



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°299, mai-juin 2021

## Edito...

### Rédacteurs :

Thierry FRANQUIN  
Franck LAVAL  
Raphaëlle LIJOUR  
Benoît POTOT

### 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

### Mail :

[cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

### Site internet :

[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

[www.facebook.com/cfdt.mae](https://www.facebook.com/cfdt.mae)

### Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



*Chères et chers camarades,*

Avec l'intégration des résultats des élections toutes récentes au sein des TPE (très petites entreprises), la CFDT a confirmé sa 1<sup>ère</sup> place dans le secteur privé, renforçant ainsi sa position de 1<sup>er</sup> syndicat français depuis 2018, secteurs public et privé confondus. En nombre d'adhérents, nous nous plaçons également en première ligne avec près de 610.000 camarades.

Ces résultats, et cette importance, nous la devons à la confiance que nous accordent les salariés et elle nous oblige.

Au sein du ministère des Affaires étrangères, nos près de 1.100 adhérents le savent bien : pour la CFDT, le dialogue social c'est un état d'esprit, quelle que soit l'échelle : de la défense individuelle des agents, aux CTPE en poste ; des réunions de groupes de travail quasi-hebdomadaires au CTM.

Il sera, dans cette livraison de printemps, beaucoup question de cette dernière instance, tenue dans des circonstances insatisfaisantes que nous avons dénoncées.

Vous retrouverez le discours de notre secrétaire général au ministre (page 2), un bulletin météo global (page 5) et deux articles spécifiques sur la réforme de la haute Fonction publique (page 6) et la filière SIC (page 7).

Mais, malgré des restrictions sanitaires encore bien présentes, nous demeurons sur tous les fronts : les congrès de nos URI (Unions régionales interprofessionnelles), de notre fédération (Interco) et même... dans la préparation du 50<sup>è</sup> congrès confédéral de Lyon de juin 2022 (page 8).

*Bonne lecture et, pour ceux qui se préparent à quitter leurs fonctions à l'approche de l'été, tous nos vœux en cette période encore difficile !*

FRANCK LAVAL,

COMMISSAIRE EXECUTIF

CHARGÉ DE L'ORGANISATION ET DE LA COMMUNICATION

# CTM : La CFDT interpelle le ministre et lui suggère des solutions pratiques immédiates



Monsieur le Ministre,  
Monsieur le Secrétaire général,  
Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Directrices et Directeurs,  
Chères et chers collègues,

## **Propos liminaires :**

Comme vous le savez, la CFDT-MAE avait demandé le report de ce CTM pour tenir compte de l'empêchement de plusieurs de ses élus et de l'inadaptation de l'audioconférence à un dialogue social de qualité. L'ouverture prochaine des frontières aurait pu être l'occasion d'organiser un CTM en présentiel d'ici quelques semaines. Cela n'a pas été possible mais la question de notre participation se posera à nouveau si le principe d'une instance uniquement réunie au téléphone sur 3 jours, demeure identique lors du prochain CTM.

Monsieur le Ministre, vous l'avez annoncé lors de notre rencontre précédente, vous souhaitez un ministère plus humain et plus à l'écoute de ses agents.

Sur le terrain, on voit bien que partout les collègues craquent : horaires qui dépassent l'entendement, dérives managériales, agents de catégorie A, B et C doubles, triples voire quadruples casquettes qui n'en peuvent plus, burn out, phénomènes maintes fois dénoncés, parfois résolus, mais toujours recommencés. Les agents, vous ne l'ignorez pas, sont usés, fatigués, inquiets pour leur san-

té et celle de leur famille, et n'aspirent qu'à prendre des congés d'été bien mérités.

## **La porosité des temps professionnel et personnel**

Force est de constater que le recours accru au télétravail et l'utilisation généralisée des outils de mobilité sont trop souvent l'occasion de rendre floue voire de faire disparaître la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Cela engendre du stress inutile, une grande fatigue et détériore, à la longue, la santé physique et mentale des agents. Nous suivrons donc avec intérêt la réflexion que vous souhaitez engager avec les agents sur le télétravail au Département.

## **Une trop lourde charge de travail**

L'unique effet bénéfique de la crise sanitaire aura été la démonstration, en France comme à travers le monde, de l'absolue nécessité de pouvoir disposer d'un service public de proximité de qualité notamment consulaire et, corollaire, de mettre fin aux suppressions d'emplois prévues par le plan « Action Publique 2022 ».

