

L'ALPHABET DU SYNDICAT CFDT-MAE

SOMMAIRE

LDS n° 195 – JUIN 2010

- p.1 - Edito
- p.2 - Prévention du stress et des violences au travail
- p.3 - Agent de catégorie C : chronique d'une catastrophe annoncée
- p.4 - PFR et cartographie des emplois de catégorie B
 - Mexico : dialogue social, dialogue de sourds
- p.5 - Travaux au QO
 - Projet de loi relatif à l'action extérieure de l'Etat
- p. 6 - Election au CTPS à Nantes, la CFDT majoritaire
 - Crise du Volcan islandais

Nos coordonnées

57, boulevard des Invalides
75700 PARIS
Téléphone : 01.53.69.36.99
Télécopie : 01.53.69.37.34
e-mail : cfdt-
mae.paris@diplomatie.gouv.fr
site internet : www.cfdt-mae.fr

**2ème tour du CTPM
le 7 juillet
votez CFDT**



EDITO : Pendant la campagne électorale, les travaux ralentissent, mais le combat continue !

Depuis le lancement de la campagne électorale du CTPM, qui va se prolonger jusqu'au 7 juillet 2010 car le quorum de 50% de votants n'a pas été atteint le 4 mai, le calendrier des réunions de dialogue social s'est sérieusement allégé. Ce n'est pas sans conséquence sur l'avancement de dossiers que la CFDT a fait émerger. Ainsi en est-il de la protection sociale des recrutés locaux et du groupe de travail catégories C, suite à l'enquête réalisée auprès des agents concernés (LDS n°191 février 2010). C'est en effet dans le cadre de ces groupes de travail administration/organisations syndicales que la CFDT s'efforce de faire avancer ses revendications. Il faut reconnaître que ces derniers temps l'administration a bien du mal à prendre en compte les revendications que nous portons et que cela n'est pas sans relation avec le taux élevé des abstentionnistes (54,5%) aux élections CTPM du 4 mai.

A l'étranger, trop de chefs de poste considèrent les CCL (commissions consultatives locales) et les CCP (commissions consultatives des agents de droit public) comme une pesanteur administrative de plus.

Une majorité d'agents, découragée par la politique de casse sociale menée dans le cadre de la RGPP et par une pratique déséquilibrée du dialogue social, souvent marquée par le cynisme des représentants de l'administration, finit par se demander à quoi bon voter.

A la CFDT, nous savons que le combat syndical est un combat de longue haleine et qu'il faut ténacité et persévérance pour que nos revendications aboutissent. Ainsi en est-il de **la prévention du stress et des violences au travail**, puisque nous venons d'obtenir la création d'un groupe de travail. Mais nous savons aussi que nous devons créer un rapport de forces qui nous soit favorable.

Alors si vous souhaitez ne plus subir, ne plus désespérer et que les choses changent, votez massivement le 7 juillet pour la CFDT.

N.b. : Votez CFDT par correspondance dès réception de votre matériel de vote, en suivant les instructions, notamment en prenant soin de bien mettre un bulletin de vote (et non une profession de foi) dans la petite enveloppe, et en n'oubliant pas de signer l'enveloppe blanche. En cas de non-respect de ces consignes, votre vote ne sera pas pris en compte.

Jean-Pierre FARJON, secrétaire général

PREVENTION DU STRESS ET DES VIOLENCES AU TRAVAIL : LA CFDT OBTIENT LA CREATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL

Lors du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) de novembre 2006 et lors du comité technique paritaire ministériel (CTPM) de décembre 2006, la CFDT-MAE a appelé l'attention de l'administration sur le stress au travail et demandé que ce dossier constitue dorénavant une priorité. Deux réunions mensuelles d'information ont été organisées par notre syndicat en janvier 2007 et nombre de dossiers individuels ont nécessité l'intervention de notre syndicat.

Dans ce contexte, le médecin de prévention a lancé une enquête qui s'est déroulée en trois phases (mai-juin 2007, octobre-novembre 2007 et janvier-février 2008) auprès des agents qui ont subi une visite médicale au Département. Le questionnaire portait sur l'estimation du stress vécu au cours des douze derniers mois, ses conséquences et ses causes potentielles.



