



SOMMAIRE

## SPECIAL

### ARTT

*Dossier pratique*  
pages 2 à 5

*Analyse de la CFDT*  
Pages 6 et 7

*Avis des CTP*  
Pages 7 et 8

*Règlement intérieur*  
Page 9 et 10

*Lettre CFDT-SGEN*  
Page 11



*Second CTPM (suite)*  
Page 12 et 13

*Loi Sapin*  
Page 14

*Fusion des B*  
Page 15



# ARTT

# AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## COMMENT ÇA MARCHE ?

La mise en œuvre de l'ARTT dans la Fonction Publique de l'État repose sur un décret Fonction Publique-Réforme de l'État du 25 août 2000 (n° 200-815). C'est à partir de ce décret que chaque ministère organise de manière concrète "son ARTT".

### Les grandes lignes :

- ◆ La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine dans les services et établissements publics de l'État. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cependant, on peut lire ensuite que cette durée peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions. Nous verrons plus loin comment cette base de 1600 heures maximum ... mais qui peut être réduite (sic !) va compliquer terriblement la situation !

Des bornes précises sont néanmoins posées : la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives. Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures. Enfin, la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures, et le repos quotidien minimum est de onze heures. Pour terminer, l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Le travail de nuit est également réglementé ainsi que les temps de pause. Il pourra être dérogé à ces principes mais seulement après avis des instances paritaires compétentes (CTP notamment).

- ◆ Cycles de travail : les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle de travail de manière à ce que la durée du travail sur l'année soit conforme au décompte de base. Chaque ministère fixe les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction. Pour les agents ayant un décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci seront prises en compte à partir du dépassement prévu par le cycle de travail ; elles seront soit compensées, soit indemnisées.

Les périodes d'astreinte sont également précisées : il s'agit des périodes pendant lesquelles l'agent, sans être à la disposition permanente de l'employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'intervenir.

Le recours aux astreintes, les modalités de leur rémunération ou de leur compensation font l'objet d'un décret.

- ◆ La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée avec une formule de crédit-débit permettant le report d'un nombre d'heures de travail d'une période sur l'autre. Pour cela, un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent sera opéré.
- ◆ Enfin, un article régit la situation des cadres. Ainsi des dispositions spécifiques peuvent être prises pour les personnels chargés soit de fonctions d'encadrement soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Nous verrons plus loin que "le forfait" permettra ainsi aux agents cadres concernés de bénéficier d'un nombre annuel de jours RTT fixe sans décompte horaire.

### La mise en place de l'ARTT au M.A.E

Elle sera effective au 1er janvier 2002 et devra réunir plusieurs objectifs : progrès social pour l'ensemble des agents, renforcement de l'efficacité des services notamment par une meilleure organisation du travail.

Faute d'emplois supplémentaires pour 2002 (la chose est confirmée), le MAE procédera en 2002, puis en 2003, à la mobilisation maximum des emplois gelés de catégorie C soit une centaine chaque année.

L'ARTT n'entraînera pas de perte sur la rémunération des agents et sera sans incidence sur le calcul des pensions et retraites. Elle suppose d'autre part un développement et un approfondissement du dialogue social, tant à l'administration centrale que dans les instances de concertation à l'étranger (CCC, réunion des personnels...) Enfin, elle sera l'occasion d'une large réflexion sur les méthodes de travail, la formation, la mobilité au sein du ministère et entre ministères.

L'ARTT s'applique à l'ensemble des agents et des services du MAE, à l'exclusion : des établissements publics placés sous tutelle du MAE, des établissements

soumis au droit local (Alliances françaises) des assistants techniques servant dans des structures étrangères, des recrutés locaux sur le plan juridique.

### Les jours de congés

A l'administration Centrale, ils sont régis par le décret n° 84-972 du 26/08/84 et représentent cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours sur un an. Il peut également être accordé 2 jours par an de fractionnement pour une partie des congés prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

D'autre part, les autorisations spéciales d'absence prévues par les textes sont :

- en cas de naissance, 3 jours pour le père à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance,
- 5 jours en cas de mariage de l'agent,
- 3 jours en cas d'adoption à prendre également dans les 15 jours qui suivent,
- 6 jours pour enfant malade ou 12 jours si le conjoint n'en bénéficie pas,



- 3 jours en cas de décès ou maladie grave du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant,
- 5 à 10 jours pour un fonctionnaire souhaitant se présenter à une élection,
- une heure par jour de facilité d'horaire pour les femmes enceintes,
- facilité d'horaire pour le jour de la rentrée scolaire,
- facilités pour des fonctions de représentation de parents d'élèves,
- fêtes religieuses d'autres confessions.

Le temps de travail est la durée effective du travail, soit le temps durant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur, doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des oc-

cupations personnels. En conséquence, le travail effectif est le temps passé sur le lieu du travail, dans des réunions à l'extérieur, en mission, en formation avec accord de l'administration, en visite médicale au titre de la médecine du travail, en activité syndicale. Pour les personnels techniques, le temps d'habillage et de déshabillage est également du temps de travail effectif.

Au MAE, les bornes hebdomadaires indiquées plus haut sont de 30 heures minimum et 44 heures maximum.

### Décompte du temps de travail

• A l'administration centrale, le décompte des jours RTT, sur la base des 1600 heures annuelles, est le suivant :

- jours non travaillés : 104 jours (fins de semaine), 25 jours (congés annuels) et 8 jours fériés. total = 137 jours.

- les jours travaillés sont donc de 228 et la base annuelle est de 1600 heures travaillées.

A partir de ce calcul, les jours RTT sont :

- horaire hebdo. fixé à 35 heures.....0 jours RTT
- horaire hebdo. fixé à 36 heures.....6 jours RTT
- horaire hebdo. fixé à 37 heures.....12 jours RTT
- horaire hebdo. fixé à 38 heures.....18 jours RTT
- horaire hebdo. fixé à 38 heures 30.....20 jours RTT

Attention, la durée hebdomadaire en moyenne annuelle **ne peut dépasser 38 h 30 !!!**

• A l'étranger, toujours sur la base des 1600 heures annuelles, le décompte est le suivant :

- jours non travaillés : 104 jours (fins de semaine), 31,33 ou 36 jours de congés annuels ouverts en application de la réforme applicable au 1/01/2002 et enfin 11 jours fériés observés en moyenne.