A l'administration centrale, comme au sein du réseau, la faiblesse des effectifs reste, et il convient dorénavant de faire le lien entre les objectifs fixés et les moyens alloués pour retrouver un rythme de travail soutenable.

En particulier, à l'étranger, le principe de l'universalité de la présence française, maintes fois affirmé par les pouvoirs publics, ne fera sens que s'il s'appuie sur des ressources humaines et matérielles adaptées aux enjeux et aux contextes locaux.

La CFDT considère qu'il reste un énorme travail à faire sur la rationalisation de la charge de travail des agents, beaucoup trop lourde dans bien des cas.

## **Les dysfonctionnements managériaux et les risques psychosociaux**

La tolérance zéro promue, affichée, tant pour ce qui est des différentes formes de harcèlement que des autres formes de violences, n'est pas encore une réalité. La violence managériale, en particulier à l'étranger, n'est toujours pas éradiquée. Intolérable dans son principe, elle met en danger la santé physique et psychologique des agents. Or il n'est pas rare que les cas signalés soient dus au

comportement d'un agent notoirement connu pour son passif/déficit managérial dans de précédents postes. Pourquoi alors l'avoir réaffecté dans des fonctions d'encadrement ?

Certes, la cellule d'écoute « tolérance zéro », dont nous salvons la création et la montée en puissance, permet de relayer et de traiter les situations de souffrance les plus criantes dont elle est saisie, lorsqu'après enquête, les faits sont avérés.

A ses côtés, bien que leur objet soit de nature différente, le travail précieux de la Médiatrice, de la Référente déontologue et des psychologues complète ce dispositif d'alerte et d'aide à disposition des agents insatisfaits, en difficulté ou en souffrance.

On attend une synergie efficace des acteurs alertés qui devra aboutir à la cessation des situations inacceptables.

### **Mise en danger de la santé des agents et de leurs familles**

Notre syndicat s'inquiète du sort qui va être fait à l'ensemble des personnels et de leurs familles travaillant dans nos emprises dans les pays où la situation pandémique et sanitaire est explosive, notamment en Afrique, en Inde et au Brésil.

Nous parlons ici de la nécessaire responsabilité de l'Etat qui doit être exemplaire pour protéger les agents et les usagers tout en assurant la continuité des services publics et vous venez de l'évoquer à l'instant dans votre présentation.

### **NOUS VOUS PROPOSONS ICI QUELQUES SOLUTIONS POUR LA METTRE EN APPLICATION.**

#### **L'urgence de la prise en charge d'une vaccination pour tous**

Dans une lettre ouverte, la CFDT-MAE vous a interpellé sur l'urgence de la prise en charge d'une vaccination pour tous, avec des vaccins et selon un protocole établi en France, en tenant compte notamment de l'actualité du MEAE avec l'organisation des élections consulaires que vous venez de rappeler.

La CFDT salue votre réponse, les efforts de l'administration et la campagne de vaccination qui a débuté et qui va être bientôt engagée dans une quarantaine de pays supplémentaires. Toutefois, notre organisation souhaite que tous les agents volontaires en poste et leurs familles soient vaccinés, en raison de leur exposition et de l'impossibilité de se soigner sur place, et non pas seulement les plus de 55 ans (même si nous sommes cons-

ciants que cette restriction est liée à l'utilisation de certains vaccins).

Par ailleurs, certains chefs de poste incitent les agents à se vacciner localement en particulier au Cambodge, au Laos et au Vietnam où sont proposés des vaccins non homologués. Quelle est alors la responsabilité de l'administration ? Quid de la vaccination des agents locaux lorsque le système local de santé est défaillant ?

Enfin, la reconnaissance à brève échéance, dans le cadre du « pass sanitaire », des vaccinations réalisées dans les pays d'affectation à l'aide de vaccins homologués (*a minima* par l'UE ou par l'OMS) permettrait aux personnels de notre réseau de ne pas être entravés dans leurs déplacements dès cet été.

#### **La mise en place des outils de mobilité pour les ADL**

La CFDT-MAE rappelle sa demande de mise en place d'outils de mobilité pérennes, fiables et sécurisés pour les ADL afin de leur permettre de pouvoir travailler à distance lorsque leurs fonctions sont éligibles et que le télétravail est choisi ou s'avère nécessaire.

