

- a) Formation fondamentale et expérience notamment en lycée.
- b) Expérience hors hexagone.
- c) Implication dans l'animation.
- d) Situation familiale et vœux multiples.
- e) Expérience en français LV2 et français langue étrangère (FLE).

Éléments statistiques :

- 130 dossiers reçus (178 l'année dernière).
- 74 dossiers retenus
- 17 dossiers ne correspondant pas à des postes disponibles
- 39 dossiers irrecevables ou non-prioritaires.
- 16 postes (Lm 6 ; LC 4 ; Maths 1 ; Phys 3 ; SVT 1 ;HG 1)

A noter : 5 dossiers pour 4 postes disponibles en lettres classiques

Faiblesse persistante du nombre de dossiers en SVT.

Ont été évoquées les conditions d'exercices particulières à l'école de MOL

Le SGEN-C.F.D.T. demande la publication (à usage du groupe de travail) de la liste des affectations en Écoles Européennes (et leur date) afin d'appréhender une gestion prévisionnelle du mouvement.

Tous les candidats nous ayant sollicité ont été prévenus des résultats des travaux.

4. Premier degré (réunion du 5 juin 2003)

Contrairement à la réunion consacrée au recrutement dans le second degré, si celle-ci a duré aussi longtemps,

l'impression qui prédomine est la satisfaction tant le groupe de travail a pu examiner à fond tous les dossiers. Certes, en l'absence d'un barème ne serait-ce qu'indicatif tant il est vrai que, sur ces postes à profil, il est difficile d'en établir un, la méthode est laborieuse - et discutable sur ce point- mais l'examen des candidatures est équitable et se déroule également dans un esprit ouvert.

Critères utilisés par Madame LEBLANC, Inspectrice, pour établir les propositions qui ont servi de base de travail :

- a) Langue véhiculaire (exemple anglais niveau 3)
- b) Expérience et/ou formation en français LV2 et français langue étrangère (FLE)
- c) Échelon
- d) Note puis date de cette note
- e) Avis de l'IEN.

Éléments statistiques :

- 69 dossiers reçus (132 l'année dernière).
- 30 dossiers retenus
- 13 dossiers ne correspondant pas à des postes disponibles
- 26 dossiers irrecevables ou non-prioritaires
- 11 postes disponibles (16 l'année dernière).

Le SGEN-C.F.D.T. demande la publication (à usage du groupe de travail) de la liste des affectations en Écoles Européennes (et leur date) afin d'appréhender une gestion prévisionnelle du mouvement.

Tous les candidats nous ayant sollicité ont été prévenus des résultats des travaux.

Mise à jour de vos coordonnées

APPEL A CANDIDATURE POUR LE CONSEIL SYNDICAL

Plusieurs sièges seront vacants au conseil syndical national du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger pour la Rentrée prochaine. Un appel est lancé aux sections et aux adhérents pour présenter des candidatures. Pour des raisons logistiques et financières évidentes, seules les candidatures de membres rentrés en France ou éventuellement en poste dans un pays européen ou méditerranéen pourront être prises en compte !!

APPEL A PARTICIPATION AU CONSEIL SYNDICAL OUVERT

Si désormais les années impaires sont des années sans Congrès du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger, un Conseil syndical **ouvert à tous les adhérents** présents se tiendra à Paris le 15 juillet, à la veille des « Journées du Réseau de Coopération et d'Action culturelle » organisée par l'Administration du 16 au 18 juillet à La Défense.

Que vous participiez ou non au Conseil syndical élargi, n'oubliez pas de nous communiquer tout changement dans votre situation professionnelle ou le fonctionnement de votre section nationale ou d'établissement SGEN-C.F.D.T.

NOM et PRÉNOM :

AFFECTATION 2002-2003 :

AFFECTATION 2003-2004 :

ADRESSE :

.....

.....

SECTION SYNDICALE :

SECRÉTAIRE SORTANT :

NOUVEAU SECRÉTAIRE :

TRÉSORIER SORTANT :

NOUVEAU TRÉSORIER :

COURRIEL :

TÉL :

ADRESSE POSTALE :

.....

.....

<http://etranger.sgen-cfdt.org/coordonnees>

Élections à la Mission Laïque Française

Inscrits : 264
Votants : 157
Nuls : 3
Blancs : 4
Exprimés : 150

FSU :	61 et 2 sièges	40,66 %
FAEN :	36 et 1 siège	24 %
UNSA :	34 et 1 siège	22,66 %
SGEN-CFDT :	15	10 %
UNSEN-CGT :	4	2,66 %

La baisse de participation atteint 20 %.

