

Sommaire

n° 186 – août 2009

- 1 ● Edito.
- 2-3 ● Réseau culturel.
- 4 ● A quoi sert le questionnaire ?
- 5-6 ● Congrès Interco.
- 7-9 ● Loi Mobilité.
- 10 ● Recrutés locaux.
- 11 ● Brèves.

Syndicat C.F.D.T
du Ministère
des Affaires étrangères
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

Edito

Cher(e) camarade, cher(e) collègue,

Les étés se suivent et se ressemblent pour les permanents et les militants du syndicat CFDT-MAE. Chaque année nous espérons pouvoir « souffler » en juillet –août, mettre de l'ordre dans nos dossiers, nos e-mails et nos fichiers partagés...

Et chaque été nous sommes rattrapés par l'actualité syndicale ou par un événement imprévu. En 2006, deux déménagements de notre permanence syndicale de Paris s'ajoutent à la préparation de notre congrès. En 2007, l'été est consacré à contrecarrer les manœuvres hostiles du nouveau ministre de l'immigration et à mettre en place le nouveau fonctionnement de l'association des œuvres sociales (ADOS), confiée aux syndicats. En 2008, été presque calme... avec pourtant une sortie de crise difficile à l'ambassade de France en Egypte et l'annonce officielle de 700 suppressions d'emploi - sans compter le réseau culturel – au titre de la RGPP !

En 2009, nous aurons eu la totale !

. fin juin, **congrès de notre fédération Interco CFDT**, où nous avons milité pour une meilleure prise en compte des problématiques de la fonction publique de l'Etat par les structures de la CFDT (lire p. 5) et congrès de l'Union Régionale inter-professionnelle d'Île de France ;

. en juin, juillet et août, **grandes manœuvres autour du projet de loi créant deux opérateurs, dont l'opérateur culturel** : participation au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE), au comité technique paritaire ministériel, réunion avec le ministre, contact avec des sénateurs intéressés par cette question, brain storming intensif en interne et élaboration de notre position (lire en page suivante) ; réaction au questionnaire sur le réseau et le futur opérateur culturel (p. 4) ;

. et puis **le coup tordu de l'été 2009** : la DRH, pensant peut-être que les militants CFDT-MAE étaient tous en congés, a diffusé aux postes un télégramme pour la préparation des budgets RL qui passe complètement sous silence l'accord cadre que nous avons signé avec le ministre pour relancer le dialogue social dans les postes. Et qui oublie aussi que le vade-mecum (guide de gestion des recrutés locaux) a été profondément remanié, grâce notamment au travail effectué par les syndicats (voir la réaction indignée de la CFDT, p. 10) ;

. par ailleurs, **la Loi mobilité** a été adoptée le 23 juillet 2009 par l'Assemblée Nationale, ce texte fragilise les parcours professionnels et constitue la boîte à outils des licenciements liés aux restructurations en cours (lire p. 7) ;

. enfin, nous venons de finaliser le **Guide de l'élu CDFT dans les instances du dialogue social dans les postes**.

- sans compter la préparation matérielle de notre **VIIème congrès CFDT-MAE** qui aura cette fois-ci un format exceptionnel puisqu'il réunira, en région nantaise et en résidentiel pendant une semaine, une soixantaine de délégués et d'invités début octobre.

J'espère, cher(e) camarade, cher (e) collègue, que vous avez profité de vos congés d'été et que vous êtes en forme pour une rentrée qui s'annonce mouvementée.

Pour le conseil syndical CFDT-MAE

Le secrétaire général

Thierry Duboc

RESEAU CULTUREL

Position du syndicat CFDT-MAE sur le projet de loi portant diverses mesures relatives à l'action extérieure de l'Etat (opérateur mobilité et agence culturelle)

Remarque préliminaire : Le nouvel opérateur « mobilités » sous forme d'un établissement public à caractère industriel et commercial nous semble justifié en raison de la nature de ses activités.

Le ministre a fait une promesse de dialogue social lorsqu'il a reçu les syndicats le 15 juillet dernier, promesse renouvelée le lendemain à l'ouverture des journées du réseau. Cela s'est traduit par le lancement d'un questionnaire, publié sur DIPLONET le 5 août 2009. Les résultats de cette enquête devraient peser sur la décision qui sera prise in fine sur les missions des actuels EAF et sur le basculement du réseau vers l'opérateur ou son maintien dans le périmètre du ministère des affaires étrangères et européennes.

