

Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Projet de résolution d'orientation 2012-2015

approuvé par le conseil syndical, les 15 juin et 5 juillet 2011

1 - Action revendicative et dialogue social

1-1 Les personnels

1 – 1 - 1 Interministérialité

Dans le contexte de la révision générale des politiques publics qui sévit depuis quatre ans, la CFDT réaffirme son opposition au dispositif des corps interministériels à gestion ministérielle. Celui-ci concerne actuellement le corps des attachés et le MAE n'a pas adhéré « pour l'instant ». Cette mobilité à sens unique pourrait en fait freiner la mobilité puisque les agents qui seraient affectés (et non plus détachés) dans une autre administration n'auraient aucune garantie de pouvoir réintégrer leur ministère « d'origine ». Corollaires hautement prévisibles de cette situation : le clientélisme, les interventions, l'opacité et l'arbitraire des décisions puisque les CAP ne seront plus consultées s'il n'y a pas changement de résidence administrative.

1 – 1 - 2 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC)

Dans toutes les catégories, les agents manquent totalement de visibilité sur leur carrière. La promotion interne n'est pas favorisée (ratios promus-promouvables étriqués). Les rendez-vous de carrière sont rarement proposés, la procédure est longue, aucun bilan de compétence sérieux n'est effectué. Les formations de haut niveau restent interdites aux agents B et C. L'expression « parcours professionnels » ne doit pas être simplement l'intitulé d'une sous-direction gestionnaire, elle doit devenir une démarche systématique.

Il ne s'agit pas de nous enfermer dans le débat – finalement stérile – entre polyvalence et spécialisation. Nous avons la chance de travailler dans une administration qui offre une large palette de fonctions. La DRH doit être capable d'identifier les métiers d'avenir et de définir avec chaque agent des perspectives de parcours professionnel sur le moyen et le long terme.

1 – 1 - 3 Rémunérations à l'étranger

Le principe de la fonctionnalisation des indemnités de résidence – que nous avons proposé dès 2005¹) doit maintenant être appliqué avec justice. Il faut entrer dans le détail des tableaux de vocation pour les agents de catégorie C. La CFDT propose notamment que les agents de catégorie C qui exercent de fait des fonctions de régisseur et de gestionnaire bénéficient d'un classement identique aux autres fonctions déjà reconnues (visas, secrétaire du chef de poste, agent ressource).

La CFDT maintient sa revendication concernant les grilles d'IR de la filière technique, ASIC et SESIC. Ces collègues doivent enfin bénéficier d'un véritable tableau des vocations, qui prenne en compte les responsabilités exercées.

La CFDT souhaite que l'on aboutisse enfin au dispositif d'indemnité forfaitaire pour voyage de congé. Le versement d'une telle indemnité présente deux avantages : la liberté pour les agents et leur famille de décider du lieu de leurs vacances ; une simplification, donc un gain de temps pour les gestionnaires des postes, qui

¹ Un petit coucou et un grand merci à Jacqueline Séjean, pour cette proposition CFDT qui voit enfin le jour. Rappelons que Jacqueline, comme nos camarades Michel Monfort et Brice Dusuzeau, a été élevée à la dignité enviée d'éléphant-e *honoris causa* lors de notre dernier congrès, à Préfailles, en 2009.

n'auront plus à jongler avec des prévisions budgétaires acrobatiques puis à assurer le rôle de quasi agence de voyages.

La CFDT demandera la réouverture du dossier des majorations familiales, enterré depuis deux ans. Pour plus d'équité, nous demandons une remise à plat des montants versés au regard des charges pesant réellement sur les agents : coût du logement, habillement, nourriture, loisirs et scolarité des enfants...

La CFDT demande l'abandon du projet d'abattement pour poste double. Si ce dispositif s'avérait juridiquement bancal, la CFDT demanderait au juge administratif de l'annuler.

1 – 1 - 4 Primes à l'administration centrale.

Rien de changé depuis notre congrès de Préfailles, en 2009 : la CFDT reste vigoureusement opposée au principe de modulation des primes au titre du mérite. Autant nous ne contestons pas la reconnaissance des fonctions exercées autant nous disons que le mérite ne peut pas être récompensé ou sanctionné sur le bulletin de salaire. Le mérite doit être récompensé par des réductions d'ancienneté, par des avancements au choix, pas selon l'humeur de l'évaluateur !

Cela vaut évidemment aussi pour les primes d'expatriation, qui ne sont pas un salaire mais une indemnité pour charges et sujétions.