On constate encore, trop souvent, que des personnels locaux en état de travailler à distance n'ont pas les moyens de le faire car ils ne sont pas dotés des outils de mobilités adaptés, ce qui prive ainsi le Ministère de ressources dont il a grandement besoin.

#### **Le report des reliquats de congés en poste et déplafonnement du CET**

La CFDT-MAE reprend la question du report des reliquats de congés annuels à l'étranger que vous avez rappelée dans votre présentation. En effet, un nombre important de collègues n'ont pas pu revenir en France depuis l'été 2020, et compte tenu des restrictions et de leur charge de travail, ont pris peu de jours de congés sur place. Ces agents cumulent aujourd'hui de nombreux jours de congés annuels, malgré des versements sur leur CET, et certains mêmes s'approchent du plafond de jours autorisés dans leur pays d'affectation. Nous vous remercions donc de votre engagement auprès de la DGAFP pour obtenir un déplafonnement du CET comme l'année dernière.

#### **La Charte des recrutés locaux**

La CFDT considère que les recrutés locaux doivent pouvoir bénéficier de véritables parcours professionnels, d'une rémunération décente et d'une protection sociale durable. Nous souhaitons que cette

Charte affirme les principes fondamentaux de la relation de travail, qu'elle définisse un socle de garanties, des seuils en-dessous desquels il n'est pas admissible de descendre et prévoit une harmonisation des conditions de travail entre les agents du réseau diplomatique et consulaire et ceux des EAF.

Au dernier comité technique ministériel a été présenté le projet de « Charte des agents de recrutement local », soumis pour avis formel. La CFDT-MAE, comme d'autres organisations syndicales, a voté contre ce texte, le jugeant trop peu ambitieux. Il nous semblerait opportun, aujourd'hui, d'en revoir la copie.

### **Application du statut particulier des agents diplomatiques et consulaires aux agents de catégorie C**

La CFDT réitère sa demande d'intégrer, au sein du statut particulier des agents diplomatiques et consulaires, les agents de catégorie C du Ministère qui doivent être enfin reconnus pour les fonctions et les responsabilités qu'ils exercent. A l'étranger, ces personnels consulaires, administratifs et techniques sont mentionnés à plusieurs reprises dans les Conventions de Vienne qui leur reconnaissent un certain nombre de privilèges et d'immunités. Les adjoints de chancellerie exercent ainsi des fonctions bien supérieures à celles habituellement confiées à des fonctionnaires de catégorie C. Cette mesure est réglementairement envisageable, financièrement neutre et ne remettrait pas en cause les règles interministérielles qui régissent leurs corps.

### **Rétablir le complément indemnitaire annuel pour les fonctionnaires stagiaires**

Selon nous, le complément indemnitaire annuel (CIA), prévu par le décret n°2014-513, concerne bien l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique de l'État, y compris donc les fonctionnaires stagiaires.

De même, la circulaire d'application ne précise pas que les fonctionnaires stagiaires soient exclus de ce dispositif. Bien que son versement soit facultatif, les modalités de sa mise en œuvre dépendent de la politique de gestion des ressources humaines choisie et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles.

Il semblerait que notre administration, contrairement à d'autres ministères, a donc décidé d'appliquer une politique très restrictive. Comment établir un lien de confiance avec nos collègues nouvellement recrutés, si dès leur première année dans ce Ministère ils sont exclus de ce ré-

gime indemnitaire ?

### **Mener à terme la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger**

2 ans et demi après la mise en œuvre de la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger, le transfert des postes de travail n'est toujours pas une réalité.

Les SGA au périmètre élargi ne bénéficient toujours pas de moyens humains supplémentaires

Dans les faits, souvent, les chefs de poste n'ont pas pu ou pas su imposer les transferts de personnels, pourtant actés budgétairement, aux chefs de service des autres administrations. On constate, dans de nombreux postes, que les ETP théoriquement transférés sur le P105 et qui auraient dû bénéficier, en priorité, aux SGA déjà sous pression, continuent toujours de travailler, tout ou partie, pour leurs ministères d'origine. Pire, dans bien des cas, ils n'ont absolument pas changé physiquement de bureaux et sont toujours rattachés fonctionnellement, dans les organigrammes des postes, à leurs anciens services.

Il existe là un moyen de renforcer les équipes des SGA.