Rappel des résultats du scrutin précédent

FSU	47,54 %
FAEN	25,70 %
UNSA	21,33 %
FO	3,28 %
UNSEN-CGT	2,19 %

Nous n'avions pas déposé de liste lors de ce précédent scrutin. Malgré un score honorable, le SGEN-C.F.D.T. ne fait le retour attendu à la commission paritaire de la M.L.F. Néanmoins le résultat nous permet de jouer de nouveau un certain rôle auprès de cette catégorie.

Résultats du scrutin CCPL du 24 juin 2003

- Bucarest : Inscrits 71, votants 62, suffrages valablement exprimés 61, blanc ou nul 1, UNSA-Education 2, SNES-FSU/SNUipp 4, C.F.D.T. 55 voix 3 sièges

- Djibouti : Inscrits 95, votants 69, suffrages valablement exprimés 65, blancs ou nuls 4, FSU 43 voix 3 sièges; FPFRE 22 voix 2 sièges.

- Nairobi : Inscrits 35, votants 6, suffrages valablement exprimés 4, blancs ou nuls 2, CFDT 4 voix 2 sièges.

- Nouakchott CCPL 1 : Inscrits 66, votants 22, suffrages valablement exprimés 22, blanc ou nul 0, FPFRE 13 voix 2 sièges, CFDT 9 voix 1 siège

- Nouakchott CCPL 2 : Inscrits 14, votants 11, suffrages valablement exprimés 9, blancs ou nuls 2, CFDT 9 voix 3 sièges

- Cotonou pas de candidat

- Praia pas de candidat

La C.F.D.T. confirme sur ce scrutin complémentaire sa représentativité et son audience auprès des personnels de coopération et d'action culturelle.

Recrutement dans les Écoles européennes.

Réunion du groupe de travail.

1. Rappel des critères d'examen prioritaire des candidatures.

Sont examinées prioritairement les dossiers des candidats :

- ayant enseigné 3 années en France en tant que titulaire,
- à plus de 9 ans de l'âge d'admission à la retraite avec jouissance immédiate de la pension,
- n'ayant pas séjourné plus de 6 ans à l'étranger, en TOM (ou ex TOM) ou en Allemagne dans le cadre du SEFFECSA,
- n'étant pas réintégré depuis plus de 3 ans après détachement,
- n'ayant pas déjà enseigné en Écoles Européennes.

2. Contexte général

La parution tardive de la note de service et des postes est liée à l'attente de décisions du Conseil européen et à la prise en compte préalable des demandes de mutations internes. Rappel : ces mutations ne sont possibles qu'après 5 ans effectués dans la première affectation.

3. Second degré (réunion du 2 juin 2003)

Premier point, la position de l'Inspectrice Générale,

Madame RINDERKNECHT, quant aux prolongations de séjour, s'est sensiblement rapprochée de celle exprimée majoritairement par les organisations professionnelles (SE-UNSA, SGEN-C.F.D.T., SNES-FSU, SNUipp-FSU). Cette évolution serait due aux constats établis au cours de ses déplacements notamment concernant les projets montés dans le seul but de justifier des demandes de prolongation.

Second point. Malgré la durée de la réunion, s'impose l'impression que le groupe de travail n'a pas poussé à fond l'examen de tous les dossiers. Certes, les représentants ont pu vérifier le sort réservé aux collègues qui les avaient sollicités. Mais les dossiers des autres candidats n'ont pas donné lieu à un examen critique systématique. En fait, en l'absence d'un barème ne serait-ce qu'indicatif tant il est vrai que, sur ces postes à profil, il est difficile d'en établir un, le groupe de travail examine les propositions de l'Inspectrice Générale. Même si cet examen se déroule dans un esprit ouvert et constructif, la méthode est discutable.

Critères utilisés par Madame l'Inspectrice Générale pour établir ses propositions :

quant aux conditions de préparation de cette commission : CCPM trop tardive, absence de liste des candidats ayant postulé, absence de liste des candidats écartés, etc.....
On note par contre avec satisfaction, comme cela avait été indiqué par la DRH, qu'un certain nombre d'assistants

techniques rentrés de Côte d'Ivoire sont réaffectés dans d'autres pays (une quinzaine d'agents en tout). On constate aussi que certains postes ne sont pas pourvus (Égypte, Indonésie, Tunisie) : il serait intéressant de mener une réflexion sur les postes restés vacants !

Séminaire de réflexion A.E.F.E. des 6/7 mai 2003

Le SGEN-C.F.D.T. de l'étranger déplore vivement de ne pas avoir été invité à participer à ces journées de réflexion, le dialogue doit s'exercer avec tous les acteurs et la réorientation des missions de l'A.E.F.E. concerne l'ensemble du réseau.

