

## Sommaire

- Edito page 1
- La formation syndicale page 2-3
- Le CSAC page 4-5
- L'écho des sections page 6-7

## Edito

**D**ANS CE NUMÉRO DE NOVEMBRE, la LDS vous présente un bref compte-rendu des différents sujets qu'elle a porté lors de la réunion du CSAC (Comité social d'administration social) qui s'est tenu le 9 novembre. Vous retrouverez nos interventions dans leur intégralité sur le site de la CFDT-MAE.



Au mois de novembre, le syndicat a organisé une formation syndicale d'une semaine pour 7 de nos représentants dans les postes ... semaine enrichissante pour tous ! Et qui sera renouvelée en 2024.

Dans la rubrique « L'écho des sections » (page 6) un zoom sur la section de **Madagascar** et un rappel sur la grève programmée à **Londres** par les représentants et soutenue par plus de 80% des agents.

Pour finir, la CFDT-MAE revient sur la mission syndicale au **Togo** (page 7) qu'elle vient d'effectuer et vous en fait un bref et rapide retour.

### Rédaction et conception :

Nadine Monchau, Emmanuel Mouriez et la section de Madagascar, la section de Londres

### CFDT-MAE :

- ♦ 57, bd des Invalides, 75700 Paris ☎ 01 53 69 35 12
- ♦ 11, rue de la Maison Blanche, 44036 Nantes cedex 01 ☎ 02 51 77 26 19

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

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

Twitter : @CFDT-MAE

Issn 2259-6453



# Le dossier du mois

## Formation syndicale

Du 7 au 10  
novembre 2023

LA CFDT-MAE a organisé sa première formation en présentiel à Paris pour l'année 2023. Celle-ci a regroupé 7 postes : Los Angeles, Buenos Aires, Amsterdam, Bucarest, Douala, Tunis, Pondichéry.

Cette formation s'est déroulée sur 4 jours avec un programme intense de formation puisqu'il s'agissait d'aborder le dialogue social au sein du MEAE en administration centrale (CSAM) et dans les postes (CCL et CSAPE). Deux journées ont été consacrées aux thèmes liés à la formation spécialisée (DUERP et visites de site ainsi que les registres qui doivent obligatoirement être présents dans les différents sites du poste).

Lors de la première matinée, les participants ont exposé la manière dont le dialogue social se passe dans les différents pays concernés. Il est intéressant de constater que l'on retrouve toujours les mêmes problématiques : finalement, que l'on soit aux Etats-Unis, en Inde ou au Cameroun les interrogations de nos élus sont toujours les mêmes.

Deux journées ont été consacrées au **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels), outil dont la mise en place et le suivi est obligatoire dans tout le réseau (comme en administration centrale) afin de prévenir les risques professionnels et aux **visites de site**, qui sont de la responsabilité des représentants du personnel.

Un module portant sur la responsabilité dans le domaine HSCT (hygiène, sécurité et

conditions de travail) et une sensibilisation aux RPS (risques psychosociaux) ont permis aux collègues de bien comprendre tous les enjeux du DUERP véritable outil de pilotage permettant d'améliorer les conditions de travail des collègues, ainsi que les responsabilités qui vont de pair (y compris sur le plan pénal).

### Constats

⇒ la « prise en main » des nouvelles instances de dialogue social dans les postes ne semble pas être toujours aisée et ce pour plusieurs raisons :

- **Pour la CCL** : il y a toujours une hésitation entre sujet individuel et sujet collectif, les nouvelles compétences ne sont pas forcément connues et donc parfois mal appréhendées,
- **Pour le CSAPE / FS** : la nouvelle organisation ne semble pas tout à fait claire pour les agents, en particulier le fait que les compétences de la FS pour les postes de moins de 200 agents font partie intégrante du CSAPE, à la différence des postes de plus de 200 agents, qui eux, disposent d'une formation spécialisée dédiée.



De gauche à droite : Sonia, Doina, Ferdinand, Florence, Nadine, Emmanuelle, Mercedes, Carole, Sylvie. Au premier plan : Fanny, Ons.

# Formation syndicale

(suite)

Plusieurs questions reviennent par ailleurs de manière récurrente :

⇒ La question des **règlements intérieurs** des recrutés locaux,

- Dans de très nombreux postes, le RI des recrutés locaux n'est pas à jour et ce depuis de très nombreuses années. Nous avons rappelé à nos collègues de veiller à cette mise à jour et de ne pas hésiter à mettre ce point à l'ordre du jour des réunions du CSAPE.

