogeait lors du CTM de novembre dernier sur les conclusions de « l'exercice de cartographie à 5 ans » lancé au premier semestre 2018, dont seul l'objectif était présenté aux membres du CTM.

A quoi doit conduire cette « connaissance plus fine des besoins de notre réseau sur les prochains exercices » ?

Les projections en termes d'évolution, modernisation, réforme, etc. conduisent inévitablement à ce raccourci : « le réseau de coopération et d'action culturelle évolue en permanence afin de s'adapter »... à **de nouvelles contraintes** supplémentaires ! Ce qui conduit la DGM à travailler notamment « à l'élaboration d'un plan de transformation de certains postes en CRSP et VI, en cohérence avec les situations locales ».

C'est ainsi que de 18 contrats de recrutement sur place, on passera en 2019 à **59 CRSP**. Un CRSP est un contrat d'expatriation au rabais. Il est peu fréquent en effet de recruter réellement sur place le titulaire de ce contrat. Au mieux il s'agira d'un conjoint d'agent expatrié, au pire d'un « faux résident », comme on dit dans le réseau AEFE, qui attendra 3 mois après son arrivée dans le pays pour signer son contrat. Un CRSP c'est un salaire France + 15% d'une IRE généralement très faible s'il s'agit de chargés de mission ou d'attachés du réseau culturel (une IRE équivalente à la plus faible des indemnités accordées aux agents titulaires de catégorie C – voire inférieure, à 13, pour les directeurs d'Alliances françaises...).

Outre les mauvaises conditions d'expatriation des agents, le CRSP pose aussi la question du choix de cet agent, qui est nécessairement limité au vivier local ou aux agents qui acceptent de relever le défi pour une telle rémunération...

2. Un rapprochement osé entre les 2 grands réseaux culturels :

Autre avancée de l'exercice de restructuration annoncé : la note du dossier de séance nous apprend que « la Fondation Alliance française a été confortée dans son rôle de tête de réseau des Alliances françaises et dans ses attributions historiques [...] à savoir assurer la régulation du mouvement AF dans le respect de son modèle singulier »... Apprenant par ailleurs, et c'est sans doute une excellente chose voulue par le rapporteur Pierre Vi-mont, que « le soutien au français langue étrangère, la diffusion culturelle, la professionnalisation des Alliances et la démarche qualité sont désormais confiés à l'Institut

français de Paris », on peut s'interroger sur les attributions de la Fondation Alliance française. Pour mémoire le recrutement dans les Alliances est conduit par le ministère.

Plus intrigant encore, il est prévu que la Fondation Alliance française, dépouillée de ses missions, puisse accueillir en 2021 dans ses locaux l'Institut français de Paris.

Cette répartition des missions et cette relocalisation sont-elles pleinement validées ? S'agit-il d'opérations bien comprises et acceptées par les deux partenaires et partagées avec les personnels concernés, notamment sur la question du déménagement et de la réinstallation programmés ?

On notera une première conséquence de ce rapprochement dans le réseau : **la suppression des délégués généraux d'Alliance française dans les pays à Alliances**. Puisque ces fonctions sont désormais confiées à un « référent Alliance française » s'agira-t-il d'une nouvelle casquette posée sur la tête des COCAC et attachés de SCAC ? (qui sont déjà référents genre, humanitaire, environnement, etc. quand ils ne sont pas directeurs d'EAF ou faisant fonction d'inspecteurs d'académie du réseau scolaire, en plus de leurs attributions chargées) ?

3. Un statut des EAF en 3 options :

Les décisions attendues pour redonner aux établissements à autonomie financière un statut qui convient **ne sont pas encore prises**. Les 3 options sur la table sont bien connues (la CFDT-MAE avait pris position, avant même l'expérimentation menée en 2011, pour la création d'établissements publics de type EPA). Quelle est aujourd'hui la solution qui peut paraître la plus réaliste ? Pour mémoire il s'agit de permettre aux EAF de continuer à faire 3 euros de budget propre avec 1 euro de subvention, tout en revenant dans le cadre de la loi (la LOLF).

Beaucoup de questions donc et peu, très peu de réponses de l'administration ainsi qu'un grand flou sur les évolutions à craindre du réseau... la fermeture (non annoncée au CTM) de l'IF d'Oslo ouvrant peut être un bal dramatique...



Nantes : la DFAE recrute... un prof de maths !

... ou en tous cas devrait !

L'équation suivante est en effet à résoudre :

- Terme 1 : (citation du sous-directeur RH1 – 25 janvier 2019) avec le rattachement de l'état civil européen à Nantes, « *il ne s'agit pas de suppressions de postes, mais de réorganisation* ».

- Terme 2 : (extrait du dossier de séance du CHSCT nantais spécial SCEC du 24 mai 2019) : Il y a 64 ETP « état civil » dans nos postes européens ; 16 vont être conservés et 35 transférés au SCEC.

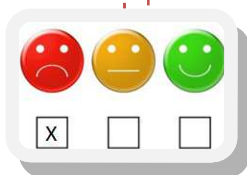
Zut, $35 + 16$ n'égale pas 64 mais seulement 51... soit 20 % de postes en moins. Bug ?



FANEV : floraison de mentions « limites »

Mention de l'état de santé, de l'activité syndicale, remarques d'ordre personnel, la campagne FANEV qui vient de s'achever à ramené sa moisson de mentions « limites », allant au-delà du cadrage du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 et, tout particulièrement, la circulaire d'application de la DGAFP...

Si le délai de recours est très bref (deux semaines), il importe à la CFDT-MAE de faire part de sa vigilance accrue et de son vœu d'inscrire d'ores et déjà ce point à l'ordre du jour des prochaines échéances de dialogue social.



Evaluation des ADL : des irrégularités !

Il nous revient également que des procédures d'évaluation d'agents de recrutement local ne se conforment pas à la pratique qui veut que ces derniers soient évalués par leur supérieur hiérarchique direct, la validation de l'appréciation étant opérée par le N+2.

Ces dérives viennent principalement du réseau culturel : ici, c'est un directeur délégué qui décide qu'il va évaluer tout le personnel au mépris de l'organisation de l'Institut, là c'est tout un « collègue » qui est amené à évaluer un agent !

Il est important de rappeler que l'évaluation est avant tout un moment privilégié de dialogue, d'échanges entre un agent et son supérieur hiérarchique direct.

Aussi, si dans votre poste vous avez été informés, avez constaté ou si vous-même avez été concernés par ces dérives, n'hésitez pas à nous le signaler, car il convient d'y mettre un terme !

Calendrier



Les permanences sont assurées à Nantes (Breil IV) et à Paris (Invalides et Convention) !

cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Registre d'état-civil électronique : Pour la CFDT, c'est non !	p. 2
Contractuels & inégalités de rémunération	p. 3
Réforme de la Fonction publique : Halte à la publicité mensongère !	p. 4
Bilan social : précarité à tous les étages !	p. 6
Réseau culturel et de coopération : des questions, peu de réponses	p. 7
Calendrier & sommaire	p. 8