Que la réforme négociée par la FSU et l'A.E.F.E. en 2000 montre déjà ses limites n'étonne pas. Dans une période de désengagement de l'état et du recul des fonds publics, le maintien des emplois de titulaires semblait une priorité, ce n'est pas la voie qui a été prise. Les différents statuts : expatriés, résidents (faux-résidents) et recrutés locaux permettent sans problème le glissement des postes vers les salaires les plus bas, à charge entière des établissements.

Le séminaire de réflexion semble avoir eu une double finalité : voir comment réaliser une baisse des dépenses et repenser les objectifs de l'Agence en fonction de l'évolution actuelle.

Si nous ne pouvons que nous opposer à une baisse des moyens et à un recul des rémunérations, nous pouvons comprendre la nécessité de réexaminer les objectifs de l'A.E.F.E.

La réflexion de ces journées s'est articulée autour de quatre

axes :

- Les missions du réseau
- La carte mondiale
- Les moyens
- La structuration contractuelle du réseau

En dépit des fortes inquiétudes qui accompagnent ces différents points, nous pouvons être favorables à l'idée d'une meilleure coordination des structures chargées de la coopération linguistique et de l'enseignement. Le rôle des établissements de l'A.E.F.E. peut être consolidé par l'engagement dans des projets de coopérations avec les établissements nationaux. Les lycées et écoles peuvent jouer le rôle de centre de ressource et par là permettre une véritable action de coopération et d'échange avec les établissements nationaux. Les projets d'établissement doivent définir des lignes d'action qui s'intègrent complètement dans les situations locales. Que les élèves français soient assurés d'un cursus qui leur permet de faire avec succès des études en France ne doit pas être l'objectif exclusif. Une structure modulaire qui permet des orientations diversifiées et la construction identitaire de chacun doit permettre une évolution adaptée aux situations locales.

A.E.F.E. : Le statut des personnels locaux

Droit de grève- contrat de travail, règlement intérieur- titularisation

Une situation qui demeure tendue sur le terrain.

Les mouvements de grève du printemps ont montré la difficulté pour nos collègues locaux de voir le droit de grève reconnu. Les pressions ont été nombreuses. Dans les établissements où les titulaires ont suivi en masse les mots d'ordre nationaux, les établissements ont fonctionné en s'appuyant sur la présence des locaux, parfois privés de fait de leur droit de grève : les directions des établissements ont exercé des pressions déterminées avec menace de licenciement (non renouvellement du contrat pour la rentrée de septembre).

Dans l'espace européen, une réflexion au niveau de l'Union économique est nécessaire, comment coordonner les actions, sachant que le droit de grève s'exerce de façon différente en fonction des législations nationales ? La réflexion européenne peut permettre une meilleure prise en compte des revendications et des actions, les problèmes de la réforme des régimes de retraite et le recul de la fonction publique en sont deux exemples éclatants.

Les contrats de travail

Si le principe de contrat de travail est reconnu par les administrations gestionnaires des établissements, la mise en

conformité des situations personnelles n'est pas encore achevée, le problème le plus criant qui demeure est celui des règlements intérieurs qui servent de référence aux contrats. La logique du privé risque de s'imposer, mettant en place des référentiels fort éloignés des principes de la fonction publique.

Titularisation

Nos collègues locaux ressortissants français viennent de passer pour certains d'entre eux les concours de titularisation de l'éducation nationale, les conditions extrêmement difficile de réalisation du stage en France est un handicap qui désavantage fortement les candidats de l'étranger. Les enseignants, jeunes parents doivent accepter de partir en laissant pendant une année scolaire leurs enfants, les frais sont très élevés pour de jeunes couples, il y a double dépense et aucune allocation d'aide aux faibles revenus n'est prévue. Les inspecteurs de l'éducation nationale encouragent fortement la formation continue mais les conditions matérielles demeurent un obstacle difficilement surmontable.

Quelles solutions ? Quelles actions pour soutenir nos collègues ? Cette réflexion reste fondamentale dans un réseau qui développe ce type de personnel et ne donne pas les moyens véritables de stabiliser les situations et de développer un parcours professionnel.

CCPM

Les Commissions Consultatives Paritaires Ministérielles 1 (personnels des services de coopération et d'action culturelle), 2 (personnel des centres et instituts culturels) et 3 (personnel de l'assistance technique) ont été réunies le 12 juin 2003.

CCPM1 et CCPM2

Vous trouverez ci-dessous l'intervention de la C.F.D.T. effectuée en début de réunion des CCPM 1 et 2 :

« La CFDT proteste contre les conditions dans lesquelles se tient cette CCPM.