⇒ La question **des salaires : revalorisation et mise à jour du cadre salarial, exercice coût-vie.**

- Sujets qui reviennent de manière systématique lors des formations de nos élus. Cette question est naturellement d'autant plus importante pour les collègues vivant dans des pays où le taux d'inflation est très élevé.
- La question du cadre salarial renvoie à la typologie des fonctions qui s'y trouvent (surtout si celui-ci est ancien) et à la vérification des fiches de poste (est-ce que celles-ci correspondent bien aux fonctions réellement effectuées par les agents ?).
- L'utilité d'un cadre salarial unique pour l'ensemble du poste (dont IF).

Cette semaine de formation a permis non seulement d'apporter des réponses aux nombreuses questions que se posaient nos collègues mais également de permettre un échange très intéressant entre des collègues provenant d'horizons très différents.

Ce format est particulièrement pertinent car les collègues sont soustraits durant 4 jours de leur environnement de travail et cela leur permet d'avoir la distance suffisante pour à la fois comparer la manière dont le dialogue social s'organise dans d'autres postes et s'interroger sur certaines pratiques en œuvre dans leurs postes.

## Programme 2024

Seule la formation de nos élus permet une meilleure appropriation des instances de dialogue social et des sujets qui doivent y être abordés.

C'est pourquoi nous proposerons **2 formations en présentiel en 2024** et poursuivrons notre programme de formation en poste (ou en distanciel, en cas de besoin, avant une réunion de dialogue social).

N'hésitez pas à nous solliciter pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé !

# Le CSAC

## Comité social d'administration centrale

9 novembre 2023

La CFDT-MAE s'y est faite le relais des revendications de ses adhérents et plus globalement, des agents du Département de toutes catégories et de tous statuts.

Sur la question des ressources humaines, **la CFDT MAE a assuré à l'administration qu'elle serait vigilante à l'égard de la façon dont seront réparties les 700 créations d'ETP promises.**

Trop de chefs de postes ou de directeurs, par le passé, se sont vus attribuer des emplois supplémentaires en usant de leur influence alors que les vrais besoins étaient ailleurs.

**L'administration s'est engagée à veiller à ce que ces créations traduisent les priorités du Ministère et bénéficient d'abord aux services en grande difficulté, comme les PPD ou les SGA.**

La CFDT-MAE a déploré que **dans un Ministère qui prône l'attractivité, aucune perspective ne soit donnée aux agents en CDD qui ont fait leur preuve.** Même les meilleurs d'entre eux sont exclus par principe de demeurer sur un emploi pérenne. Comment dans cette mesure motiver les agents concernés ?

Comme d'habitude, l'administration s'est défendue en indiquant que **ne peuvent être CDIés que les emplois qui ont un profil particulier : qui nécessitent des compétences particulières et qui ne peuvent être pourvus par voie de concours. Mais pourquoi alors plus un médecin qu'un professeur de langues ??? Et dans ce cas, comment peut-on parler d'attractivité des carrières si l'on refuse de donner sa chance à un agent contractuel ???**

La CFDT-MAE s'est insurgée contre le fait que les ruptures conventionnelles soient dans les faits réservées aux agents de catégorie A.

L'administration a répondu que sur ce point, les choses évoluaient, et **qu'il y avait de plus en plus de ruptures conventionnelles chez les**

### **agents de catégories B et C.**

Notre syndicat a demandé également à l'administration que **les formations soient davantage mises en adéquation avec les métiers exercés.**

Il est en effet inconcevable, et notamment pour les managers, de ne pas être suffisamment formés aux questions délicates et complexes comme le handicap et les risques psychosociaux.

**L'administration a répondu avoir conscience de cette lacune et souhaite mettre l'accent à l'avenir sur la formation des managers.**

La CFDT-MAE a aussi réitéré sa demande, faite lors du précédent CSAC de mars pour que des **formations de langue des signes** soient intégrées au catalogue de formation du Ministère.

**Dans le domaine du Handicap**, notre syndicat a déploré le manque de formation des chefs de service et de sensibilisation des affectataires, ainsi que **les longs délais pour fournir à nos collègues en situation de handicap l'équipement auquel ils ont droit. Sur ce point aussi, la Direction des ressources humaines a indiqué avoir conscience de cette question et faire son possible pour améliorer la situation de ces agents.**

Dans le domaine de l'action sociale, la CFDT-MAE est revenue **sur l'absence de réelle possibilité de se restaurer sur le site du Quai d'Orsay.** Dénonçant les dysfonctionnements des frigos connectés qui sont censés offrir des repas aux agents, **elle a demandé à l'administration d'examiner la possibilité de distribuer des tickets restaurants et de demander un accès pour ces agents au restaurant administratif de l'assemblée nationale.** Sur ces sujets, l'administration s'est engagée à examiner les différentes possibilités en prévision de la commission de restauration de décembre.