Les réponses à 358 questionnaires ont notamment mis en évidence qu'une proportion de 16 % de la population interrogée estimait, sur une échelle de 1 à 10, son stress à 7 ou plus.

Le médecin de prévention a conclu dans son compte rendu fait au CCHS du 8 avril 2010, que « ces premiers résultats mériteraient d'être confirmés par une étude à plus grande échelle, avec un

questionnaire validé permettant des comparaisons avec d'autres populations (...) ». Cela ne rendait que plus nécessaire la relance de ce dossier.

Lors du même CCHS, la CFDT est donc intervenue longuement sur la nécessité de mettre en place au MAEE un plan de prévention du stress au travail.

Notre syndicat a insisté sur la nécessité de prendre en compte le phénomène dans toutes ses composantes et à tous les stades de ses manifestations : prévention, identification et gestion quand la prévention a échoué, sanctions quand une gestion critiquable est mise en évidence, qu'elle relève de la mauvaise gestion des ressources humaines, de la violence managériale ou du harcèlement moral, qui ne se réduit pas à une surdose des deux premiers phénomènes mais qui est de nature différente.

L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 a été transposé par l'accord signé par les partenaires sociaux français le 2 juillet 2008 sur le stress au travail. Il a été complété par l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. C'est dans ce contexte qu'est intervenu l'accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique, du 20 novembre 2009. Il se décline en 15 actions, dont l'action 7, relative à l'évaluation et à la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux prévoit *«sur la base des expériences, des accords nationaux et internationaux et des travaux de recherche du secteur privé⁽¹⁾, des méthodes et des outils d'objectivation et de prévention des risques psychosociaux»*.

Il est également proposé de *«mettre*

à la disposition des employeurs des instruments permettant de prévenir ces risques et de définir une démarche de prévention», de *«définir un plan d'action national de lutte contre ces risques et le décliner localement pour assurer un dialogue national sur ces questions et de développer le dialogue et la connaissance sur ces questions auprès des agents et la formation des chefs de service sur ces risques»*. Les actions doivent être initiées à compter de 2010.

La CFDT a souligné qu'elle ne voyait pas ce qui empêcherait le MAEE d'être parmi les « bons élèves » tant en interne qu'en interministériel.

L'un des points essentiels des accords ci-dessus rappelés est la reconnaissance du fait que, si toute manifestation de stress ou de violence au travail ne doit pas être considérée comme liée au travail, elle peut cependant résulter de facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication dans le cadre de celui-ci notamment. En d'autres termes, on dépasse le plan personnel pour cibler les questions structurelles et organisationnelles de l'environnement de travail.

La CFDT a insisté sur le fait que les conditions étaient réunies pour mettre en oeuvre, au niveau du ministère, un plan de prévention du stress au travail. En effet, d'une part, le constat d'un stress au travail, grandissant en période de RGPP, est patent ; d'autre part, le cadre de réflexion méthodologique existe.

Les étapes d'une démarche relative à la prévention du stress et des violences au travail sont en général les suivantes :

(1) Institut National de Recherche et de Sécurité (www.inrs.fr) et Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail(www.anact.fr)

► Pré-diagnostic réalisé par une ou plusieurs personnes désignées par le CCHS, qui aboutit à un engagement clair.

► Constitution d'un groupe-projet constitué de membres de l'administration, d'acteurs «santé au travail», de représentants des personnels et éventuellement de personnes volontaires. Ce groupe décide d'un échéancier et élabore ses règles de travail. Il informe l'administration et les personnels.

► Etablissement d'un diagnostic approfondi (intervention extérieure), pour évaluer le niveau de stress, et identifier les

personnels les plus exposés.

► Restitution des résultats en CCHS.

► Elaboration d'un plan de mise en œuvre.



La CFDT demande à l'administration de reprendre à son compte cette démarche en étroite concertation avec les personnels, démarche qui impliquera l'ensemble des interlocuteurs en matière de ressources humaines et pas seulement les représentants de l'administration en CCHS.

L'administration, qui, dans un premier temps, voulait attendre que les instructions viennent du ministère chargé de la fonction publique, s'est finalement ralliée à la proposition de la CFDT de créer sans attendre un groupe de travail.