Le MAE ne doit pas chercher à tout prix à être le bon élève de la classe, allant partout pour chanter les louanges de la PFR ! La part modulable, au titre de la performance, de la prime de fonctions et de résultat (PFR) doit être strictement limitée à la modulation de juin (ex-prime exceptionnelle de rendement).

Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires doivent pouvoir être saisies en cas de problèmes liés à la modulation des primes.

Le prochain rendez-vous national sur les retraites devrait intervenir avant la fin de ce mandat. La CFDT rappellera qu'elle milite depuis toujours pour l'intégration des primes dans le calcul des retraites, au-delà du dispositif actuel (Régime Additionnel Fonction Publique – RAFP), beaucoup trop timide.

1 – 1 - 5 Remplacement des titulaires par des recrutés locaux

Ce principe figure en toutes lettres dans le Livre Blanc Juppé-Schweitzer. Nous réaffirmerons notre demande, ancienne, d'une typologie des emplois distinguant ceux qui doivent être occupés par des agents expatriés et ceux qui peuvent être confiés à des recrutés locaux. Elle vaut pour toutes les catégories puisque, à présent, des emplois de catégorie C, B et A sont transformés.

Nous continuerons à exiger que tout remplacement d'un poste d'expatrié par un poste de recrutés local soit conditionné au respect des objectifs en terme de protection sociale pour les recrutés locaux du poste concerné.

1 – 1 - 6 Recrutés locaux

La CFDT poursuivra ses efforts pour que les recrutés locaux se voient proposer un contrat à durée indéterminé (CDI) partout où la loi locale le permet.

L'amélioration de la protection sociale des RL reste une priorité. Elle se décline en deux axes :

a/ avancer vers la réalisation des objectifs enfin définis en matière de couverture maladie-maternité et accident du travail.

b/ définir des objectifs de protection sociale minimum pour les risques vieillesse (retraite) et chômage (indemnités de licenciements). Distinguer ces deux risques et clarifier la notion d'indemnité de fin de fonction.

Négocier une fiche du vademecum sur le droit syndical : liberté d'expression, droit de réunion, droit de grève... Il s'agit-là de libertés fondamentales et de principes généraux du droit qui ne sauraient se réduire au « droit du travail local ».

Temps de travail des recrutés locaux. La CFDT veillera à ce que les permanences, les astreintes et les heures supplémentaires effectuées par les recrutés locaux fassent l'objet d'un cadre (règlement intérieur RL ou RI temps de travail discuté en réunion de dialogue social) et qu'elles reçoivent toujours un salaire ou une compensation horaire.

La CFDT demande que la part du retour catégoriel affecté à l'amélioration de la situation des RL – grilles de salaire et protection sociale – qui a déjà été augmenté en 2011, soit à nouveau réévaluée.

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

1 – 1 - 7 Agents contractuels

La période 2012-2015 correspond à la mise en application du projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » qui devrait être voté et publié début 2012. Il s'agira de suivre le dispositif d'accès à la titularisation qui s'étendra sur quatre ans (de 2012 à 2015), ainsi que l'accès automatique à la CDIisation, pour les agents remplissant les conditions, au jour de publication de la loi.

L'action du syndicat sera également importante sur le suivi du troisième axe du protocole d'accord signé le 31 mars 2011, qui prévoit d'« améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique ». Ce sera en effet l'occasion de faire progresser les droits des personnels contractuels en matière de rémunération, de formation, de droits sociaux, de représentation dans les instances de dialogue social et de parcours professionnels pour les agents en CDI.

1 – 1 - 8 Filière technique

La CFDT a accueilli avec soulagement le naufrage du projet de fusion entre les corps techniques du MAE et les corps de leurs homologues du ministère de l'intérieur, dix fois plus nombreux.

Mais nous ne comprenons pas pourquoi l'administration se cramponne au *statu quo* avec pour seule motivation « ce n'est pas urgent, on a d'autres chantiers », sous-entendu « plus importants ». Le projet de fusion des corps ASIC-secrétaires des AE et SESIC-secrétaires de chancellerie fait une quasi unanimité parmi les organisations syndicales du MAE. Il n'y a plus qu'à se mettre autour d'une table ! Ce sera la mission de l'équipe CFDT issue du VIIIème congrès.

Il appartiendra également à notre exécutif de ne pas se laisser enfumer par la DRH, qui cherche à résoudre la quadrature du cercle : comment supprimer les primes de qualification, acquises par examen professionnel et sanctionnant une compétence, et les remplacer par la PFR², sans dépenser plus et sans mécontenter personne ?