Elle a assuré les organisations syndicales qu'elle faisait son possible pour améliorer l'existant en intervenant régulièrement sur le partenaire responsable des frigos connectés.

**Dans un contexte tendu du marché du logement (difficulté d'obtenir un logement privé en location, attente pour un logement social, augmentation du taux des prêts bancaires dans le cadre d'un achat...) et constatant les moyens mis en œuvre par d'autres administrations, la CFDT-MAE a demandé au ministre d'octroyer à l'ADOS une enveloppe dédiée dans le cadre d'un prêt à taux zéro pour l'accession à la propriété des agents (prêt qui existait auparavant) ou un déblocage de fonds qui sera géré par le Pôle logement. Une réponse sera apportée lors de la prochaine commission permanente logement.**

**La CFDT-MAE s'est également insurgée contre la suppression des chèques-vacances pour les retraités.** Elle a par ailleurs demandé à l'administration de communiquer sur Diplonet concernant les salles d'allaitement sur Convention et Nantes et de pérenniser les solutions existantes ou de créer des espaces dédiés pour l'ensemble des sites.

**La CFDT-MAE s'est élevée contre les projets de nouveaux espaces collaboratifs, qui résultent de l'application de la circulaire Borne.**

L'administration a répondu qu'aucun projet concret n'est mis en œuvre à ce stade au Ministère. La DIL va mettre en place sur le sujet un groupe de travail, au sein duquel la CFDT-MAE défendra bien sûr les positions de ses adhérents. La DIL a indiqué qu'actuellement, le Département se trouve dans une **situation de saturation des locaux (10 m<sup>2</sup> par agent au MEAE, c'est en-dessous des 16 m<sup>2</sup> réglementaires).**

Elle a précisé que le projet ERA, qui sera terminé en 2028, proposera 600 postes de

**travail.** La DIL indique que le Département sera intransigeant sur le fait que ce bâtiment doit recevoir de hautes qualités environnementales

Pour ce qui concerne Nantes, la DIL a indiqué que les études vont continuer, et que **le projet de BREIL 5 n'est pas forcément abandonné.** Elle a convenu qu'il faudrait créer un total **1400 postes à Nantes pour pouvoir loger les nouveaux agents des services de la DAF, DFAE.** S'agissant de l'utilisation de la Villa Chantreau à Nantes, il y aurait de **gros problèmes d'insalubrité qui rendraient trop onéreux les travaux de mises aux normes.** Par ailleurs, le parc est classé, on ne peut pas y effectuer les travaux qu'on souhaite.

**La DIL a rappelé que le projet ERA comporte un projet d'un restaurant de 275 places assises.**

**La CFDT-MAE s'est inquiétée de la sécurité des différents sites et de la formation des agents de sécurité qui seraient appelés à faire face les premiers à une tentative éventuelle d'intrusion.** La DSD a indiqué que le prestataire avec lequel elle travaille **emploie des agents de sécurité expérimentés.**

Ces agents reçoivent des formations tant par l'entreprise qui les met à disposition du Ministère que par le pôle compétent de la sécurité diplomatique. Ils sont aussi formés à l'utilisation du matériel de détection. **La DSD a rappelé que les équipes de sécurité étaient maintenant mixtes**, ce qui était très important, notamment s'agissant des mesures additionnelles de sécurité, comme la palpation.

S'agissant de la sécurité passive à Nantes, elle a indiqué que des travaux de sécurité sur le parking à Nantes étaient bien prévus.

**Sur la COVID 19, la CFDT-MAE a regretté de ne pas avoir de chiffres sur l'étendue de l'épidémie actuelle**



# Le CSAC

(suite)

et sur les COVID longs affectant les agents du Ministère.

**Combien d'agents sont encore arrêtés pour ce type de maladie ?**

La DSE indique que pour l'instant, il n'y avait pas de remontées de cas graves. Le DGA a demandé à ses équipes de pouvoir disposer de chiffres sur le COVID long qu'il s'engage à fournir aux OS.

**Enfin, la CFDT-MAE a désapprouvé les conditions de préparation des JO 2024 au Ministère, en particulier la proportion de 65 % d'agents qui devront être présents dans les services pendant la période des jeux (contre 50 % normalement).** Cette proportion est fixée ar-

bitrairement par l'administration. Cette dernière admet que même si tous les services ne sont pas impactés de la même façon, il est nécessaire de conserver un vivier global au moins 200 agents supplémentaires. Notre administration s'est défendue en invoquant l'esprit de solidarité entre agents ainsi que la nécessité d'instaurer un vivier important d'agents pour pouvoir intervenir en cas de crise.