AGENTS DE CATÉGORIE C CHRONIQUE D'UNE CATASTROPHE ANNONCÉE

Nous avons intitulé notre enquête sur les conditions de vie et d'emploi des agents de catégorie C, publiée en mai dernier « Il est temps d'agir ! ». Face à un constat inquiétant nous demandions des mesures d'urgence sous peine de démobilitation des agents, de postes sans candidats, etc.

Or le mouvement 2010 des catégories C est en train de faire la démonstration éclatante, et malheureusement au détriment des agents, que nous nous trouvons face à un système au bord de l'implosion.

La transparence principale n'est pas encore terminée que sort une 1ère transparence complémentaire de 110 postes, suivie dans la foulée d'une 2ème complémentaire de 71 postes ! Et les affectataires, en nombre manifestement insuffisant au regard de la difficulté de l'exercice, ont bien du mal à faire leur travail.

Pire, à la mi-mai les affectations d'agents en centrale, qui dépendent de la transparence étranger, débutent à peine.

Avec de lourdes conséquences pour nos collègues de l'étranger, dont les familles vont rentrer en France dans un mois à peine : impossible d'inscrire les enfants à l'école, impossible pour les conjoints de chercher un travail, impossible de mettre en route les formalités de déménagement (quand on sait par exemple qu'un déménagement Afrique-France demande une moyenne de 4 mois environ !) et impossible bien sûr de chercher un logement.

Deux constats inquiètent particulièrement les élus en CAP :

► **d'une part, l'administration fait appel à des agents qui se trouvent dans des situations de plus en plus dérogatoires (trois et même parfois quatre postes successifs à l'étranger, départ au bout d'un an seulement), voire à des contractuels pour pourvoir les postes dont personne ne veut ;**

► **elle est, d'autre part, certes dans un souci d'efficacité, beaucoup trop à l'écoute de postes de plus en plus exigeants (par manque d'agents) qui refusent des candidats au motif de leur manque d'expérience supposé, retardant ainsi le mouvement tout entier. La même chose se produit dorénavant pour les postes en administration centrale.**

Il faudra bien, un jour, admettre que le système tel qu'il est ne fonctionne plus et le modifier en conséquence : introduire de la souplesse dans des règles de gestion devenues inapplicables et arrêter de se plier aux exigences des postes ou des chefs de service alors que ce ministère n'en a manifestement plus les moyens. C'est à la DRH, dont c'est le métier, d'affecter les agents !

Enfin, si de nombreux agents manquent d'expérience, la DRH doit prévoir et mettre en place un véritable plan de formation.

C'est de tout ceci qu'il faudra parler lors du groupe de travail sur les corps de catégories C que la DRH nous a promis pour le mois de mai lors de la CAP d'avril.

PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR) ET CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DE CATEGORIE B

Lors d'une réunion de concertation du 29 avril 2010, l'administration a présenté aux organisations syndicales la cartographie des secrétaires de chancellerie prévue dans le cadre de la mise en place de la PFR : cette cartographie s'opèrera selon trois catégories (taux expert, taux sujétions, taux moyen), selon le degré et le niveau de responsabilité, d'encadrement, de disponibilité, de technicité et d'attractivité du poste. Elle comporte 430 postes, répartis comme suit : 10 à 15% en catégorie 1, 20 à 25% en catégorie 2, le reste en catégorie 3. La revalorisation de base des primes s'établira autour de 10-12% pour la catégorie 3, 20-22% pour la catégorie 2 et d'environ 30% pour la catégorie 1.

COMMENTAIRES DE LA CFDT-MAE

Lors de l'entrée en vigueur de la PFR pour les agents de catégorie A, nous attirions l'attention de l'administration sur les risques d'arbitraire et de favoritisme liés à cette nouvelle prime. Avec la mise en place de la PFR pour les agents de catégorie B, nos craintes d'une « prime à hauts risques » se trouvent renforcées.

Notre interrogation porte également sur la méthode et les critères retenus pour l'établissement de la cartographie : difficulté de la matière, responsabilité d'encadrement, gestion de crédits, sujétions... ? Quelles instructions ont été données aux services pour déterminer les différents taux ?