### **La future architecture du dialogue social**

La CFDT-MAE exprime son attachement aux instances de proximité : dans le cadre de la future architecture du dialogue social, il nous apparaît important qu'elles continuent d'exister, au travers ou bien de formations spécialisées du futur CSA « Centrale » ou bien par la coexistence de deux CSA spécial et de proximité pour Nantes et Paris.

Enfin, tout comme vous, nous pensons que la carrière diplomatique se construit dans la durée et par des professionnels.

*Au nom de la CFDT-MAE, je vous remercie.*



*Illustration aimablement cédée par nos camarades de la fédération S3C (conseil, communication, culture)*

## Comité technique ministériel de mi-mai : Beau temps annoncé, mais orageux en fin de journée !

Beau temps annoncé (*pas de suppression d'emploi cette année et des revalorisations salariales*) mais orageux en fin de journée (*charge de travail toujours croissante et santé des agents en danger, fonctionnalisation...*)... cette accroche résumerait bien ce CTM de mi-mai.

Alors que la CFDT en avait demandé le report pour après le 9 juin (début d'une circulation plus fluide avec l'étranger), ce qui aurait permis qu'il se déroule - au moins en partie - en présentiel, et aurait ainsi enrichi le dialogue social d'échanges plus ouverts et plus interactifs, le Comité technique ministériel s'est tenu les 17, 18 et 19 mai.... en audio conférence.

Si nos priorités et nos revendications ont été énoncées dans le discours du Secrétaire général de la CFDT-MAE au ministre le 17 mai, il nous apparaît nécessaire de revenir sur certains sujets.

La CFDT avait participé à l'élaboration de la Charte du temps dont elle ne cesse de demander son application - y compris pendant les périodes de télétravail imposées par la pandémie. Pourtant le bilan social 2020 fait apparaître, grâce aux mesures du badgeage des agents, 61.208 heures supplémentaires effectuées en administration centrale mais écrêtées (c'est-à-dire non récupérables ni rémunérées), soit l'équivalent de 38 ETP sur un an (certaines directions sont plus particulièrement concernées : le Protocole, la Direction des Nations unies et Organisations internationales et le Centre de Crise et de Soutien). Si les heures supplémentaires étaient enregistrées dans les postes à l'étranger, on n'ose imaginer le nombre d'ETP alors correspondants !

L'administration s'est-elle interrogée sur la corrélation entre le nombre d'heures supplémentaires élevées dans certaines directions et les absences pour maladie ? Combien de burn out ? La révision des méthodes de travail suffira-t-elle vraiment à corriger ce phénomène ? **La CFDT a posé ces questions mais n'a pas reçu de réponse satisfaisante, nous en reparlerons en CHSCT qui se tient le 1<sup>er</sup> juillet.**

Dans ce contexte tendu et a fortiori en période de

pandémie où l'exercice de nos fonctions a été parfois lourd et pénible pour de nombreux collègues, l'administration a confirmé son refus de revoir sa copie s'agissant du CIA des lauréats de concours malgré notre insistance.

A cela, s'ajoute le malaise croissant de la filière SIC : peu ou pas de perspective de promotion pour les ASIC et SESIC, plafonnement et rabotage des primes imposés par le ministère de la Fonction publique lors qu'on avait promis leur sanctuarisation, écart de plus en plus important avec les corps administratifs, abandon des primes informatiques pour les C, manque de ressources humaines pour les chantiers mis en œuvre et même licenciements secs de certains CDD...

En fin de CTM, la publication d'un article de presse nous a alertés sur la fonctionnalisation des emplois des conseillers des affaires étrangères dans le cadre de la réforme de la fonction publique. Il semble s'agir là d'une étape avancée d'un plan qui a d'ores et déjà commencé à interministérialité d'autres corps (SIC et adjoints administratifs). Nous avons été les seuls à interpeler l'administration à

ce sujet. Une information des agents est indispensable. Depuis notre demande lors de ce CTM, la DGA a publié la lettre du Premier ministre sur diplo.net.

Un article dédié de la CFDT-MAE a également été publié sur notre site.