- jours travaillés : pour un pays à 31 jours de congés, le nombre de jours travaillés sera de 219.

Comme la durée annuelle de 1600 heures est en fait un "plancher-plafond", si un agent travaille 7 heures par jour pendant 219 jours par an, le total d'heures travaillées sera de 1 533 heures.

En conséquence, l'horaire hebdomadaire pour parvenir aux 1600 heures ne sera pas 35 heures, mais 36 h 30. Dans ces conditions, l'octroi de jours ARTT sera le suivant :

horaire hebdomadaire fixé à

- 37 heures (1 620H/an) = 3 jours RTT
- 38 heures (1 664H/an) = 8 jours RTT
- 38 heures 30 (1 686H/an) = 11 jours RTT

## Gestion des horaires :

**A l'administration centrale**, chaque directeur est chargé de l'application de la gestion des horaires et établit un règlement intérieur, en concertation avec les agents. Ce règlement, après accord de la DGA et avis du CTP compétent est adopté. Il sera également soumis au Comité d'hygiène et de Sécurité pour les questions qui relèvent de cette instance.

Ce règlement fixe : le cycle de travail (hebdomadaire, bimensuel, mensuel, trimestriel), le régime des permanences et astreintes, le cycle de récupération, le calendrier et les modalités de récupération. Un accord annuel est passé entre l'agent et son supérieur hiérarchique fixant l'horaire hebdomadaire et le calendrier d'une partie du temps de récupération. Cet accord peut être renégocié en cas de changement de situation familiale. les jours RTT doivent être pris régulièrement, soit un quart des jours octroyés par trimestre. Ces jours sont déconnectés des jours de congés, cependant un ou deux jours peuvent être connectés à des congés ou à des "ponts", sous réserve de la présence de 50 % des effectifs.

- Les déplacements en mission et en réunion : Une mission d'une journée en France ou à l'étranger équivaut à une journée "normale" retenue dans le cadre de l'accord annuel de l'agent : si vous avez opté pour un horaire hebdomadaire de 37 heures, elle sera de 7 H 30.

Une réunion à l'extérieur, si elle dure une journée, sera comptabilisée de la même manière.

Les temps de déplacement font l'objet de récupérations :

- ◇ une heure de récupération pour un départ avant 7H ou un retour entre 20 h et 22 h.
- ◇ deux heures de récupération pour un retour après 22 h.
- ◇ deux heures de récupération pour un départ la veille au soir.

Si le départ ou le retour ont lieu durant le congé de fin de semaine, le temps de transport est totalement comptabilisé

- Les astreintes et permanences

L'astreinte à domicile ainsi que le temps d'intervention lors d'une astreinte donnent lieu à indemnisation. Un décret et un arrêté spécifiques fixent cette compensation.

La permanence (période effectuée sur le lieu de travail) est du temps de travail effectif. Elle est intégralement récupérée.

Chaque direction doit définir son régime de perma-

nences et d'astreintes. A l'administration centrale, la permanence de nuit ouvre droit à une journée de récupération. Le travail de nuit ouvre droit lui à deux jours récupérés pour une nuit de travail.

le temps partiel: les agents à temps partiel bénéficient de jours RTT au prorata de la durée de leur travail (cf. tableau dans la Lettre du syndicat de septembre) Il en va de même pour les agents en cessation progressive d'activité.

**A l'étranger** : chaque chef de poste est responsable de la mise en oeuvre de l'ARTT. Il devra établir en concertation avec les agents du poste et lors d'une réunion des instances de dialogue social (CCC) le projet de règlement intérieur qui sera ensuite retourné à la Direction Générale de l'Administration.



Ce règlement fixera le calendrier des permanences, astreintes, les modalités de récupération des jours RTT. Ces règlements intérieurs seront soumis à l'avis des Comités Techniques Paritaires Ministériels. La définition des permanences et astreintes est identique à celle indiquée plus haut pour l'administration centrale. Cependant, quatre précisions importantes concernent les aménagements de ces permanences et astreintes pour les personnels expatriés :

1. Il sera possible de transformer les permanences en astreintes avec possibilité de joindre l'agent sur un téléphone mobile.
2. les agents appartenant à tous les services de l'ambassade, mêmes extérieurs au Département pourront participer aux astreintes et permanences.
3. la répartition de l'exploitation du chiffre pourra se faire entre plusieurs agents.

Enfin, à l'étranger, les permanences et astreintes sont considérées comme des charges liées à l'exercice des fonctions : elles ne donnent lieu ni à récupération, ni à indemnisation (sic!) Il en va de même pour la participation aux manifestations et réceptions, hors horaires légaux.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, le dépassement, à certains moments, des horaires de travail fait partie des charges liées aux fonctions exercées mais ne doit pas être systématique. En cas d'événements ou situations exceptionnels, des compensations sous forme de récupération doivent pouvoir être accordées par les chefs de poste, en tenant compte des nécessités du service. D'autre part, les sujétions liées à l'organisation du service de la valise diplomatique doivent être prises en compte et des compensations sous forme de récupération seront possibles.

### Situation des assistants techniques et des recrutés locaux.

Les assistants techniques sont exclus du champ d'application de l'ARTT au motif qu'ils servent dans des structures étrangères.

Pour les recrutés locaux, l'ARTT sera appliquée "de fait" et ils suivront les mêmes horaires de travail que les personnels expatriés, sans diminution de salaire.

Par contre, en application de la législation locale, les heures supplémentaires ne feront l'objet d'une récupération ou d'une rémunération qu'en cas de dépassement de l'horaire prévu par la réglementation locale.

### Les cadres

A l'administration centrale, les dispositions spécifiques concernent tous les cadres A : personnels nommés en Conseil des Ministres, agents de catégorie A en fonction dans les cabinets, inspecteurs du MAE, chefs de service, sous-directeurs, délégués dans les fonctions de sous-directeurs, adjoints aux sous-directeurs, chargés de mission auprès des directeurs, rédacteurs de catégorie A et chefs de bureau de catégorie A... et les autres agents de catégorie A.