En effet, les convocations ont été envoyées très tardivement (moins d'une semaine avant pour la CCPM 2 reçue la veille) et ne sont accompagnées que d'un seul document : la liste des postes parus à la transparence. L'invitation à consulter les dossiers n'est pas parvenue aux organisations syndicales.

La CFDT demande qu'à l'avenir :

- une réunion préparatoire lors du premier trimestre scolaire fixe le calendrier et les modalités de travail,

- les documents suivants soient transmis avec les convocations : liste des candidats par postes, liste des candidats indiquant leurs vœux, liste des candidats exclus, propositions de l'administration.

La C.F.D.T. propose que la CCPM soit convoquée deux ou plusieurs fois éventuellement et dès lors que l'avancement des travaux de recrutement le justifie.

Bien qu'estimant que les conditions d'un travail efficace ne sont pas réunies, la C.F.D.T. a décidé de siéger afin de ne pas retarder davantage la nomination de nos collègues. Elle veut croire que les dysfonctionnements dénoncés trouvent également leur cause dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions régissant désormais ces commissions et que la bonne volonté manifestée par l'administration permettra à l'avenir l'exercice normal du droit syndical. »

A la demande de la C.F.D.T., un vote est intervenu sur les propositions de l'administration :

CCPM 1 : Pour 5 voix (administration)

Contre 0

Abstentions 5 voix (4 C.F.D.T. 1 liste d'Union)

CCPM 2 : Pour 6 voix (5 administration et 1 UNSA)

Contre 0

Abstentions 2 voix (C.F.D.T.)

CCPM 3

Cette première réunion de la 3^e commission consultative paritaire ministérielle, suite aux élections de février dernier, s'est déroulée en présence des représentants de la CFDT et de la Liste d'Union.

En ce qui concerne le mouvement 2003, les premières publications de postes ont été effectuées en octobre 2002 et la situation en Côte d'Ivoire a influencé le mouvement.

Sur 142 postes publiés, 20 postes ont été supprimés et 13 coopérants ont été maintenus. D'autre part, 7 postes ont été gelés en Côte d'Ivoire et 5 désistements ont été enregistrés (au Gabon et en Tunisie).

(La FSU n'était pas présente.)

La C.F.D.T. a choisi de s'abstenir pour marquer son refus des conditions de travail réservées à ces commissions.

Quelques faits et chiffres :

- 65 postes étaient à pourvoir (26 relevant de la CCPM 1, 39 de la CCPM 2)
- 795 dossiers ont été adressés par le ministère de l'Éducation nationale au ministère des Affaires étrangères. Ils ont, à la demande de ce dernier, été complétés par chacun des candidats d'un CV et une lettre de motivation.
- Ces dossiers ont donné lieu à 236 entretiens simples, 45 entretiens multiples et une centaine de contacts téléphoniques
- Au jour de la commission 56 candidats sont pressentis, 9 postes ne sont pas encore pourvus.
- À noter qu'au terme de ce recrutement, 6 postes précédemment occupés par des non-titulaires du MEN seraient confiés à des titulaires, un seul occupé précédemment par un titulaire serait proposé à un non-titulaire du MEN.

A notre demande, l'administration a précisé sa grille de lecture des candidatures, grille dont chaque élément est apprécié en fonction du profil demandé pour le poste.

- titulaire ou non du ministère de l'éducation nationale
- connaissance de la langue du pays d'exercice
- expérience identique en France ou dans le réseau
- rajeunissement des recrutés
- étendue de l'expérience (carnet d'adresse, ...)
- habitudes des contacts de haut niveau (présentation, éloquence, ...)
- capacités en matière de gestion
- pour les candidats ayant effectué un retour en France, caractère « utile à ce nouveau départ » de ce retour (au sein du CNDP, du CIEP, de projet LINGUA, de service de relations internationales de structures du MEN, de programmes internationaux, ...)

En dernier ressort, c'est le poste diplomatique qui tranche ...

Pour l'exercice 2004, la publication des postes va avoir lieu fin juin 2003; la date limite des candidatures est fixée à fin septembre. La réduction du nombre de postes en substitution est confirmée.

[Il est rappelé que la durée d'expatriation dans UN pays est fixée à 4 ans maximum, sans dépasser, parallèlement, 7 années d'expatriation au cours des 10 dernières années].

Les représentants C.F.D.T. et Liste d'Union ont protesté

des corps dans les administrations : pour le MAE, n'assisterait-on pas à... un ralentissement ?

Enfin, à propos du mouvement, l'exercice 2003 est en voie d'achèvement et PLA a pourvu 758 postes à l'étranger (soit 98 % du total). La transparence 2004 est actuellement en préparation et sera publiée sur l'Intranet début juillet.