I – Un constat de carence

Le réseau culturel subit les conséquences d'un manque de stratégie, d'un tarissement de ses moyens financiers et aucune solution pérenne ne sera viable tant qu'on n'aura pas résolu le problème du financement.

Par ailleurs, on a entendu le souhait du ministre de mettre l'accent sur les actions de formation. Nous espérons que cela constituera un élément décisif de professionnalisation des ressources humaines dans le réseau.

La réflexion doit porter sur deux séries de questions, distinctes mais pas indépendantes, appréhendées notamment sous l'angle des conséquences prévisibles pour les personnels.

La première série de questions porte sur les compétences du futur opérateur et sur sa forme juridique, la seconde porte sur le transfert ou non du réseau vers ce nouvel opérateur et s'il n'y a pas transfert, sur l'organisation du réseau au sein du MAEE.

II – Sur le nouvel opérateur culturel

Au niveau central, cet opérateur ne pourrait être qu'un établissement public administratif.

D'un point de vue fonctionnel, il ne serait pas en soi choquant que le nouvel opérateur se charge de la totalité des activités de diffusion et de coopération culturelles.

Si le choix est fait de confier lesdites activités à un établissement public, ce choix devrait se porter sur un établissement public administratif (EPA). **Le choix d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) n'est pas justifié.** L'argument relatif à la capacité d'autofinancement, avancé par le gouvernement, ne résiste pas à l'examen car un EPA peut lui aussi trouver des moyens de financement. Et il peut, plus facilement qu'un EPIC, bénéficier de fonds de dotation (loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 – décrets d'application de février 2009).

Un EPIC fonctionne selon les règles du droit privé. Ses personnels, à l'exception du directeur et de l'agent comptable, relèvent du droit privé. Un transfert des personnels employés actuellement par le Département vers le nouvel opérateur sous forme d'EPIC aurait les conséquences suivantes : si les fonctionnaires peuvent servir dans de tels établissements avec garantie statutaire de retour vers l'administration, les personnels contractuels seraient à compter de leur transfert régis par un contrat de droit privé qui reprendrait certes les clauses substantielles de leur contrat en cours, mais seraient soumis aux aléas d'un éventuel plan de licenciements exécuté en application du code du travail, sur lequel l'Etat n'aurait pas de maîtrise.

Un transfert vers un EPA ne serait pas, pour tous les personnels contractuels transférés, aussi aléatoire. En effet, les contractuels employés **pour une durée indéterminée** peuvent avec leur accord être mis à disposition d'un EPA.

III – Sur l'organisation du réseau

La CFDT-MAE peut comprendre qu'il y a une certaine rationalité à regrouper les EAF et les services de coopération et d'action culturelle (SCAC) compétents pour ce qui relève de la coopération linguistique, universitaire, scientifique, technique et, le cas échéant, de l'aide au développement. Il n'en demeure pas moins qu'elle dénonce dès à présent les forts risques de glissement des crédits affectés à l'aide publique au développement vers l'action culturelle.

L'intérêt des personnels conduit à revendiquer un maintien dans le périmètre du MAEE des établissements à autonomie financière (EAF), relais locaux des futurs opérateurs.

La CFDT-MAE considère que le réseau doit être le relais sur le terrain de tous les opérateurs.

Sur le terrain, s'agissant des attributions culturelles et de coopération, on ne saisit pas la valeur ajoutée d'un établissement public quel qu'il soit, EPIC ou EPA. En effet, en matière de levée de fonds, d'établissements de partenariats et de recours au mécénat, ces établissements n'apporteraient rien par rapport à la capacité en ces matières des actuels EAF.

Outre les questions inévitables relatives à la réalité du pouvoir du chef de poste diplomatique sur la structure locale si celle-ci appartenait à un établissement public (EPIC ou EPA), donc à une personne morale différente de l'Etat, la question des personnels revêt dans le réseau, en raison du nombre des recrutés locaux (environ 4 000) et du régime juridique qui est applicable à ces derniers, une ampleur toute particulière.