Pour ces agents, les modalités de récupération se feront sous forme de jours forfaitaires, soit 18 jours ouvrés dans l'année.

Par contre, à l'étranger, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les agents cadre A. Ils seront donc soumis au régime commun (soit de 0 à 11 jours RTT selon l'horaire hebdomadaire).

### La formation

La formation professionnelle, ainsi que la formation syndicale sont du temps de travail effectif.

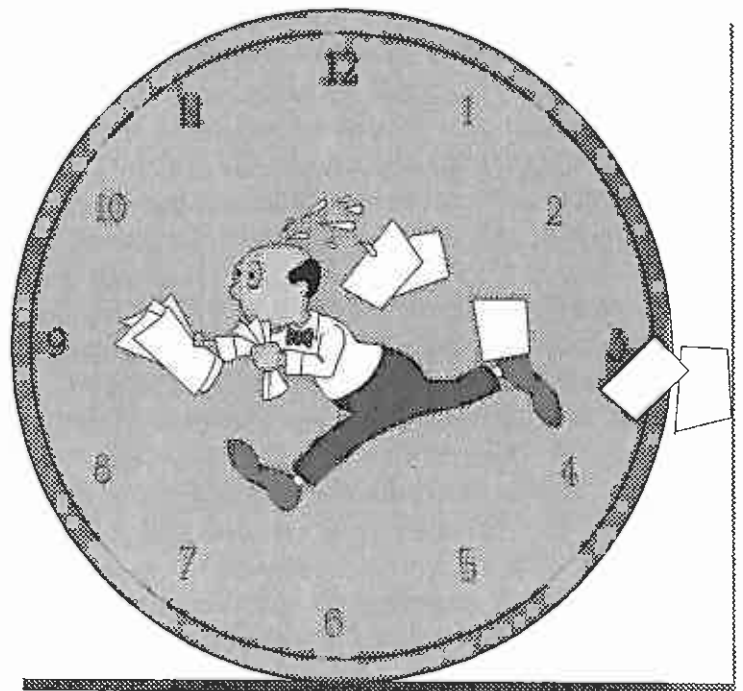
La formation professionnelle peut avoir lieu à la demande de la DRH (Département de la Formation) ou à la demande de l'agent après accord de sa hiérarchie, soit à la demande du chef de service.

La formation n'ayant pas l'agrément de l'Administration n'est pas du temps de travail effectif et doit être imputée sur les jours de congés ou les jours RTT.

### Le Compte Épargne Temps

Il permet d'accumuler des droits à congé rémunérés et disposer ainsi d'un capital temps en vue de congés pour convenance personnelle ou autre.

Les dispositions fixant le CET, applicables dans la Fonction Publique, feront l'objet d'un décret. Si certaines propositions ont déjà été effectuées au MAE, il semble encore prématuré d'en faire la liste, le cadre définitif du CET devant être établi par le Ministère de la Fonction Publique.



# L'ANALYSE DE LA CFDT

A la lecture du texte précédent explicitant la mise en oeuvre de l'ARTT, vous aurez déjà relevé des contradictions, des exclusions, des inégalités de traitement.

Ainsi au rang des contradictions, on note que la durée annuelle de 1600 heures fixée comme un maximum au départ, s'est transformée en "plancher", ce qui a, entre autres pour conséquence l'impossibilité d'opter pour la semaine de 35 heures à l'étranger.

Si l'ARTT doit constituer "un progrès social pour l'ensemble des agents", le nombre de collègues exclus représente plus de la moitié de l'effectif du ministère (assistants techniques, recrutés locaux). La CFDT/MAE ne peut accepter une telle supercherie.

Enfin, pour compliquer le tout, des "modulations" sont instaurées notamment pour les cadres A, qui se trouvent systématiquement au régime forfaitaire, avec 18 jours ARTT à l'administration centrale mais dans le régime commun à l'étranger, même si leur travail est identique (fonctions d'encadrement, de conception, large autonomie ou déplacements fréquents).

Enfin, la question de l'emploi reste pour 2002 sans perspective. Le Ministère des Affaires Étrangères aura 9466 emplois en 2002 contre 9475 en 2001. La seule amélioration réside dans l'utilisation d'emplois de catégorie C gelés à hauteur de 200 emplois en 2001 (et non pas 220 comme annoncé il y a quelques semaines) et une centaine en 2002 et 2003. Une goutte d'eau dans un océan ! Quant au "dialogue social renforcé" qui devait avoir lieu à l'occasion de cette réforme, il s'est transformé en "course de dernière heure", particulièrement à l'étranger où les chefs de poste ont été invités par télégramme du 21 novembre à rendre leur copie pour le 15 décembre et à établir le règlement intérieur. Le modèle de règlement devant d'ailleurs leur être transmis... ultérieurement ! Ce n'est pas faute d'avoir alerté notre administration sur les mesures à prendre puisque mi-septembre, l'ensemble des organisations syndicales diffusait un tract rappelant les nécessaires créations d'emplois, la mise en place de réunion de concertation à l'Administration Centrale comme dans les postes, le report des Comités Techniques Paritaires afin de permettre la participation active des agents au débat, l'augmentation du nombre de jours RTT pour le personnel d'encadrement et la mise en place des horaires variables à Paris.

C'est encore sur demande syndicale que le texte relatif aux modalités d'application de l'ARTT a été mis en ligne sur l'intranet, bien que incomplet (absence d'information sur la mise en oeuvre à l'étranger) et sachant que de nombreux agents à l'étranger ne bénéficient pas encore de cet outil d'information. Nous constatons d'ailleurs que l'affichage de l'ARTT sur l'intranet n'est plus d'actualité, puisque ces pages d'information sont désormais rangées à la sous-rubrique "Personnel" : en bref, le dossier est déjà "classé" !!

Sur le fond, maintenant, la CFDT ne peut se satisfaire de la situation qui est faite aux agents du MAE. Des avancées qui nous paraissent simples n'ont pas reçu de réponse satisfaisante : il en va ainsi de la possibilité d'accoler des jours RTT avec des périodes de congés. Chose finalement possible mais dans la limite de un ou deux jours seulement !