Gestion des Emplois et des Carrières

Loi Sapin : La mise en œuvre de la loi Sapin s'opère sur les emplois vacants pour les catégories C et par transformation d'emplois de contractuels en titulaires pour les catégories A et B.

- Vingt agents de catégorie C ont été titularisés en 2002 par liste d'aptitude et deux par concours. Pour l'année 2003, huit titularisations sont prévues par liste d'aptitude.

- En 2002/2003, six emplois de secrétaires des AE ont été réservés pour les contractuels « Sapin ».

- Un concours est prévu à l'automne pour les secrétaires de chancellerie (dont 10 postes seront réservés aux contractuels « Sapin »). Deux emplois devraient également être réservés pour les SESIC.

Il est encore difficile à ce stade de faire des prévisions pour 2004. Rappelons toutefois que ce processus de titularisation prendra fin en 2005 !

Contractuels à l'étranger (décret de 1969)

Une réunion du groupe de travail a eu lieu le 19 mars dernier et la situation des contractuels recrutés sur place (87 agents à l'étranger) a été jugée prioritaire. Tous les postes comptant des CRSP ont été contactés par télégramme.

Affaires Financières et Budgétaires

Les organisations syndicales posent toutes des questions sur le gel budgétaire. On sait désormais qu'il représente 200 M d'euros dont 39 M d'annulation de crédits. Les négociations sont difficiles et le cabinet du ministre des Affaires Etrangères négocie actuellement avec les services du Premier Ministre. L'aide publique au développement pourrait être mise sous tension ainsi que les moyens de fonctionnement.

A propos de l'audit des rémunérations, un certain nombre de corrections devront être réalisées : désordre dans les indemnités de résidence, les grilles... Il faudra également améliorer les indemnités de résidence des enseignants et tenir compte de l'insécurité, du niveau de vie etc. pour réaliser une véritable remise à plat. La DAF confirme qu'il n'y a pas de projet de fiscalisation de l'indemnité de résidence. Les organisations syndicales demandent à recevoir le résultat de cet audit : l'Inspection Générale des Finances n'y serait pas favorable...

La C.F.D.T. rappelle deux points importants : le déblocage de l'indice pendant le contrat et le montant de l'indemnité de résidence pendant un congé maladie. Le Directeur Général de l'Administration s'engage à « prendre en main » ces deux problèmes.

Personnels Culturels et de Coopération

- La situation des **volontaires internationaux** pose

La force d'un syndicat repose sur ses membres : sans cotisations, pas de syndicat

problème et la C.F.D.T. s'inquiète à nouveau de la « maigreur » de leur protection sociale.

- contrat privé d'assurance pour les risques maladie-invalidité
- absence d'assurance chômage et de retraite complémentaire
- validation-retraite au titre du fonds de solidarité auprès de la future caisse de retraite des V.I.

La DRH indique que les VI ne sont pas des salariés mais sont des agents « en mission ». Réponse insuffisante pour la C.F.D.T. qui pense que l'ensemble du dossier protection sociale doit être revu !

- La situation des assistants techniques issus de l'Agence de l'eau ne semble pas trouver de solution, leur détachement n'étant pas autorisé par le contrôleur financier. Devrons-nous à l'avenir nous passer de la collaboration de ces collègues ingénieurs ?

A propos de la convention APEC, la DRH va lancer une enquête auprès des bénéficiaires afin de tester l'efficacité de cette convention de réinsertion au profit des agents contractuels. Le **guide de la réinsertion des agents contractuels** (mise à jour de mai 2003) est paru et distribué à l'ensemble des organisations syndicales.

Enfin, PLD s'engage à réunir, sans tarder, les commissions consultatives paritaires ministérielles.

Formation

Formateurs linguistiques

Vingt formateurs linguistiques vacataires ont été contractualisés entre 2001 et 2003. A l'heure actuelle, huit formateurs sont encore en attente d'un contrat. Ces contrats sont à durée déterminée ; la DRH nous confirme que la directive européenne (transformation des CDD en CDI) s'appliquera bel et bien. Voilà de quoi nous réjouir !

Formation des agents recrutés locaux des instituts et centres culturels

La DRH indique qu'il sera rappelé, lors du stage des nouveaux partants, que les agents de recrutement local des établissements à autonomie financière doivent bénéficier de sessions de formation permanente. Comme pour beaucoup, ils ne peuvent pas accéder au catalogue de la formation du MAE, faute d'accès au Diplonet, que le site Internet de la DGCID se trouve « en chantier » et ne peut être utilisé, que l'expédition du catalogue par la valise diplomatique pose problème, les organisations syndicales suggèrent une diffusion par CD...