NOUS NOUS RÉJOUISSONS NÉANMOINS DE QUELQUES BONNES NOUVELLES QUI ONT ÉTÉ ANNONCÉES PAR L'ADMINISTRATION :

- **Le budget global du MEAE est stabilisé**, il est même augmentation de 10 % en raison d'une plus large participation dans l'aide publique au développement, dans les questions immobilières et dans le numérique. Mais surtout, même si nous déplorons que le MEAE ait autant voulu plaire à Bercy en rendant une grande partie des ETP en début de triennum, il n'y aura pas de suppression d'emploi en 2022 au MEAE.



- L'augmentation de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) en administration centrale s'applique dès juillet avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier (en moyenne, de 9,5% pour les adjoints techniques et administratif ; 7,8 % pour les SCH ; 6,6 % pour les SAE et traducteurs, 4 % pour les CAE et 5,6% pour les personnels de direction), tandis que les contractuels bénéficient pour la première fois du CIA. Ce dernier a été accordé au taux plein aux agents travaillant à temps partiel, ce qui représente une avancée pour les collègues concernés.

- A l'étranger, les agents de catégorie C verront la fin de la grille 12 de l'IR en 2022 (tous seront rémunérés en 11 ou en 10). Dans l'attente, cet été les agents consulaires passeront en groupe 11 tandis que les secrétaires et CAD agents CAD devront attendre 2022 et 128 postes ont vu revaloriser les grilles de rémunération des recrutés locaux (le détail des taux et des postes concernés ne nous ont pas été communiqués).

- Si le projet de l'instauration d'un taux moyen du supplément familial est semble-t-il enterré en raison de désaccords avec d'autres ministères, celui de l'ICR (Indemnité de Changement de Résidence) est enfin en bonne voie. Il pourrait être mis en place en 2022. Pour rappel, il s'agit d'une revendication

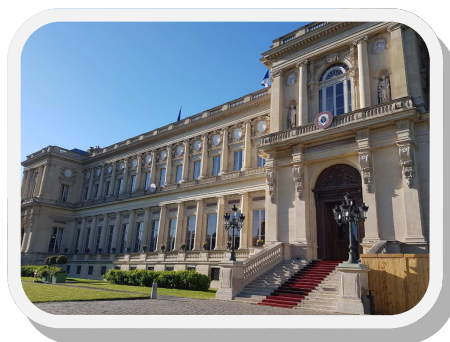
CFDT de longue date (reprise ensuite par les autres OS) qui souhaite instaurer plus d'équité dans le traitement des déménagements et dans celui des conjoints d'agents.

- La cotisation à la mutuelle sera prise en charge par le MEAE à 50% à partir de 2024 en raison de l'obligation qui découle de la loi de la transformation de la fonction publique. La mesure aurait dû s'appliquer dès 2022 mais en raison du contrat actuellement en vigueur avec la mutuelle de référence, une transition accordant un remboursement mensuel plutôt modeste (15 euros) interviendra jusque fin 2023.

Au cours de ce CTM, l'administration a également accepté l'idée de retravailler et de négocier le projet de charte des recrutés locaux qui ne nous satisfaisait pas. Nous demanderons donc la réunion d'un groupe de travail et serons force de proposition.

**La case « CTM de printemps » est donc cochée, pas comme nous l'aurions souhaité car l'audioconférence, sur trois jours, ne permet pas un dialogue social satisfaisant. Cela ne nous empêchera pas de continuer à porter haut et fort nos/vos revendications tout au long de l'année.**

## Réforme de la haute Fonction publique : « Acteurs publics » nous informe mieux que la DGA !



ministre, que les hauts fonctionnaires de notre ministère ne seront pas épargnés par la réforme de la haute fonction publique. Nous pourrions même être tentés d'y comprendre pourquoi le Ministre ne voulait pas d'un report de ce CTM.

Nous comprenons surtout que cette réforme impactera l'ensemble des corps de notre ministère ; d'abord ceux de nos cadres supérieurs, et, petit à petit, toutes les carrières de tous les agents.

La CFDT attend de l'administration les détails de

Nous avons appris par un article publié juste avant le CTM dans « Acteurs publics », qui nous informe donc mieux que le Mi-

cette réforme, telle qu'elle devrait être déclinée au sein du Ministère et l'organisation d'un véritable dialogue social sur ce sujet.

Interrogée, la DGA nous a répondu que seuls les agents de catégorie A+ était concernés par cette réforme et que le Ministre se battrait pour que les filières CAE et SAE soient préservées.