Cette cartographie comporte son lot de « laissés-pour-

compte », entraînant des inégalités de traitement difficilement compréhensibles et génératrices de frustrations et de tensions entre les services et entre les agents. La CFDT ne peut pas se contenter de la simple consultation des chefs de service, car les risques de privilégier un agent par rapport à un autre, ne sont pas à écarter. Si les services sont limités par des quotas, la méthode ne peut pas fonctionner.

La cartographie risque de créer de l'inertie dans les mouvements de postes de centrale bien dotés et de dévaloriser les postes moins bien dotés. La complexité du travail doit être prise en compte. Enfin, le fait de travailler à Nantes ne doit pas être discriminant. Une prochaine réunion de concertation devra faire le point sur la mise en place de la PFR au MAEE.

L'augmentation des primes pour les agents de catégorie B ne peut pas être mise au crédit de la PFR : il ne s'agit que d'un rattrapage ! La PFR, y compris dans sa composante fonctionnelle, aggrave les écarts salariaux et présente de forts risques d'arbitraire et de favoritisme.

Le cas des agents de catégorie C est différent puisqu'ils ne sont pas (encore) concernés par la PFR, mais leurs rémunérations devront être revalorisées tant à l'administration centrale qu'à l'étranger, ce que nous ne manquerons pas de rappeler à l'administration dans le cadre du groupe de travail catégorie C demandé par la CFDT ⁽²⁾. Dans cette perspective, la NBI pourrait être redéployée au profit des agents de catégorie C, dont les plafonds de prime sont atteints.

MEXICO : DIALOGUE SOCIAL, DIALOGUE DE SOURDS

Le dialogue social dans les Postes a malheureusement bien du mal à s'installer dans les esprits comme dans les pratiques. L'administration peine à l'inscrire dans le fonctionnement normal de ses ambassades et trop de chefs de postes se contentent de considérer les CCL comme une pesanteur administrative de plus, l'objet d'un TD qu'il faudra bien se décider à rédiger pour rassurer le Département sur le fait que le dialogue social est bel est bien à l'ordre du jour.

Les élus CFDT de Mexico ont pris à cœur leur nouveau rôle

depuis des élections qui ont vu 100% des 144 recrutés de droit local exprimer, par leur vote, leur attente de dialogue. Cependant, l'élection ne semble pas être, aux yeux de tous, une condition suffisante pour assurer leur représentativité auprès du Poste et les instances du dialogue se voient reléguées au rang d'abstraction virtuelle. L'illustration que nous vous proposons de ce regrettable constat est sans appel.

Par note de service, M. l'Ambassadeur informe que les 5 chauffeurs du SAF ont cumulé tout

au long de l'année 2009, un total de 893,43 heures supplémentaires. Desquelles seulement 23,6% (sic) ont fait l'objet d'un paiement ... «faute de crédits suffisants alloués par le Département».

Les élus CFDT, conscients de leurs responsabilités, réagissent par écrit et s'étonnent du fait qu'un ordonnateur a pu engager des dépenses sans avoir la certitude que ces dernières pouvaient être honorées. Ils exigent le paiement des heures dues et si précisément comptabilisées et demandent la convocation expresse d'une CCL.

(2) Voir LDS n°191 – février 2010 « spéciale catégorie C », notamment plate-forme revendicative, p.2.

Réponse : «dans le cadre du dialogue social constant et fécond, j'ai réuni les chauffeurs gérés par le SAFU(...) c'est avec plaisir qu'ils se sont déclarés satisfaits du système de règlement de leurs heures supplémentaires(...) ils m'ont assuré qu'ils n'ont pas de revendications particulières».

Et en ce qui concerne l'opportunité de cette éhontée interpellation syndicale : «les chauffeurs ont déclaré s'interroger sur l'opportunité d'une telle démarche

qu'ils n'avaient pas sollicitée et qui leur semblait quelque peu cavalière».

C'était le 13 avril dernier et malgré les hennissements des élus et leur « cavalier » rappel au droit local et à la conduite du dialogue social, le silence est roi, l'administration est reine.

Dialogue social avez-vous dit ? Dialogue de sourds vous répondront les écuyers aztèques (de cheval) !