Les autorisations d'absence (naissance, mariage, enfant malade, décès ou maladie du conjoint, jour de rentrée scolaire, etc...) sont soumises aux nécessités de service. Incroyable direz-vous mais il en est pourtant ainsi.

Les heures de récupération en cas de déplacement sont encore au seuil le plus bas. La mise en place des horaires variables sur les sites parisiens ne verra pas le jour avant de longs mois puisqu'il convient de mettre en place des tourniquets (deux sites parisiens n'en sont pas encore équipés) et qu'un référendum devra être organisé auprès des agents. Question terriblement concrète : à partir du 1er janvier 2002 comment le décompte du temps de travail des agents pourra-t-il se faire ? A la CFDT, nous n'avons pas d'autre idée que d'inscrire tout cela au jour le jour : un papier, un stylo et... prenons nous en main !

Du côté des cadres, si à l'Administration Centrale, ils ont vu leur nombre de jours forfaitaires atteindre 18 jours, au lieu des 15 jours initialement prévus, précisons tout de même que d'autres administrations ont fixé ce forfait à 20 jours, comme c'est le cas dans la Fonction Publique hospitalière. malgré nos demandes répétées, il n'a pas été possible de faire respecter la notion de choix; tous les cadres A seront au forfait à l'administration centrale même s'ils n'ont pas de fonction d'encadrement, n'ont pas une grande autonomie d'action et ne sont pas soumis à des déplacements.

A l'étranger, outre l'exclusion d'une immense



majorité de nos collègues du bénéfice de l'ARTT, le nombre de jours RTT ridiculement faible en raison de la réforme des congés et du plancher des 1600 heures, la non-application du régime forfaitaire aux cadres, on constate que les agents expatriés seront toujours plus corvéables à merci ! Ainsi heures supplémentaires, permanences, astreintes ne feront l'objet d'aucune prise en compte : l'indemnité de résidence couvre tout : "les charges liées aux fonctions exercées, les conditions d'exercice de ces fonctions et les conditions locales d'existence, y compris dans la nécessité à certains moments de dépasser les horaires légaux". Curieux, car à la CFDT, les messages arrivent en nombre de l'étranger témoignant qu'on ne dépasse pas les horaires légaux à certains moments mais... toute l'année !! Service public oblige !

Enfin, les personnels de recrutement local travailleront selon les mêmes horaires que leurs collègues expatriés. En revanche, le temps de travail effectué au-delà des horaires normaux ouvre droit à récupération ou au versement d'heures supplémentaires. Cela signifie que pour un poste dont l'horaire hebdomadaire est fixé à 37 h, il sera possible de percevoir

des heures supplémentaires ou de récupérer à partir de la 38<sup>ème</sup> heure.

Eh bien non, car dans les pays où la loi locale impose une durée de travail nettement supérieure à l'horaire du poste, et ce, en application du droit local, les heures supplémentaires ne seront rémunérées ou récupérées qu'en cas de dépassement de l'horaire prévu par la législation locale.

Cela signifie que nos collègues recrutés locaux auront droit à cette indemnisation dès la 38<sup>ème</sup> heure : oui. Cela signifie que nos collègues recrutés locaux auront droit à cette indemnisation dès la 38<sup>ème</sup> heure : non. Cela s'appelle tout... et son contraire !!!

La CFDT-MAE a rappelé à cette occasion qu'elle était très attachée au droit des salariés et qu'elle cherchait désespérément, dans une telle situation, où était le droit. Devant cet imbroglio, le Directeur des Ressources Humaines en personne s'est engagé à ce que les heures effectuées entre la 38<sup>ème</sup> heure et l'horaire prévu par la loi locale soient rémunérées sur la base horaire "normale"!!

## Les CTP spéciaux ARTT

Les deux comités techniques paritaires du MAE ont été réunis à propos de l'ARTT : le CTPM2 consacré aux personnels culturels et de coopération le 8 novembre et le CTPM1 (personnels diplomatiques et consulaires et administration centrale) le 21 novembre.

L'administration, inquiète de voir que ses propositions ne remportaient qu'un très faible succès auprès des organisations syndicales et espérant désespérément la signature d'un accord-cadre au MAE, annonce le 6 novembre au soir qu'elle a décidé de modifier la présentation des textes pour le CTPM2 du 8 novembre.

Il ne s'agira plus d'un accord-cadre concernant "l'ensemble" des personnels (étranger - administration centrale) mais de textes différenciés, une partie pour les personnels à l'étranger, une partie pour les personnels à l'administration centrale ! Il est même demandé à l'ensemble des organisations syndicales, la veille de ce comité technique paritaire, de s'exprimer sur cette modification et d'indiquer son vote.

Au comble de l'étonnement, la CFDT indique que, selon les règles des instances paritaires, les votes se font justement en séance du CTP !!! Elle remet lors de cette ultime réunion la lettre ci-jointe, rappelant ses revendications essentielles pour les agents relevant du réseau culturel et de coopération.

### Second Comité Technique Paritaire Ministériel du 8 novembre

Deux avis formels sont soumis au vote des organisations syndicales :

un arrêté relatif aux cycles de travail au Ministère des Affaires Étrangères

un arrêté portant application des articles 5,9 et 10 du décret Fonction Publique d'août 2000 (l'article 5 concerne les astreintes, l'article 9 la permanence de nuit à l'administration centrale et les déplacements, l'article 10 concerne les cadres au forfait).

La CFDT-MAE trouve la méthode de l'administration étonnante d'autant plus que si l'on veut séparer les textes centrale-étranger, il faut soumettre au vote du CTP Central les textes concernant les agents travaillant à l'administration centrale. Si le seul but de toute "cette architecture" est de donner au Ministère de la Fonction Publique une situation "présentable" et un accord-cadre signé, la CFDT n'acceptera pas cette stratégie !!