Nous pensons que cette réforme touchera tous les agents du ministère. Parce que tous les A+ seront très probablement fondus dans un corps unique ; que ce corps sera le débouché naturel des SAE et des ASIC, dont le pourcentage de promotion sera nécessairement nivelé à l'interministériel ; parce que, avant d'être nommé ambassadeur, un sous-préfet sera nommé numéro deux ; **parce que c'est une étape avancée d'un plan qui a déjà commencé à interministérialiser presque tous les autres corps. Les ASIC et SESIC et agents C sont déjà soumis aux lois de la concurrence entre administrations pour les mutations.**

## CTM : point revendicatif sur la filière SIC

### L'absence de promotion.

En ce qui concerne la filière informatique, nous avons insisté sur l'absence de promotion des ASIC vers le corps des CAE. Alors que les ASIC représentent 14 % des promouvables, aucun n'a été pourtant promu depuis treize ans. La DNUM est la seule direction où le directeur adjoint n'est pas un CAE ; faute de conseillers en mesure d'occuper cette fonction ; faute de promotion. Cette absence de reconnaissance, qui est bien une forme de mépris, a plusieurs effets délétères dont l'injustice faite aux cadres de la DNUM qui n'ont pas la carrière qu'ils méritent, et corolaire immédiat, faute d'évaporation des cadres supérieurs de la DNUM, les cadres moyens stagnent, le corps lui-même se referme, privant à son tour les SESIC de promotions.

### Une injustice en termes de rémunération

C'est aussi la source d'une profonde injustice en termes de rémunération, puisque la grille RIFSEEP des ASIC doit prendre en compte des fonctions qui n'existent pas dans celle des SAE (il n'y a pas de SAE directeur adjoint). Ce décalage de la grille vers le haut laisse peu de place à la reconnaissance de l'encadrement intermédiaire, pourtant amené à piloter des plateaux de développement largement plus importants que les effectifs de n'importe quelle direction géographique de notre ministère. De surcroît la grille des ASIC n'a pas été revalorisée alors même que les échelons les plus bas sont inférieurs à ceux des SAE !

### Le sort brutal réservé à nos collègues CDD

Nous avons interpellé l'administration sur le sort réservé à nos collègues CDD dont le contrat s'est achevé au bout de quatre ans. Celle-ci a reconnu du bout des lèvres un problème de communication entre la DNUM et la DRH. 7 agents de PSI sont remerciés simultanément : pour eux, pour leur projet, pour leurs collègues, pour la réputation du MEAE, c'est très mauvais. Un courrier intersyndical a été adressé au DNUM et à la DRH.

### Le manque de moyens humains

S'agissant de la DNUM en général, nous avons salué le plan de transformation numérique présenté aux OS par le Directeur ; mais nous l'avons interrogé sur l'absence de moyens humains à mettre en œuvre pour l'avenir. Le bon fonctionnement de la DNUM et surtout les projets de développement reposent, en grande partie, sur des prestataires.

Pas besoin d'embaucher, les grandes sociétés de service le font pour nous. Mais nous touchons au limite du système. Il faut bien un chef de projet pour en valider les différentes étapes et en surveiller son exécution. Chefs de projet à Nantes et Paris qui, comme leurs collègues en poste, deviennent vite des chefs de projetS, avec un très grand S.

L'argent permet d'engager des prestataires mais ceux-ci doivent être pilotés par des cadres directement rémunérés par le Département, titulaires ou CDD. La DNUM peine à suivre ses projets actuels. La DNUM a bien reçu des crédits supplémentaires, mais les quatre ETP créés cette année ne suffiront pas à résorber les manques actuels. Comment lancer de nouveaux chantiers sans agents pour les mener à bien ?

### Les primes informatiques passées au rabet

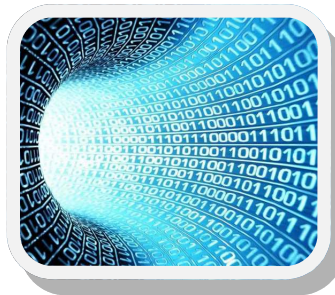
A propos des primes informatiques, rappelons qu'elles sont présentées par la DRH et la DNUM, dans leur note sur la GPEEC, comme le moyen permettant de fidéliser les profils techniques ASIC et SESIC, compte tenu de la rareté de la ressource en leur proposant une rémunération plus compatible avec leur métier. C'est un sujet ancien, aussi vieux que l'adhésion des corps SIC au RIFSEEP. La DRH nous avait alors garanti qu'elles ne bougeraient pas et que leur existence même justifiait l'écart de primes

entre les SAE/SCH et les ASIC/SEIC.