Elle a indiqué qu'un appel à candidature allait être lancé et une formation assurée pour les intéressés, en amont de l'été 2024.

Le recours au télétravail exceptionnel devrait aussi être utilisé de façon massive.

## L'écho des sections



### Madagascar



**D**EPUIS SEPTEMBRE, les permanences du jeudi ont repris. Les adhérents qui le souhaitent se retrouvent pendant la pause méridienne pour échanger des nouvelles sur les différents services et des points à évoquer pour le dialogue social de novembre.

Les membres du bureau de la section ont rencontré plusieurs agents de la Chancellerie et de la Résidence, notamment.



Ranto, Secrétaire de Section

Les interrogations qui reviennent le plus concernent principalement les conditions de travail et la question des heures supplémentaires. En parallèle nous poursuivons notre politique de syndicalisation à chaque rencontre avec les agents du poste avec la distribution de goodies CFDT.

Un des sujets qui préoccupent le plus en ce moment les collègues recrutés locaux de Madagascar c'est la question des retraites qui est un vrai sujet pour beaucoup nos collègues.



De gauche à droite : Miary, Tiana, Nadia et Mamy Yves

## Londres

### • Pas de coût-vie accordé au titre de 2023 pour les collègues !

Ce mouvement social est motivé par l'absence de réponse à la très importante dégradation du pouvoir d'achat des agents de recrutement local qui doivent faire face à la plus forte inflation constatée depuis 40 ans alors que l'application de la mesure coût-vie 2023, qui aurait permis d'en atténuer certains effets, ne leur a pas été octroyée.

Considérant la nette détérioration de leur situation salariale, les agents de Londres et d'Edimbourg revendiquent, au-delà de la revalorisation du cadre salarial obtenue au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : **l'application du coût-vie de 9,1% constaté en 2022 par le FMI et qui aurait dû s'appliquer en 2023.**

### • Mettre fin à une règle de gestion injuste et incohérente

Cette grève et cette mobilisation sont la conséquence directe du refus de l'administration de mettre fin au non-cumul des revalorisations géné-

rales de salaires des recrutés locaux (grilles ou cadres) avec les mesures de hausse du coût-vie au titre d'une même année. Pour la CFDT-MAE, cette règle de gestion est non seulement injuste mais totalement incohérente en période de forte inflation.

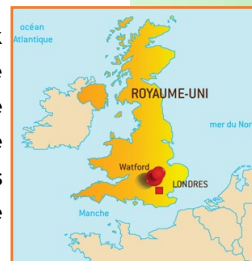
Nous avons demandé à l'administration d'y mettre fin lors du dernier CSAM.

### • Très forte mobilisation des recrutés locaux du Royaume-Uni

Invités à se prononcer à l'urne, **85% des agents de droit local** de la Résidence, de l'Ambassade, de la RP OMI et des Consultats

généraux de Londres et d'Edimbourg, **ont indiqué vouloir participer à la grève.**

En effet, malgré les alertes de la CFDT-MAE, lors du CSAM des 4 et 5 juillet 2023, exprimées devant la Ministre et les hautes autorités de notre Ministère sur la situation fortement dégradée de nos collègues à Londres, aucune réponse n'a été apportée par l'administration centrale.



**La section de Londres a déposé un préavis de grève pour le 4 décembre 2023**

## Mission syndicale du 18 au 22 novembre 2023

Emmanuel Mouriez et Nadine Monchau se sont rendus à Lomé afin d'animer une session de formation syndicale suite aux résultats des dernières élections professionnelles de décembre 2022. La section de Lomé est une des plus anciennes sections de la CFDT-MAE avec de nombreux d'adhérents.

La formation a porté sur l'organisation du dialogue social dans les postes (CCL et CSAPE) et la mise en œuvre des nouvelles instances suite aux élections de 2022 : questions individuelles, questions générales (Règlement intérieur des ADL, fiches de poste, cadre salarial, évaluation des agents, etc.) mais aussi les questions HSCT (Hygiène, Santé et conditions de travail) notamment avec des points sur le RSST (registre santé et sécurité au travail), le registre des dangers graves et imminents, le registre Amiante, le registre d'accessibilité du public) mais surtout la question du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques psychosociaux).

**L'objectif essentiel de cette mission :** donner un maximum d'informations à nos élus afin qu'ils puissent engager un dialogue de qualité avec l'administration afin d'améliorer les conditions de travail des agents du poste.

## Lomé



De gauche à droite : Kossi, Edith, Corinne, Rodrigue, Joyce, Nadine, Emmanuel, Désiré