L'exclusion des personnels de recrutement local, des assistants techniques n'est pas acceptable en dépit des arguties juridiques de l'administration. Quant aux cadres des services culturels, il se voient exclus du système forfaitaire et le nombre de jours RTT qui leur sera accordé sera au plus bas. Elle souligne que les textes présentés ne prévoient rien sur la mise en œuvre de l'ARTT à l'étranger, qu'un règlement intérieur doit être établi dans chaque poste et qu'il faudrait que

le CTPM2 puisse débattre des mesures transitoires prévues par l'administration ; absence de réponse de l'administration ; ce sont des questions qui fâchent ?

VOTE sur les deux avis formels

POUR : 10 (administration)  
Abstention : 1 (FPCOM)  
Contre : 7 (4 CFDT, 1 CGT, 2 FSU)  
Ne prend pas part au vote : 1 (UNSA Éducation)

#### Premier Comité Technique Paritaire Ministériel du 21 novembre

Comme indiqué plus avant dans l'analyse de la CFDT, ce CTPM1, initialement prévu en octobre, a été reporté d'un mois et ce, à la demande des organisations syndicales, afin que le dialogue social puisse s'instaurer dans les services et dans les postes à l'étranger. En réalité le processus aura été totalement inversé puisque l'administration fera partir le télégramme dans les postes le 21 novembre au soir, demandant aux chefs de poste d'engager les réunions avec les personnels et d'établir le règlement intérieur, avec retour des dossiers ... pour le 15 décembre !

D'ailleurs, dès le début de ce CTPM, l'administration indique que l'ARTT au MAE sera mise en œuvre au travers d'un accord ministériel à l'administration centrale. En ce qui concerne la mise en place à l'étranger, il s'agira ... d'une circulaire !!

Au total, six textes sont soumis au vote des organisations syndicales, par effet de séparation "étranger-centrale". La CFDT-MAE estime que cette méthode n'est pas acceptable et que le progrès social pour les agents comme le service public seront les grands perdants dans cette affaire. On ne peut pas se satisfaire de la situation actuelle en matière d'effectifs ; d'autre part, comment accepter de "diviser" les textes centrale-étranger alors que ce sont les mêmes agents qui servent alternativement à l'administration centrale ou à l'étranger ??? Elle ne peut pas non plus accepter les exclusions (dont celle des agents recrutés locaux) et les mesures qui vont diviser les personnels.

D'autre part, elle constate que l'information a été tout à fait insuffisante, surtout à l'étranger. A l'administration centrale, même si le dialogue a commencé à s'instaurer, on constate qu'aucun règlement intérieur n'est présenté lors de ce CTPM. La CFDT demande à lire un compte-rendu de réunion de concertation à l'étranger : silence total du côté de la parité administrative !

Quant aux méthodes de travail la DGA avoue que ce "champ doit être ouvert" : il y a accord entre la DGA et le cabinet sur ce point.

Alors que l'ARTT devra se mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier 2002, la CFDT demande quelles seront les mesures transitoires prises à Paris en attendant les horaires variables et la mise en œuvre des horaires contrôlés. Eh bien, au 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'ARTT aura lieu sans

contrôle des horaires puis en seconde étape, il sera possible de contrôler les horaires et enfin... on attaquera l'horaire variable. Patience : le tout pourrait être opérationnel en été 2002, en automne 2002... ou même en... 2003 ???

#### Premier avis formel relatif aux cycles de travail à l'administration centrale

Seule l'USMAE est favorable à cette division administration centrale-étranger. La CFDT-MAE se demande comment il est possible de voter pour en l'absence de création d'emplois, de réelle concertation et en ayant reçu les textes la veille du CTPM2, modifiés en dernière heure, etc., etc...

VOTE :

Pour : 15 (administration) + 11 (USMAE)  
Contre : 3 (CFDT) + 1 (FO)

#### Deuxième avis formel relatif aux cycles de travail à l'étranger

Les organisations syndicales demandent que la pause méridienne fixée à 45 minutes au moins ne soit pas conservée et qu'il soit possible de déroger à ce principe. La CFDT précise d'ailleurs que dans la Fonction Publique hospitalière, le temps de repas est compris dans le temps de travail effectif : refus immédiat de la DRH !

VOTE :

Pour : 15 (administration)  
Contre : 15 (3 CFDT, 1 FO, 11 USMAE)

#### Troisième avis formel : Astreintes, permanence de nuit, situation des cadres au forfait à l'administration centrale.

VOTE :

Pour : 15 (administration) + 11 (USMAE)  
Contre : 3 (CFDT) + 1 (FO)

#### Quatrième avis formel : Astreintes à l'étranger où il est entre autres prévu que les agents devront "assurer, en toutes circonstances, la continuité du service public français" (non-stop possible !).

VOTE

Pour : 15 (administration)  
Contre : 15 (3 CFDT + 1 FO + 11 USMAE)

#### Cinquième avis formel relatif à la rémunération des astreintes (administration centrale) et sixième avis formel fixant les taux de rémunération de ces astreintes.

VOTE

Pour : 15 (administration) + 11 (USMAE)  
Contre : 3 (CFDT) + 1 (FO)



# MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR SELON LA CFDT

## SUR L'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Le présent règlement définit les modalités d'application de l'ARTT dans tous les services du MAE, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.
- Il vise à concilier les intérêts des agents, en établissant l'aménagement et la durée de leur travail, avec les nécessités du service.
- Ce règlement intérieur ne reprend pas les articles concernant les horaires variables qui sont appliqués aux seuls services nantais.

### ARTT CENTRALE

#### Durée du travail

- Aux termes de l'article 1er du décret du 25 août 2000, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.
- Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1.600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.
- Définition des garanties minimales :
  - La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder au cours d'une même semaine 44 heures
  - Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.
  - La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
  - Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
  - L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
  - Une pause de 20 minutes est obligatoire au bout de six heures de travail.

#### Comptabilisation des jours ARTT

- Pour la centrale, en fonction de l'horaire hebdomadaire choisi par l'agent les jours RTT correspondants sont :
  - 36 heures correspondent à 6 j. ARTT
  - 37 heures " à 12 j. ARTT
  - 38 heures " à 18 j. ARTT
  - 38 heures 30 " à 20 j. ARTT
- Les cadres (agents de catégorie A) bénéficient d'un forfait de 18 jours pour 38h30 hebdomadaire.