Courage, chers collègues recrutés locaux des Instituts et des Centres Culturels, le catalogue de la formation du MAE finira par vous parvenir : les syndicats y veilleront !

recrutés locaux de nationalité française ont opté pour le régime français de retraite (sur 76 agents en tout). Se pose désormais la question du rachat des cotisations pour les années passées. La DRH indique qu'il y aura partage de ces rachats (part patronale revenant au MAE et part salariale revenant aux agents). Une projection devrait être établie par PLA pour les postes les plus importants concernés par ces rachats de retraite.

La C.F.D.T. qui avait demandé qu'un débat s'engage sur l'uniformisation des grilles des salaires des recrutés locaux - établissements à autonomie financière / Ambassade - s'inquiète de l'absence des représentants de la DGCID à cette réunion de concertation : ce point concerne pourtant plus de 3 000 agents des Centres Culturels et Instituts !!!

La DRH confirme que la DGCID est chargée de ce dossier et qu'il y a bien volonté d'harmonisation. Le DRH, en personne, indique qu'il a lui-même pris l'initiative de réunir ce jour les organisations syndicales des deux comités techniques paritaires et qu'il regrette l'absence des représentants de la DGCID. Il souhaite que ces questions soient revues lors des journées du réseau en juillet prochain.

[La C.F.D.T. déplore que le dialogue social et le travail en « partenariat » dont on nous parle tant soient si peu appliqués. En signe de protestation, les représentants du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger décident de quitter la salle car la C.F.D.T. attend un minimum de cohérence dans les actes. Il ne suffit pas de parler de dialogue social, encore faut-il le faire et bien le faire !]

Situation des agents dans les pays en crise

Plusieurs pays ont subi des crises (Côte d'Ivoire, Centrafrique, Irak...) et des dispositions particulières ont dû être prises.

Trois précisions : la distinction doit être faite entre les agents constituant « le noyau dur » et les agents placés en appel spécial. Pour ces derniers, si un agent est placé en appel spécial, les frais de voyage de son conjoint et ses enfants seront pris en charge alors que ce n'est pas le cas pour les familles des agents constituant le « noyau dur » (sic !)

Le cas des agents repartis en poste après un appel spécial doit également être évoqué.

La situation des recrutés locaux reste problématique (en Irak, par exemple, la DRH avoue avoir « bricolé des solutions » pour faire face aux frais de voyage des recrutés locaux non-irakiens devant quitter le pays).

A la demande de la C.F.D.T., la DRH précise le fonctionnement de l'appel spécial et le caractère dégressif de l'indemnité de résidence durant cette période : soit moins de 30 % après 2 mois et moins 65 % au 3e mois.

A propos des assistants techniques de Côte d'Ivoire, un nouveau voyage va leur être accordé afin d'aller organiser sur place leur déménagement et pour ceux qui auront subi des pillages, une indemnisation est prévue (les dossiers d'indemnisation seront à déposer auprès de la DAF). Ces collègues ne repartiront pas en poste de manière automatique mais chaque cas sera étudié. Priorité sera donnée aux assistants techniques **contractuels** dont un certain nombre ont déjà postulé sur le mouvement 2003 (PLD).

Plus d'une cinquantaine d'agents vont rentrer définitivement. Trente coopérants vont rester en fonction dont une dizaine

seront en fin de mission en août prochain.

Modernisation : chantier N° 4 (Ressources humaines)

La DRH a listé trois thèmes :

- Quels objectifs de GRH au ministère ?
- Logique d'équité entre les agents (en matière de promotion, d'affectation à l'étranger)
- Connaissance des attentes des agents.

Pour la DRH, il s'agit parallèlement de garantir l'efficacité du MAE, améliorer la professionnalisation des agents, permettre un meilleur fonctionnement des équipes. Tout cela doit être mis en relation avec des « champs » nouveaux comme l'adoption internationale, les questions d'environnement, la construction européenne et le fait que nous vivons également dans un monde plus incertain que par le passé.

Pour la DRH, il faut garder à l'esprit la cohérence d'ensemble, ne pas « saucissonner » entre les directions, travailler avec d'autres services extérieurs au MAE (ministères, ONG, collectivités territoriales...) et tenir compte des modifications des flux de populations (étrangers vers la France et Français à l'étranger).

Or, la DRH reconnaît que sa politique n'est pas adaptée, qu'elle est lente. Ajoutons à cela que le MAE a perdu 8,5 % de ses effectifs en 10 ans. D'autres questions ne doivent pas être négligées ; problème des surdiplômés, questions de formation, émiettement des corps dans un ministère assez restreint, pyramide des âges avec les départs en retraite.

