

21 juin 2010

## Groupe de travail « recrutés locaux »

11 juin 2010

Cette douzième réunion du groupe de travail porte sur la protection sociale.

### I - Avant d'aborder ce thème, la CFDT demande trois précisions sur l'entrée en vigueur du nouveau cadre salarial.

1. Le guide de la réforme publié sur Diplonet indique « *qu'il ne sera pas possible d'adopter le nouveau cadre salarial pour une partie seulement d'un poste* ». Doit-on comprendre que le basculement dans le nouveau système s'effectuera poste par poste ? Quid des postes où les recrutés locaux sont sur des grilles différentes, comme cela est parfois le cas ?

Réponse de l'administration : si la décision est effectivement prise poste par poste, l'administration attendra que tous les postes d'un même pays aient exprimé leur accord et ensuite seulement le passage au nouveau système aura lieu. Il est également précisé, à notre demande, que le passage à la réforme sera également proposé en 2011.

2. Au vu de quelles modalités l'accord d'un poste sera-t-il réputé acquis ? (unanimité des agents concernés, majorité ?)

Réponse : « *Dès lors qu'un consensus se dégagera, le poste sera réputé avoir exprimé un accord.* » (sic)

De la discussion qui a suivi, la CFDT a compris que si une importante minorité exprime son désaccord au sein d'un poste, ce dernier ne sera pas réputé consentant.

3. Le guide de la réforme prévoit également :

« 7- Les cas particuliers.

*Postes où la grille des salaires est déjà contractualisée*

Cette réforme est également proposée aux postes où les grilles de salaires sont d'ores et déjà contractuelles. Si, à l'issue d'un dialogue avec les représentants du personnel, un accord se dégage sur l'adoption du nouveau cadre salarial, celui-ci trouvera sa traduction pratique dans la signature des avenants aux contrats de travail des ADL concernés. Si ce dialogue se conclut au contraire par la volonté générale de maintenir la grille en vigueur, celle-ci ne sera pas remise en question.

*Postes où le droit local impose un mécanisme spécifique de revalorisation des salaires à l'ancienneté.*

Le principe retenu est l'application de la disposition la plus favorable. Si la législation locale prévoit des revalorisations annuelles de salaires au titre de l'ancienneté supérieures à 0,8%, celle-ci prévaudra. Dans le cas contraire, l'amélioration du régime légal est possible dans les limites fixées par la réforme. Le régime légal local et les règles de cette réforme ne peuvent être cumulés. Les postes concernés examineront, en relation avec le bureau des recrutés locaux de la DRH, les aménagements à apporter au nouveau modèle de cadre salarial pour se conformer aux règles du droit local. »

La CFDT demande à quels cas se rapporte le premier paragraphe. Elle obtient confirmation qu'il concerne bien les cas où les grilles de salaires actuellement appliquées résulteraient, outre des dispositions de la loi locale (occurrence prévue au paragraphe suivant), de toute convention collective, usage ou coutume, en ce compris les différents droits acquis en application de la législation locale. L'expression « contractuelle » n'est donc pas satisfaisante, elle prête à confusion et elle est même potentiellement inexacte puisque la nécessité de la réforme est apparue à notre syndicat depuis que l'administration a décidé d'ôter aux grilles de salaire leur caractère contractuel. L'administration se déclare disposée à préciser la rédaction du guide en tenant compte des observations qui précèdent.

## II – Sur la protection sociale

Deux documents de travail sont examinés. Le premier est une fiche destinée à figurer dans le guide du recrutement local, et dans l'autre on a reconnu un bref sommaire des dispositions de la Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), du 28 juin 1952, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le fait que l'administration refuse de mentionner cette convention dans la fiche destinée au guide de recrutement local constitue une pierre d'achoppement.

**La seule avancée tangible est que la fiche prenne en compte la demande formulée lors de la réunion du 22 février 2010, à savoir que les ayants-droits de l'agent seraient également couverts par la protection sociale.**

Il ressort des discussions que cette fiche mentionnera en substance qu'il convient d'appliquer **au minimum**<sup>1</sup> les règles du droit local, que chaque poste identifiera de manière exhaustive les mécanismes de protection sociale existant localement. Cela signifie que cette identification portera non seulement sur toutes les obligations incombant à l'employeur, mais également sur les dispositifs financés, s'agissant de certains risques, par l'impôt.

S'agissant d'adhésions à des prestations complémentaires, il sera rappelé qu'elles peuvent être **collectives ou individuelles** et souscrites auprès d'organismes **publics ou privés**.

Il n'est guère possible d'aller plus loin, en raison du caractère général de la fiche.

La CFDT souligne que le thème de la protection sociale est d'une importance telle qu'il ne peut être épuisé en l'état et que le groupe de travail ne peut se borner à examiner des fiches techniques destinées au guide du recrutement local.

<sup>1</sup> Les mentions en gras résultent de la discussion en séance.

**Constatant qu'aucun élément complémentaire n'a été apporté depuis le 22 février 2010 au tableau alors distribué et qui, de l'avis de tous, était largement perfectible, la CFDT propose de consacrer une série de réunions à l'examen détaillé des différents risques.**

**Le plus urgent étant de traiter de ce qu'il convient de faire en matière de protection contre le risque vieillesse, c'est ce thème qui sera abordé lors de la prochaine réunion.**

**En effet, actuellement, ce risque est « indemnisé » au moyen d'un pécule, qui, en raison de son caractère hybride (le pécule a également pour objet d'indemniser les fins de fonctions), n'est pas la forme appropriée.**

**D'ailleurs le Département a pour objectif, au demeurant louable et conforme à la convention de l'OIT de 1952, d'affilier les recrutés locaux à des systèmes d'assurance vieillesse dont les prestations seront servies sous forme de rente périodique.**

**En attendant, il y aura nécessairement une période transitoire délicate durant laquelle le risque ne sera pas couvert de manière satisfaisante. Cette période est celle comprise entre la période actuelle et celle de l'ouverture de droits des intéressés, qui ne débutera qu'après plusieurs années de cotisations auprès des organismes d'assurance vieillesse locaux,**

**Le caractère hybride du pécule et le contexte actuel (RGPP - révision générale des politiques publiques - 1 et 2) justifient que l'examen du risque chômage soit lui aussi examiné sans tarder.**

**Cette proposition de la CFDT est acceptée.**

**On espère enfin avancer sur ce sujet.**