TRAVAUX AU QUAI D'ORSAY

Le comité central d'hygiène et de sécurité du 8 avril a permis d'en savoir plus sur les travaux de rénovation et de restructuration du quai d'Orsay. Cette opération aura pour but de mettre aux normes les installations techniques, d'accroître la capacité du site pour libérer à terme le bâtiment du bd des Invalides et de *"rationaliser les espaces existants, conçus pour une autre époque (3)"*.

Les travaux devraient débuter fin 2011 et se poursuivre jusqu'en 2015.

Dans l'immédiat des études préalables sont lancées, les anciens locaux de la Valise diplomatique ont été réaménagés en bureaux et des *"espaces tampons"* seront construits et livrés avant fin 2010. L'administration nous assure que ces bâtiments modulaires de type Algeco, sur 3 niveaux et pouvant accueillir 160 postes de travail, offriront *"toutes les garanties d'hygiène et de confort de travail"*. Ils comprendront quelques bureaux individuels et *"beaucoup de bureaux partagés"*. L'aile de la rue de l'Université sera vidée entièrement et les zones d'archives

seront récupérées.

Puis les travaux, qui s'effectueront en site occupé, donneront lieu à des *"opérations tiroirs"* visant à reloger temporairement les services soit sur le site du quai d'Orsay soit à proximité (Invalides, Ségur). Le budget des travaux pourrait être de l'ordre de 100 M€ et concernera aussi bien l'hôtel du ministre (bâtiment partiellement classé qui relève d'une maîtrise d'œuvre d'architecte en chef des monuments historiques) que les bâtiments administratifs.

LE PROJET DE LOI RELATIF À L'ACTION EXTÉRIEURE DE L'ETAT

Conscient qu'un dialogue constructif avec le ministre sur le projet de loi relatif à l'action extérieure de l'Etat, qui porte notamment sur la création de l'opérateur culturel et de l'opérateur mobilité, n'a pas pu aboutir et que le projet présenté comporte de réels aspects négatifs pour les agents comme pour le ministère, notre syndicat a décidé d'engager des démarches auprès des parlementaires, ainsi que nous l'annoncions dans la LDS n° 189 de novembre 2009.

A cet effet, nous avons adressé un dossier complet à l'ensemble des groupes parlementaires de la commission des affaires étrangères de l'Assemblée Nationale et avons rencontré le 22 décembre 2009 le sénateur Joseph Kergueris, rapporteur du projet de loi, le 27 janvier 2010 le groupe socialiste du

Sénat, le 20 avril le député Hervé Gaymard, rapporteur du projet de loi, le 6 mai le député François Rochebloine (Nouveau Centre), et le 11 mai le groupe socialiste. Moyennant quelques amendements le texte a été voté au Sénat le 22 février 2010 et le vote de l'Assemblée nationale est prévu fin juin.

Nos démarches auprès des parlementaires ont provoqué et/ou renforcé le sentiment que ce projet de loi est mal ficelé, que le Gouvernement veut aller trop vite et que quel que soit le statut du futur opérateur culturel, la question de la perte continue des moyens du réseau culturel reste entière et sans réponse. Quant à l'opérateur mobilité, des députés de la majorité, dont le rapporteur, ne comprennent pas sa composition hétéroclite, les missions d'EGIDE

et de Campus France ne sont pas les mêmes que celles de FCI et un amendement distinguant mieux les missions de chaque composante de l'opérateur mobilité serait en cours d'instruction.

Notre démarche a suscité le dépôt de plusieurs amendements, tant au Sénat qu'à l'Assemblée Nationale, visant à donner le statut d'EPA plutôt que celui d'EPIC à l'opérateur culturel. Jusqu'à présent tous ces amendements ont été rejetés. Pourtant le statut d'EPA permettra de maintenir le lien juridique du Département avec l'ensemble des agents du réseau culturel, correspond mieux aux missions d'intérêt général de l'opérateur culturel et surtout lui permettra d'avoir pleinement accès au mécénat d'entreprise.

(3) Si vous avez aimé les espaces partagés bruyants et l'open space inhumain de la Halle rue de la Convention, vous allez adorer «l'image plus contemporaine» qu'on nous promet pour les bureaux du quai d'Orsay...