La CFDT propose que l'on commence par fusionner les quatre corps de fonctionnaires, que l'on se donne pour objectif à moyen terme qu'aucun agent n'y perde, que l'on aménage une période transitoire comme l'on fait souvent en pareil cas. Le rapprochement des régimes indemnitaires se fera plus naturellement.

1 - 2 Le dialogue social

1 -2 - 1 Le dialogue social formel

Notre revendication principale portera sur l'institution d'un comité technique compétent pour les questions parisiennes qui, actuellement, ne sont évoquées qu'en fin de CT ministériel. Il pourrait s'agir d'un CT central (Paris et Nantes) ou d'un CT spécial pour Paris avec maintien du CT spécial nantais.

1 – 2 - 2 Le dialogue social dans les postes

A l'été 2011, la négociation du 4^{ème} accord cadre ministériel pour le dialogue social dans les postes est bien avancée, sans qu'il soit possible de déterminer quand l'accord sera finalisé et ouvert à la signature des organisations syndicales. On rappellera ici nos principales propositions.

La CFDT propose de simplifier le dispositif en réduisant le nombre d'instances (2 au lieu de 4) mais en les rendant obligatoires : maintien des commissions consultatives de concertation (CCL), chargées de se prononcer sur les questions individuelles des recrutés locaux et remplacement de l'ancienne « réunion conjointe » par une instance dont la dénomination reste à trouver. Ce comité serait créé en s'inspirant autant que possible, mais en tenant compte des spécificités de ce ministère, du décret du 15 février 2011. Ce comité serait compétent pour les questions générales concernant les expatriés et les personnels locaux : fonctionnement du poste, congés, horaires et jours fériés, permanences, astreintes et heures supplémentaires, formation professionnelle, commission d'attribution des logements, logement, grilles de salaires et protection

² Voir plus haut, primes à l'administration centrale

sociale RL, etc. Ce comité siègerait aussi en formation de CHS local avec les compétences hygiène, sécurité et conditions de travail.

Le quatrième accord cadre devra trouver une traduction réglementaire (arrêté et/ou décret).

La CFDT pose une « ligne rouge » en ce qui concerne la protection des élus : nous demandons que d'éventuels projets de licenciement de RL élus en CCL (et/ou en CTS) soient soumis pour avis au comité de suivi ou au CTPM.

Cette négociation est importante à deux titres :

1 / le dialogue social dans les postes est un enjeu majeur des relations sociales dans ce ministère ;

2/ elle inaugure, au MAE, les accords de Bercy et la loi de 2008 sur la rénovation du dialogue social dans les trois fonctions publiques : ce qui compte désormais, dans la négociation puis dans la validité des accords signés, ce n'est plus le nombre de signataires mais leur représentativité mesurée au moment de l'élection au CTM. Sans abuser du poids que lui donnent ses 41 %, la CFDT rappellera en tant que de besoin les règles de l'arithmétique... D'autre part il est possible maintenant de forcer l'administration à s'engager à donner une traduction réglementaire aux accords si l'on prend la précaution de faire inscrire cette obligation dès le début de la négociation desdits accords.

1 - 3 Les réseaux

1 – 3 - 1 Universalité du réseau.

L'universalité du réseau – si l'on entend par là une présence diplomatique dans tous les pays semble sur le point d'être remise en cause. La CFDT estime que l'universalité ne mérite pas d'être défendue à n'importe quel prix : alourdissement de la charge de travail et aggravation du stress.

1 – 3 - 2 Réseau culturel.

La CFDT reste opposée au basculement des EAF dans l'EPIC Institut Français. Si toutefois ce basculement devait avoir lieu la CFDT se battra pour obtenir des garanties pour les personnels de recrutement local et conduira, en concertation avec le syndicat du ministère de la culture et avec le SGEN de l'étranger, la réflexion sur le meilleur moyen de syndiquer et de défendre les agents, recrutés locaux et expatriés.

1 – 3 - 3 Réseau consulaire.

La CFDT considère que l'activité consulaire fait partie des activités fondamentales du MAEE et insiste sur l'importance, pour nos concitoyens expatriés, de pouvoir compter sur un service public de qualité. Un Centre de crise, même surmédiatisé, ne peut se substituer à l'action quotidienne des collègues sur le terrain.

Par ailleurs, de même qu'une large intersyndicale (déclaration commune du 17 mars 2011 : CFDT, CGT, FSU, SOLIDAIRES, UNSA) a récemment rappelé que "la préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme", la CFDT-MAE condamne les dérives d'un discours politique qui assimile immigration et insécurité/échec scolaire/fraude et instrumentalise plusieurs thématiques relevant du réseau consulaire (visas, état civil, nationalité...).