Les grands enjeux de la réforme porteront sur les conséquences de l'évolution des métiers, le positionnement interministériel du MAE, les « modernisations » en chaîne. Plusieurs axes seront soumis au comité de pilotage :

- Conséquences de ces changements (GEPEEC, formation, observatoire des métiers, dimension européenne..)
- Gestion personnalisée des carrières
- Pour les agents titulaires, bilan de compétences dès la première prise de fonctions.
- Rencontre avec des agents qui ne « viennent » jamais à la DRH (La DRH peut-elle faire notre bonheur à tous ??)
- Promotion, utilisation du congé formation, mobilité statutaire des catégories A à l'extérieur du MAE, alignement du calendrier des affectations PLD sur celui de PLA.

D'autres questions seront étudiées comme la politique d'évaluation (notation, formation des notateurs...), les structures de dialogue social, la politique envers les conjoints, la question du logement à Paris, l'amélioration de l'outil informatique à la DRH, la certification-qualité de PLC/Concours.

La C.F.D.T. ne manque pas de s'interroger sur les **moyens** qui seront alloués pour la mise en œuvre de ce « plan ». La DRH indique que les crédits formation pourraient être doublés d'ici 2007 et que le fonds pour la modernisation de l'État devrait prendre en charge 50 % des frais relatifs à la certification -qualité du service des concours. A propos de l'outil informatique, le cahier des charges sera terminé fin 2003. Quant à l'Institut Diplomatique, la DRH souhaite actuellement le consolider ; la 3^e session va bientôt commencer, il paraît trop tôt pour penser le réformer. Toutes ces questions doivent être étudiées en fonction du problème des effectifs futurs. Pour terminer sur ce chantier N° 4, aucune réponse n'est apportée à la question de la fusion des corps C. Le Premier ministre a demandé d'accélérer la fusion

Réunion du conseil syndical national du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger

La réunion trimestrielle du conseil syndical s'est tenue à Paris le samedi 17 mai 2003, à la veille d'une commission consultative paritaire ministérielle des Affaires étrangères n° 1 (personnels des services culturels) tenue le lundi 19 mai.

Relevé de décisions

Commissions Consultatives Paritaires Locales de l'Agence :

Relevant que, dans de nombreux pays, des conflits éclatent au sujet des recrutements en raison de manipulations circonstancielles des barèmes et des critères, il apparaît que ceux-ci devraient être déterminés par les Commissions Consultatives Paritaires Centrales de l'Agence réunies en séance plénière et respectés intégralement par les CCPLA. Le conseil interviendra en ce sens lors de la commission bilan des recrutements.

Projet de loi FILLON sur les retraites :

Le conseil a adopté le texte suivant :

Conseil syndical du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger Projet Fillon approuvé par la CFDT et la CGC : le compte n'y est pas

Le Conseil syndical du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger a bien noté les quelques avancées obtenues par les négociateurs de la C.F.D.T. qui ont servi de prétexte à la signature de l'accord sur le projet de loi Fillon. Mais à quel prix ?

Pour le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger, **le compte n'y est vraiment pas.**

- Sur la forme, nous dénonçons les compromissions de couloir, l'absence de consultation interne, la rupture précipitée et injustifiée du front syndical.
- Sur le fond, nous dénonçons :
 - l'abandon de la plate-forme revendicative du 1^{er} février 2003,
 - l'abandon de nos priorités et principalement de notre revendication d'une retraite à 100 % pour les salariés au SMIC,
 - la mise en place d'un système de décote qui touche brutalement nos adhérents et particulièrement nos adhérentes,
 - les conséquences de la suppression du régime actuel de bonifications pour service hors d'Europe.

Globalement nous dénonçons :

- un projet gouvernemental qui reflète un choix de société que nous ne partageons pas,
- l'abandon de la recherche de nouvelles sources de financement des retraites.

Nous appelons nos adhérents à continuer l'action et à développer la mobilisation pour la réforme que nous voulons.

Paris, samedi 17 mai 2003

Recrutés locaux et règlement intérieur des établissements du réseau A.E.F.E. :

Le conseil a entendu une intervention de Dominique Luquet Dörflinger au sujet du respect des droits des recrutés locaux dans les règlements intérieurs. Le conseil lui confie la rédaction d'un rapport sur ce sujet.

Comptes 2002 et budget 2003 :

Le conseil a longuement examiné les comptes 2002 et le budget 2003. Bien que la maîtrise des dépenses ait permis de réduire la différence entre les dépenses et les recettes, le budget 2003 ne pourra être équilibré sans un nouveau prélèvement sur le fonds de réserve. Cette situation est préoccupante. Les dépenses n'étant plus guère compressibles, la priorité fixée est donc l'augmentation des recettes par la progression du nombre d'adhérents.