## Modalités de prise des jours ARTT

- **Un accord écrit est passé entre l'agent et son supérieur hiérarchique** fixant l'horaire hebdomadaire choisi.
- Quant aux jours RTT, 6 d'entre eux (par an) peuvent être pris librement par l'agent et les jours restants sont inscrits dans un calendrier prévisionnel établi par service et par trimestre et pouvant être gérés de la même manière que les congés.
- Les cadres décident en accord avec leur supérieur hiérarchique de la prise des jours ARTT.
- Comme pour les congés les agents doivent avoir épuisé leurs jours RTT avant tout changement d'affectation.
- Les jours RTT doivent être pris régulièrement afin d'éviter un cumul en fin d'année.
- Les jours RTT pris consécutivement sont limités à cinq et 2 jours seulement peuvent être accolés aux congés ou aux jours fériés.

## Les permanences et les astreintes

- Une période de permanence s'entend comme une période pendant laquelle l'agent se trouve sur le lieu de travail afin d'assurer la continuité du service.
- La permanence est du travail effectif qui donne lieu à récupération.
- Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.
- Certains agents soumis à des contraintes horaires particulières se verront appliquer l'ARTT de manière individuelle (ex : pupitreurs CXI, chauffeurs, infirmières...).

## ARTT ETRANGER

- La CFDT souhaiterait obtenir un forfait de 20 Jours pour tous les agents quelque soit leur catégorie car chacun sait que l'horaire hebdomadaire de travail à l'étranger est le plus souvent supérieur.
- Comme il semble difficile de prendre tous les jours RTT sur place, le Compte Épargne Temps pourrait peut-être être une solution pour conserver les jours acquis. Pour l'instant cette option est à l'étude à la Fonction Publique.
- Le nouveau dispositif des congés à l'étranger ramène à trois le nombre de zones (31, 33 et 36 jours). Il ne faut pas oublier que l'octroi des jours de congés est déterminé en fonction des conditions d'expatriation.
- Les recrutés locaux, les assistants techniques ainsi que les cadres des services culturels devraient bénéficier eux aussi de ce dispositif.

## **A la Centrale ou à l'Étranger Participez à la rédaction du règlement intérieur**

A Nantes, le règlement intérieur unique pour tous les sites,  
a fait l'objet d'une négociation point par point :  
le résultat est très positif !



Paris, le 7 novembre 2001

Monsieur le Président,

En cette veille de réunion du Second Comité Technique Paritaire Ministériel où l'administration convie les organisations syndicales à négocier l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, les syndicats SGEN-CFDT Étranger et CFDT-MAE tiennent à vous faire part de leurs observations.

La quasi-totalité des personnels relevant du Second Comité Technique Paritaire Ministériel est actuellement exclue du champ d'application des textes proposés.

Nous demandons donc :

- Pour les recrutés locaux, l'alignement du temps de travail sur les dispositions du décret d'août 2000 ;
- L'identification des cadres du réseau culturel, et pour eux, le bénéfice d'un régime forfaitaire de 18 jours RTT ;
- Pour les assistants techniques, le bénéfice d'un régime forfaitaire de 18 jours RTT.

Nous demandons également que le CTP soit consulté sur le règlement intérieur type et sur les dispositions transitoires nécessaires pour pallier le retard de l'entrée en vigueur des textes.

Les mesures concernant les recrutés locaux doivent s'inscrire dans le cadre de la circulaire n° 1584/CCF/CCA et donc être accompagnées notamment par :

- La signature par tous les agents d'un contrat de travail qui devra s'appuyer sur des grilles de salaire et un règlement intérieur, la résorption de la précarité et la transformation des emplois de vacataires en emplois à durée déterminée,
- la mise en place de structures de concertation dans chaque service ou établissement.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Sylvie CHAVENTRE  
Secrétaire Générale CFDT-MAE

Philippe BLANZAT  
Secrétaire Général SGEN-CFDT Etranger

# SECOND COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

DU 08 NOVEMBRE 2001

## ◆ Approbation du procès-verbal de la réunion du 27 juin 2001

La CFDT qui assurait le secrétariat-adjoint du précédent CTPM du 27 juin a protesté contre le retard de transmission du procès-verbal qui n'a pas permis une révision dans des délais raisonnables. En réalité, ce procès-verbal a été réalisé par un organisme privé ce qui justifie cette situation (un échec de la sous-traitance...).

L'administration accepte de reporter l'approbation de ce texte au prochain CTPM2.

## ◆ Suivi des textes présentés lors du CTPM du 27/06/01

⇒ Les projets de textes relatifs à l'harmonisation des régimes de rémunération des assistants techniques ont pris du retard et l'entrée en vigueur de la réforme est reportée au 1<sup>er</sup> mars 2002, au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ce en raison d'un encombrement au niveau de la section des finances du Conseil d'État. En conséquence, d'ici la mise en œuvre effective des nouveaux textes, les contrats seront établis -ou prolongés- les prolongations seront effectuées de manière à rattacher rapidement les bénéficiaires au niveau dispositif.

A propos du "toilettage" du décret de 1967 où les deux questions majeures étaient le blocage de l'indice pendant la durée du contrat et la suppression totale de l'indemnité d'expatriation en cas de congé maladie passé en France, le nouveau Directeur Général de l'Administration s'engage à revenir sur le sujet lors d'un prochain CTPM. Un rapport de la Direction des Affaires Financières sera établi afin d'apporter un éclairage précis sur ces questions.

⇒ Application de la loi Sapin relative à la résorption de l'emploi précaire.

Le texte soumis au CTPM2 de juin est également bloqué par encombrement au niveau du Conseil d'État. Les agents de catégorie B et C ne sont pas concernés par ce texte spécifique au MAE et le calendrier permettra la mise en œuvre des concours au printemps 2002.

Pour les agents de catégorie A, dont les secrétaires des Affaires Étrangères, un concours sera organisé à l'automne 2002.

⇒ Enfin, le projet de texte relatif à l'organisation de l'administration centrale du Ministère des Affaires

Étrangères, créant la délégation à l'Action Humanitaire est également en "file d'attente" au Conseil d'État.