Mais voici que trois phénomènes arrivent simultanément. Une revalorisation des primes RIFSEEP de nos collègues SAE/SCH ; un plafonnement des primes, imposé par la DGAFP, qui rabote les primes informatiques ; et l'abandon des primes informatiques pour les agents C.

Nous regrettons la méthode et le fond. Sur la méthode : tout cela était dans les tuyaux depuis un certain temps. Bien avant que la réunion d'information qui a suivi les premiers rappels sur salaire de certains collègues SESIC. Nous souhaiterions obtenir les grilles de calcul de l'administration. L'administration les avait transmises, anonymisées, lors des discussions préalables à l'adhésion des corps SIC au RIFSEEP.

Et sur le fond, ces deux mesures augmentent les écarts entre les SAE et les ASIC en centrale, bloquent les salaires des ASIC, disqualifient les collègues C. Alors qu'une filière de C « numérique » est absolument nécessaire au bon fonctionnement des postes.

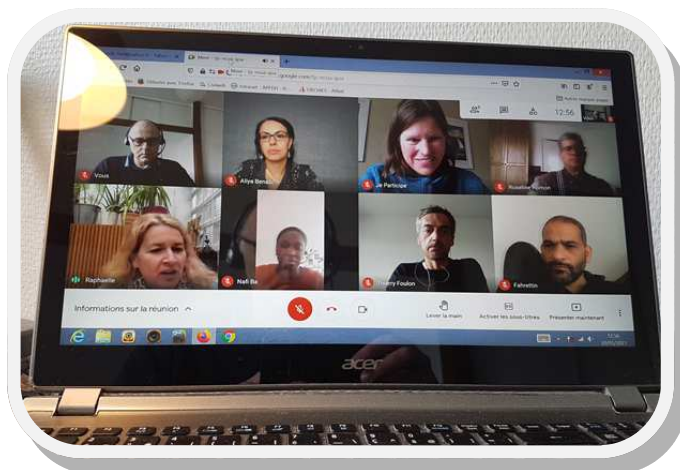


## La vie des sections : Nantes et Paris préparent déjà le congrès confédéral de 2022 !

Dans le cadre des débats organisés sur la plateforme *La Consult'*, qui serviront à dessiner la **résolution d'orientation du 50<sup>e</sup> congrès confédéral qui se tiendra à Lyon en juin 2022**, les sections Nantes & Paris de la CFDT Affaires étrangères ont organisé un débat sur "l'organisation du Travail de demain".

Parmi les thèmes abordés : questionnement face au télétravail, réduction du temps de travail, conciliation vie privée/vie professionnelle, valorisation des congés parentaux ou de proche aidant, dangers du portage salarial et de la "prestatairisation" à tous crins...

Envie de voir le compte-rendu du débat et ceux des autres débats ? Rendez-vous sur <https://jeparticipe.cfdt.fr/accueil-consultation/la-consult>.



## Le printemps, saison des congrès CFDT !



En dépit d'un contexte sanitaire encore contraint, votre syndicat participera ce printemps à deux temps forts de la vie de la galaxie CFDT : Franck participera du 17 au 19 juin, pour la section Nantes, au congrès de l'**Union régionale interprofessionnelle (URI) Pays de la Loire**, qui a conservé son ancrage à Saint Nazaire même s'il sera un mix de présentiel par département et de visio-conférence, puis Raphaëlle, Carole, Thierry & Jean-Louis nous représenteront du 22 au 24 juin, sur un mode similaire, au congrès de notre **fédération, Interco**, dit « congrès de Dijon ».



### Calendrier

**17 juin** : CHSCT spécial nantais (questions SCEC), Nantes,

**24 juin** : CHSCT nantais, Nantes,

**1er juillet** : CHSCT ministériel et Ile de France, Paris.

### Permanence Paris : du renfort !



Avant même les mouvements d'été, la permanence Paris reçoit du renfort, avec les prises de fonction ces derniers jours de **Raphaëlle LIJOUR** et **Franck RISTORI**.

Bienvenue à eux... et n'hésitez pas à les appeler ou passer les voir !