Dans une perspective de cohérence administrative (les visas étant gérés par les agents du MAE au sein des ambassades et consulats) et de neutralité du traitement des dossiers, la CFDT revendique le retour de l'ensemble de l'administration centrale des visas au sein du MAE.

1 - 4 Les thématiques

1 – 4 - 1 Santé au travail

La participation de la CFDT au groupe de travail sur les risques psycho-sociaux devra notamment aboutir à l'élaboration d'un plan de prévention. A terme les risques psycho-sociaux devront être partie intégrante des « documents uniques » sur tous les sites parisiens et nantais. La prise en charge des adhérents victimes de souffrance au travail devra être assurée par un permanent référent, formé à cette question.

Le dossier amiante continuera d'être suivi par une permanente nantaise. Plusieurs réunions intersyndicales ont abouti à la constitution d'un fichier informatique unique des agents ayant travaillé au tripode. Des décisions relatives au suivi médical des agents ont été prises. La reconnaissance de la maladie à partir du 1er examen médical le constatant entraîne une allocation et une prise en charge immédiate. L'étude épidémiologique sera poursuivie dans le cadre du groupe de travail comprenant les trois administrations (MAE, finances et INSEE) et les organisations syndicales.

1 – 4 - 2 Temps de travail

La négociation sur les permanences et astreintes, si elle n'a pas encore abouti lors de notre congrès de 2012, restera une priorité.

Ce dossier traîne depuis dix ans malgré tous nos efforts. Le dernier contretemps était dû, paraît-il, aux discussions avec la direction du budget au sujet des indemnités de résidence. Nous avons reçu des assurances de la part de l'administration, au sujet d'un dispositif incluant des franchises horaires. Un peu celui sur lequel nous avons failli tomber d'accord il y a quelques années...

1 – 4 - 3 Retraites et bonifications pour services accomplis hors d'Europe (BSHE)

Notre double revendication concerne le maintien des acquis au titre des services accomplis hors d'Europe avant la publication de la loi et le maintien de ces bonifications dans les pays où la pénibilité (conditions de travail, éloignement, risques sécuritaire) est forte et ne peut pas être compensée uniquement par l'indemnité de résidence.

1 – 4 - 4 Immobilier

Malgré la volonté affichée de préserver le bassin d'emploi nantais, les suppressions de postes et les restructurations se sont traduites par une diminution des effectifs sur les 10 dernières années à Nantes, libérant de l'espace dans les locaux.

Afin de répondre à une forte demande des agents pour une affectation dans les services nantais, et compte tenu de la capacité d'accueil du site du Breil pour un coût moindre qu'à Paris pour l'administration, la CFDT propose le transfert d'une centaine de postes de Paris vers Nantes.

1 – 4 - 5 Eco-responsabilité / plan d'administration exemplaire (PAE).

L'ensemble des ministères a pour obligation la mise en œuvre d'un Plan d'Administration exemplaire pour répondre aux impératifs de développement durable et d'administration écologiquement responsable. Les performances ainsi réalisées conditionnent le déblocage des crédits du Fonds financier interministériel qui permet des investissements autour de ces thèmes.

La CFDT propose de mobiliser ses adhérents et représentants autour sur ces thématiques et de faire inscrire le PAE au calendrier du dialogue social afin que l'administration rende compte des efforts consentis, des opérations réalisées et de l'utilisation des crédits obtenus à ce titre.

1 – 4 - 6 Travailleurs handicapés

La CFDT veillera à ce que les travailleurs handicapés ne soient pas exclus des déroulements de carrière, puissent partir à l'étranger, ne soient pas écartés des formations. Ils doivent bénéficier d'aménagements de poste, d'une accessibilité aux locaux et d'une réelle écoute.

1 – 4 - 7 Egalité professionnelle

L'égalité professionnelle hommes/femmes n'est pas encore une réalité pour ce qui est de l'accès aux postes d'encadrement. La CFDT mettra tout en œuvre pour faire évoluer cette situation.

2 - Action juridique

2 - 1 Les contentieux collectifs (statutaire, droit syndical, temps de travail, etc.) continueront d'être suivis directement par des militants du syndicat qui disposent d'une expertise juridique, notamment en droit public.

2 - 2 Les contentieux individuels au bénéfice de nos adhérents (à jour de leur cotisation ou rétro-adhérents) pourront être pris en charge par des juristes de la CFDT-MAE soit par des avocats, notamment quand le ministère de ces derniers est nécessaire, dont les frais pourront être pris en charge par la Caisse nationale d'assurance syndicale, après avis de cette dernière et du conseil syndical.