## ◆ Questions diverses

⇒ Gel budgétaire dans le réseau culturel, de coopération et à l'AEFE.

Alors qu'en juillet dernier, lors des journées du réseau, les ministres avaient annoncé que les crédits seraient considérablement accrus en 2002, on apprend quelques jours plus tard qu'un gel budgétaire important allait une nouvelle fois réduire nos moyens d'action. Si l'administration tente de ramener ce gel de 30 millions de francs à 15 millions de francs par "remontée en fonds libres en provenance d'autres secteurs" et par transfert de crédits, on nous avoue tout de même l'annulation de 600 opérations.

Pour les établissements culturels, ce gel de 30 millions de francs représente cependant 20 % des crédits annuels, ce qui va gravement déstabiliser nos établissements.

⇒ Avenir des centres de documentation sur le développement.

La principale question porte sur la fermeture de l'association IBISCUS. Rappelons que cette association, créée par le Ministère de la Coopération en 1983, avait pour mission la gestion d'une base de données bibliographiques sur le développement et l'animation d'un réseau d'information et de documentation francophone sur le développement.

La DGCID indique que si l'association a fait un travail remarquable dans le passé, elle n'a pas pu s'adapter en termes de missions comme de méthodes de gestion. L'assemblée générale d'IBISCUS réunie en juillet dernier a décidé la dissolution et l'arrêt des activités qui a eu lieu mi-octobre.

Les dix salariés de l'association devraient bénéficier de mesures d'aide à la réinsertion et une subvention sera versée pour couvrir les coûts de la dissolution dont le financement du plan social d'accompagnement.

La CFDT questionne également l'administration quant à l'avenir de l'association française des volontaires du progrès. L'administration indique qu'elle n'envisage pas pour le moment la suppression de l'AFVP mais simplement un allègement de la structure gestionnaire centrale qui est trop lourde par rapport aux opérations de terrain.

⇒ Mise en oeuvre de la circulaire concernant les personnels de recrutement local des établissements culturels à autonomie financière.

[Cette circulaire du 26 septembre 2001 établie par la DGCID a été publiée dans la Lettre du Syndicat CFDT-MAE d'octobre. Elle a également été mise en ligne sur le site du SGEN-CFDT Étranger].

L'administration reconnaît le retard important pris quant au rapport concernant les recrutés locaux qu'ils soient du réseau diplomatique et consulaire ou du réseau culturel. Il serait cette fois sur le point d'aboutir mais aurait subi des allers-retours entre le MAE et le Ministre de la Fonction Publique...

A propos de cette circulaire, si le SGEN-CFDT et la CFDT-MAE pensent qu'il s'agit là d'une étape positive, la vigilance sera nécessaire afin qu'elle entre en pratique ! D'autre part, sur le fond, le recours systématique au recrutement local est une anomalie puisque, comme le dit le texte : "les services publics français à l'étranger ne peuvent faire appel à des personnels soumis au droit local que lorsque des nécessités de service le justifient" (sic). Pour la CFDT, la règle de fonctionnement doit être le droit public français.

La CFDT intervient également sur les différences à aplanir entre les services français dans un même pays (AEFE, personnels culturels, Ambassade, Consultats...).

⇒ Cellule de réinsertion

Contact :

Direction des Ressources Humaines  
- MAE -  
Sous-direction des personnels culturels  
et de coopération  
DGA/DRH/PLD/AG  
23, rue La Pérouse  
75775 Paris Cedex 16  
Tél : 01.43.17.60.05 - Fax : 01.43.17.70.61

L'administration confirme ce dispositif dont nous avons déjà largement parlé dans la Lettre du Syndicat CFDT d'octobre 2001. La cellule de réinsertion des agents contractuels s'adresse désormais à l'ensemble des agents -en fin de mission- qu'ils soient du réseau diplomatique et consulaire ou du réseau culturel-coopération.

La cellule de réinsertion apporte un certain nombre de services et d'informations :

- ◆ Information sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le plan d'action personnalisé (PAP) prévus par la nouvelle convention chômage.
- ◆ Documentation sur les dispositifs de formation.
- ◆ Entretiens d'évaluation en vue du projet professionnel et des actions d'accompagnement éventuelles.
- ◆ Bilan de compétence
- ◆ Mise à disposition d'une borne Internet pour la recherche d'emploi.
- ◆ Élaboration de lettres personnalisées destinées à être transmises aux employeurs éventuels.
- ◆ Une convention est en cours de signature avec l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) qui devrait permettre aux agents en cours de réinsertion de bénéficier de ses services. La CFDT-MAE, qui avait demandé au CTPM2 de juin dernier la mise en place de cette convention, s'étonne qu'elle ne soit pas encore signée, alors que le nombre d'agents au chômage a très sensiblement augmenté du fait des fins de contrat en été 2001. On compte désormais 453 agents qui ont bénéficié de l'allocation chômage en 2001, tandis que 142 d'entre eux ont retrouvé un emploi.
- ◆ La CFDT demande à obtenir de plus amples précisions sur les professions des bénéficiaires de l'allocation chômage afin de mieux cibler les actions à entreprendre au profit de ceux qui présentent les plus grandes difficultés de réinsertion. Enfin si tout le monde s'accorde sur le fait que la priorité doit être donnée aux agents non-fonctionnaires, la CFDT insiste sur le suivi nécessaire des agents issus d'autres administrations à leur retour.



Je désire m'abonner à "LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE" (50F/7.65 Euros, 12 N°)

Je désire adhérer au syndicat CFDT-MAE

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_

Affectation : \_\_\_\_\_

Pays : \_\_\_\_\_

Bon à retourner à l'une des permanences CFDT-MAE :

11, rue de la Maison Blanche - 44036 NANTES - Bureau 642 -23, rue La Pérouse - 75775 PARIS CEDEX 16



# LOI SAPIN

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la Fonction Publique se met en place.