Renouvellement du secrétariat national :

Le conseil recherche un trésorier résident en France ou dans un pays limitrophe.

RÉUNION DE CONCERTATION AU MAE

30 avril 2003

La réunion débute par un certain nombre de questions concernant les **personnels de recrutement local**. La DRH précise que le Comité de Pilotage doit rendre des avis sur ce dossier ; pour le moment les discussions avec le Ministère des Finances sont ardues et les contraintes financières lourdes. La commission coût-vie, chargée de la question des salaires des agents recrutés locaux, se réunira en mai.

Divers problèmes salariaux et de règlement intérieur sont ensuite discutés : ainsi en Italie, le règlement intérieur qui a été établi ne satisfait pas les agents ; la concertation doit reprendre début juin.

Dans plusieurs pays (Mali, Sénégal...), les recrutés locaux « hors grille » ne peuvent prétendre à aucune revalorisation salariale. Enfin, les questions de protection sociale sont toujours d'actualité : au Maroc, par exemple, 58 agents

Éditorial...

A Sekretaris daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta agar mengkoordinasikan dengan pimpinan instansi terkait yaitu Kepala Biro Administrasi Sarana Perkotaan Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat Propinsi DKI Jakarta, Kepala Kanwil BPN Propinsi DKI Jakarta, Walikotaamadya Jakarta Barat, Kepala Dinas Tata Kota Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Tata Kota Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Pekerjaan Umum Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Propinsi DKI Jakarta, Kepala Suku Dinas Tata Kota Kodya Jakarta Barat, Kepala Suku Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Kodya Jakarta Barat, Kepala Kantor Pertanahan Kodya Jakarta Barat, Camat Taman Sari, Lurah Mangga Besar, Lurah Tangki, Lurah Mahpar dan Lurah Taman sari untuk melaksanakan dengan mengamankan kepada masyarakat batas perencanaan sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku Sekretaris daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta agar mengkoordinasikan dengan pimpinan instansi terkait yaitu Kepala Biro Administrasi Sarana Perkotaan Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat Propinsi DKI Jakarta, Kepala Kanwil BPN Propinsi DKI Jakarta, Walikotaamadya Jakarta Barat, Kepala Dinas Tata Kota Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Tata Kota Propinsi DKI Jakarta

Kepala Dinas Pekerjaan Umum Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Propinsi DKI Jakarta, Kepala Suku Dinas Tata Kota Kodya Jakarta Barat, Kepala Suku Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Kodya Jakarta Barat, Kepala Kantor Pertanahan Kodya Jakarta Barat, Camat Taman Sari, Lurah Mangga Besar, Lurah Tangki, Lurah Mahpar dan Lurah Taman sari untuk melaksanakan dengan mengamankan kepada masyarakat batas perencanaan sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kepala Dinas Pekerjaan Umum Propinsi DKI Jakarta, Kepala Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Propinsi DKI Jakarta, Kepala Suku Dinas Tata Kota Kodya Jakarta Barat, Kepala Suku Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan Kodya Jakarta Barat, Kepala Kantor Pertanahan Kodya Jakarta Barat, Camat Taman Sari, Lurah Mangga Besar, Lurah Tangki, Lurah Mahpar dan Lurah Taman sari untuk melaksanakan dengan mengamankan kepada masyarakat batas perencanaan sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Philippe BLANZAT

SOMMAIRE

Éditorial.....	1
Réunion du conseil syndical national du SGEN-C.F.D.T. de l'étranger.....	2
RÉUNION DE CONCERTATION AU MAE.....	2
CCPM.....	5
Séminaire de réflexion AEFÉ des 6/7 mai 2003.....	6
A.E.F.E. : Le statut des personnels locaux.....	6
Élections à la Mission Laïque Française.....	7
Résultats du scrutin CCPL du 24 juin 2003.....	7
Recrutement dans les Écoles européennes.....	7
Mise à jour de vos coordonnées.....	8

Le Conseil syndical d'été, ouvert à tous les militants et adhérents présents en France, se tiendra le 15 juillet 2003 au siège de la Fédération SGEN-C.F.D.T.

Participation au conseil syndical extraordinaire du 15 juillet – candidature au Conseil syndical 2003-2004

Informations à retourner par courriel ou par la poste – adresses ci-dessous

NOM et PRÉNOM : CONTACT :

AFFECTATION 2002-2003 : PARTICIPERAI AU CONSEIL SYNDICAL DU 15 JUILLET 2003

AFFECTATION 2003-2004 : SUIS CANDIDAT AU CONSEIL SYNDICAL POUR 2003-2004