3 - Action sociale

L'impact de la crise économique et financière et les conséquences de ce qu'il faut bien appeler le plan de rigueur de l'Etat se traduisent par une baisse continue du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique. Les revenus les plus modestes sont les plus durement frappés. Cette situation rend d'autant plus criant le besoin d'aide sociale.

La CFDT réaffirme comme l'une de ses priorités sa participation active au fonctionnement de l'Association des oeuvres sociales(ADOS) pour assurer aux agents la continuité des prestations servies. Attachée au fonctionnement associatif et collégial de cet organisme, la CFDT souhaite l'implication de tous les représentants du personnel, et assumera sa position de moteur sur ce dossier.

Elle se fixe pour objectif la sécurisation du financement des activités de l'ADOS par une convention pluriannuelle impliquant l'administration à hauteur des coûts réels constatés. Elle travaillera également à une refonte des grilles de quotient familial et de prestations dans un souci d'équité sociale.

La CFDT réaffirme fortement sa volonté de voir maintenue l'activité des centres de santé parisiens ainsi que la gestion de la restauration administrative nantaise par l'ADOS.

Enfin, elle plaide pour un développement rapide de l'offre de logements sociaux à Paris, insuffisante à ce jour, et propose également, pour résoudre cette impasse, de coupler cette politique de logement social à sa revendication de transfert d'emplois à Nantes (une centaine) correspondant au nécessaire déménagement de services parisiens en Loire Atlantique.

4 – Missions transversales

4 - 1 Organisation et fonctionnement

Le futur conseil syndical devra activer le recrutement de permanents pour combler le décalage entre notre droit syndical théorique (21 permanents) et le nombre réel de permanents. Cela est nécessaire pour faire face aux nombreux dossiers revendicatifs contenus dans la présente résolution d'orientation et à la nécessité de pourvoir tous nos sièges dans les instances (CTM, CTS, CCHS, CHSS, CAS, ADOS).

Le travail en équipe sera favorisé sous forme de réunions régulières entre les permanents et les militants (réunions de permanent, groupes de travail). La présence de tous les permanents sera encouragée – quand cela est matériellement possible – aux réunions du conseil syndical et de la commission exécutive.

L'activité des sections de Paris et de Nantes sera redynamisée.

Notre réseau de militants non permanents (élus en CAP et CCP, conseillers syndicaux, responsables de sections à l'étranger, élus en DSP) sera sollicité régulièrement.

Nous relancerons la formation syndicale en direction des permanents, des nouveaux adhérents, des élus en CAP et des élus dans les instances du dialogue social dans les postes. Nous établirons un programme réaliste de missions syndicales dans les postes.

Les liens seront renforcés avec les structures CFDT. La CFDT est à nouveau représentée au conseil fédéral Interco CFDT. Nous conservons un représentant au bureau de l'Union départementale CFDT de Paris. Ceci nous permettra de conserver des liens avec les autres syndicats de la fonction publique via le groupe de travail Fonction publique de l'UD.

Des contacts seront pris avec les syndicats et fédérations SGEN-CFDT et CFDT-Culture si le cauchemar du basculement des EAF dans l'Institut Français se réalisait. Le cas échéant, il faudra faire preuve de souplesse et viser l'efficacité afin que les agents de ce réseau soient pris en charge syndicalement.

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

4 - 2 Elections

Le mandat 2012-2015 sera marqué par deux vagues d'élections.

La date des élections pour le renouvellement des instances du dialogue social dans les postes est encore en discussion. Ce scrutin sera un moment fort. Comme en 2009, tous les permanents seront sollicités pour contacter nos sections, nos adhérents et nos sympathisants et préparer les listes de candidatures et les professions de foi.

Puis en 2014 ou 2015 auront lieu, le même jour, toutes les élections pour renouveler les CAP, les CCP ainsi que les comités techniques. Il nous faudra évidemment préparer cette campagne très en amont mais l'essentiel reste, les électeurs ne s'y trompent pas, le travail au quotidien sur les dossiers revendicatifs, les comptes-rendus de mandat régulier, une information de qualité...

4 - 3 Communication

Les outils actuels, qui ont fait leurs preuves, sont maintenus à l'identique : information de nos adhérents par courrier électronique, bulletin mensuel (La *Lettre du Syndicat CFDT-MAE*), site internet, qui en est à sa troisième version, ainsi que la communication traditionnelle (distribution de tracts aux portes du ministère, affichage syndical régulier). Un effort particulier sera fait pour renforcer nos contacts avec les élus, la presse et les décideurs./.