## Les conditions:

Quatre conditions doivent être remplies pour accéder au dispositif de titularisation :

- ⇒ Avoir eu, pendant au moins deux mois au cours des 12 mois précédant le 10 juillet 2000, la qualité d'agent non-titulaire de droit public.
- ⇒ Avoir été durant ces deux mois en question en fonctions ou en congé (congés annuels, pour formation, pour raison de santé, etc...)
- ⇒ Posséder les titres ou diplômes requis ; cependant l'expérience professionnelle pourra être reconnue (nous y reviendrons plus loin).
- ⇒ Avoir une durée de services publics effectifs au moins égale à 3 années d'équivalent temps plein au cours des 8 dernières années (situation appréciée à la date de clôture des inscriptions au concours).

## Les textes :

Deux décrets transversaux ont été publiés au Journal Officiel.

- \* Le décret n° 2001-834 du 12/9/2001 (J.O. du 15/9/2001) relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou de diplômes pour pouvoir se présenter aux concours réservés ou aux examens professionnels.

Ainsi la durée minimale de l'expérience professionnelle susceptible d'être reconnue en équivalence est fixée à :

- ⇒ 2 ans lorsque le diplôme ou le titre requis est du niveau de la fin du premier cycle d'enseignement secondaire, du CAP ou du BEP.
- ⇒ 3 ans lorsqu'il est du niveau de la fin du deuxième cycle d'enseignement secondaire général ou professionnel.
- ⇒ 4 ans lorsqu'il est du niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique.

⇒ 5 ans s'il s'agit d'un diplôme de deuxième ou de troisième cycle de l'enseignement supérieur général.

⇒ Si le candidat justifie d'un diplôme immédiatement inférieur à celui requis, la durée minimale de l'expérience professionnelle peut être fixée à deux ans. Il convient de justifier la nature et la durée des activités professionnelles dont le candidat demande la reconnaissance.

- \* Le décret n° 2001-835 du 12/9/2001 (JO du 15/9/2001) portant organisation de concours et examens professionnels des catégories A, B et C (Fonction Publique de l'État). Il permet l'ouverture de concours dans les corps du Département régis par des dispositions statutaires de caractère interministériel, soit : les fonctionnaires des catégories C (adjoints, ouvriers professionnels, agents des services techniques, etc...), divers corps de catégorie B (assistants sociaux, B administratifs, infirmiers) et A (chargés d'études documentaires...).

⇒ Quatre corps propres au MAE sont concernés par un décret Affaires Étrangères. Il s'agira des secrétaires des Affaires Étrangères, des traducteurs, des secrétaires des systèmes d'information et de communication et des chiffreurs. Le projet de décret soumis au Comité Technique Paritaire du 27 juin dernier devrait prochainement paraître au Journal Officiel, après avis du Conseil d'État.

## La mise en pratique

Rappelons que ce dispositif concerne les agents non-titulaires sur contrat à durée **déterminée**.

Au MAE, 717 candidats potentiels ont été identifiés. A l'heure actuelle, 174 agents ont déposé une demande afin de bénéficier des dispositions de cette loi ; 72 candidatures ont été retenues.

Rappelons qu'il convient d'adresser un courrier de demande accompagné des justificatifs nécessaires (CDD, durée d'activité, diplômes) à : Direction des Ressources Humaines - DRH/PLB - 23, rue La Pérouse - 75775 Paris Cedex 16.

# A PROPOS DE LA FUSION

La fusion des corps de chancellerie et de centrale qui a fait couler déjà beaucoup d'encre -et de salive- sera, le 12 décembre, à l'ordre du jour du premier comité technique paritaire puisque le texte concernant la fusion des corps des secrétaires de chancellerie et d'administration centrale y sera présenté.

La CFDT-MAE est favorable à cette fusion qui est une suite logique de la double vocation. S'opposer à la fusion, c'est refuser le temps qui passe, c'est s'enfermer sur la défense de "son pré carré" alors que dans les toutes prochaines années, les départs en retraite massifs de fonctionnaires poseront la question de la relève ! Dans ce cas, pourquoi faire de la question du temps de séjour une question de principe absolue, puisqu'il faudra faire face à une évidence : celle de l'offre et de la demande.

A l'heure actuelle, le temps de séjour proposé est de 5 ans à l'administration centrale et, soit 5 ans sur un poste à l'étranger, soit 6 ans sur deux postes. Néanmoins, ne campons pas sur des certitudes, ne figeons pas ce temps dans une règle absolue puisque l'avenir, du fait des changements démographiques prévus, sera très probablement différent de la situation que nous connaissons aujourd'hui.

S'opposer à la fusion, c'est maintenir deux corps distincts, avec un recrutement et une gestion différents, même si les agents concernés effectuent les mêmes missions. Il s'agit là d'un vrai dogmatisme et d'un refus pur et simple de "l'autre". Les secrétaires admi-

nistratifs d'administration centrale vont voler le temps de séjour des secrétaires de chancellerie ??? Bigre!! De quels "envahisseurs a-t-on peur à l'heure où nous manquons cruellement d'agents pour faire face à l'intégralité de nos missions ? Quel est ce "protectionnisme" d'un autre âge alors qu'on peut lire actuellement dans la presse que la Fonction Publique cherche à rendre la situation de fonctionnaire "attrayante" ??

Quelle vision donnons-nous aussi aux jeunes fonctionnaires, celle de corps qui se battent entre eux : rien de réjouissant pour eux ! Enfin, l'accord, ou plutôt le non-accord ARTT, qui transforme les 35 h à l'étranger en au moins 36h30, qui paye les heures supplémentaires (on ne les compte plus !!) sur l'indemnité de résidence a été signé par ceux qui sont opposés à la fusion. Ou comment se dire être les premiers défenseurs des agents en poste à l'étranger tout en signant un accord ARTT permettant à l'administration de sortir de son embarras (elle obtient ainsi au moins la signature d'une organisation syndicale), tout en rangeant l'ARTT à l'étranger au rang de l'inexistant.

Les agents souhaitent de meilleures conditions de travail et de vie, du temps et des possibilités de formation, du dialogue réel, du respect de la part de leurs collègues comme de leur encadrement. Sortons des cloisonnements, des rivalités car nous avons tous à échanger, à nous apporter nos connaissances mutuelles, nos expériences : cela s'appelle le partenariat, et à la CFDT nous y croyons !