ELECTION AU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE SPÉCIAL À NANTES LA CFDT DEVIENT MAJORITAIRE

L'élection du 4 mai au CTP nantais a été marquée par un taux de participation (63 %) bien supérieur à celui de l'élection au CTP ministériel (46 %), qui se déroulait le même jour.

Le travail de la section CFDT-MAE de Nantes sur la durée porte ses fruits puisque son audience progresse pour la quatrième élection consécutive depuis 2001.

La CFDT est désormais, avec 3 sièges sur 6 et 34 % des suffrages exprimés, l'organisation syndicale majoritaire à Nantes. Les résultats sont les suivants :

Inscrits : 752 (contre 919 en 2007)

Suffrages exprimés : 471

CFDT : 158 voix et 3 sièges (contre 2 auparavant)

CGT : 139 voix et 2 sièges (sans changement)

ASAM : 91 voix et 1 siège (contre 2 auparavant pour le tandem ASAM/USASCC)

FO : 33 voix

USASCC : 29 voix

CFTC : 21 voix

La CFDT remercie les électeurs qui lui ont renouvelé leur confiance et désignera dans les prochains jours ses représentants titulaires et suppléants au CTPS.

VOICI COMMENT L'EXPRESS DU 29 AVRIL A REPRIS NOTRE COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 21 AVRIL SUR LA CRISE DU VOLCAN ISLANDAIS

Communiqué de presse

Consulats : sous les cendres, la crise

A raison, M. Kouchner a rendu hommage au rôle des consulats à travers le monde et pourtant certains de nos concitoyens en difficultés à l'étranger ont déploré le peu de soutien fourni par les services de nos ambassades. Qu'en est-il exactement ?

La "crise de la cendre", avec son lot de récriminations, de vraies difficultés, de dévouement et d'impuissance est incontestablement une nouvelle bonne illustration du rôle que devraient pouvoir jouer les Consulats.

Or ceux-ci n'ont quasiment plus un sou vaillant, toujours moins d'agents et sont harcelés de toutes parts, voire mis sérieusement en cause sur une thématique - l'assistance aux Français à l'étranger - où pourtant leur savoir-faire est reconnu et leur leadership naturel. On ne peut à cet égard que s'étonner du silence radio du Centre de crise et de l'absence remarquée du Ministère des affaires étrangères et européennes au cours des quatre premiers jours de la crise.

Il y a donc un vrai travail à mener quant au contenu des missions de ce Ministère et aux moyens qui sont mis en regard. Il est temps, qu'il saisisse sa proximité avec les allées du pouvoir pour le sensibiliser à ses devoirs. Faute de quoi les choses continueront à se dégrader sans que ne s'en émeuvent, ou même ne s'en aperçoivent, ceux qui sont chargés de se prononcer sur ses budgets. C'est d'ailleurs précisément souvent pour eux, membres de l'Exécutif comme élus, que sont mobilisés et parfois accaparés les quelques moyens résiduels des postes diplomatiques et consulaires, sur fond de vindicte de ceux de nos compatriotes qui, à tort ou à raison, ont le sentiment d'être laissés à leur sort.

Pour le Conseil syndical

Jean-Pierre Farjon, Secrétaire général

... repris par le journal l'Express

LES SYNDICALISTES DU QUAI PROTESTENT

■ Bloqués à l'étranger, nombre de Français auront découvert que les consulats n'avaient guère les moyens de leur prêter assistance, si ce n'est en faisant appel à la solidarité des expatriés. Une occasion saisie par la section CFDT du ministère des Affaires étrangères pour déplorer le manque de moyens du Quai d'Orsay. Les consulats, affirme le communiqué du syndicat, « n'ont quasiment plus un sou vaillant » et les « quelques moyens résiduels » dont ils disposent sont bien souvent « accaparés » par les membres du gouvernement ou les élus... Le ministère a toutefois annoncé le 22 avril une aide de 1 million d'euros pour les 40 000 Français qui restaient bloqués à l'étranger à cause des perturbations du trafic aérien.

Communiqué de presse CFDT-MAE ...