En effet, pour ces collègues, qui ne constituent pas des personnels recrutés « par défaut » et dont la vocation à développer un réel parcours professionnel a été reconnue, un transfert est potentiellement catastrophique puisque nous ne savons pas si tous les droits locaux comportent des dispositions relatives au sort des contrats de travail en cas de changement d'employeur. De plus, un changement d'employeur fait perdre toute maîtrise de l'Etat sur la question, sauf intervention expresse du législateur français en la matière. Sur ce point, le projet de loi est muet et l'administration n'a pas clairement exprimé de position concrète.

Par ailleurs, si pour les personnels de droit public, (cf supra), les lois et règlements de droit interne français prévoient dans la plupart des cas les règles applicables en cas de transfert, le maintien de leur emploi n'est cependant pas garanti au-delà du court terme.

En conclusion, la CFDT-MAE propose qu'au niveau central, l'opérateur culturel prenne la forme d'un établissement public administratif et que les établissements à autonomie financière (EAF), relais locaux des futurs opérateurs, restent dans le périmètre du ministère des affaires étrangères et européennes.

La CFDT-MAE insiste sur le fait qu'aucun des scénarii envisagés ne permettra de sauver le réseau culturel si la baisse tendancielle des crédits budgétaires n'est pas enrayerée.

A QUOI SERT LE QUESTIONNAIRE ?

Lors des Journées du réseau français à l'étranger, le 16 juillet 2009, le ministre a annoncé qu'il «souhaite ouvrir avec vous (les agents du réseau) une nouvelle phase de consultations interne»... Cette consultation prend la forme d'un questionnaire, annoncé par télégramme circulaire du 5 août, qui le présente comme «une aide à la réflexion sous une forme simplifiée» (sic) sur le lien à établir entre l'Agence culturelle et le réseau». Ce questionnaire se trouve sur le site du MAEE. Si la CFDT-MAEE n'a pas d'opposition de principe à ce type d'enquête, dans le présent cas, on voit mal comment elle pourra éclairer la réflexion.

En effet, beaucoup de spécialistes (Sénateurs, Conseillers économiques et sociaux, experts...) qui se sont penchés ces derniers temps sur la politique culturelle extérieure de la France, sa lisibilité et sa visibilité ont souligné le professionnalisme des agents du réseau (expatriés et recrutés locaux), tout en déplorant l'absence totale de perspectives de carrière et d'actions de formation proposées par l'employeur. Il est donc significatif que ce questionnaire ne comporte aucune question sur les perspectives de carrière des agents concernés.

La question n°1, porte sur la fusion, au sein des instituts/centres culturels, des missions de diffusion culturelle, d'organisation de cours de langue française, de coopération linguistique, universitaire, scientifique et technique et dans les pays concernés d'aide au développement. Elle induit que la fusion proposée permettra d'éviter les doublons et donc de supprimer quelques ETP, mais surtout ne prend pas en compte que ces missions font appel à des compétences spécifiques, ni que la question de leur hiérarchisation, diffère d'une zone géographique à l'autre, d'un pays à l'autre. Or, c'est pourtant en fonction des réponses à cette question non posée que la stratégie d'influence française peut s'établir. Ainsi dans les pays en développement, il est évident que la mise en œuvre de l'aide publique au développement est une question centrale, que l'AFD ne peut traiter seule en raison des contraintes liées à son statut d'établissement bancaire. Il est donc primordial que nos ambassades dans ces pays soient dotées des ressources humaines et financières à la hauteur des enjeux.

La question n°2, à double détente, introduit le rattachement institutionnel du réseau à la nouvelle agence, dont on sait encore peu de chose, invite

les agents à souscrire à cette perspective en leur demandant d'en définir les conditions. C'est la question piège par excellence et dont l'exploitation des réponses sera particulièrement difficile, ce qui peut conduire à une interprétation totalement orientée de la part de l'administration. Pour sa part, la CFDT-MAE préconise que les établissements à autonomie financière, relais locaux des futurs opérateurs, restent dans le périmètre du ministère des affaires étrangères et européennes.

La question n°3 concerne la formation des agents du réseau. Sa formulation n'évoque pas «un plan ambitieux de formation», pourtant annoncé dans ce même télégramme, mais propose quelques modules qui pourraient figurer dans un catalogue d'un prestataire de formation et dont certains figurent déjà dans celui du Département.

Enfin, aucune question sur le financement de la politique culturelle extérieure de la France n'est posée. C'est pourtant la question majeure pour le devenir du réseau.

Alors, à quoi ce questionnaire peut-il bien servir ?

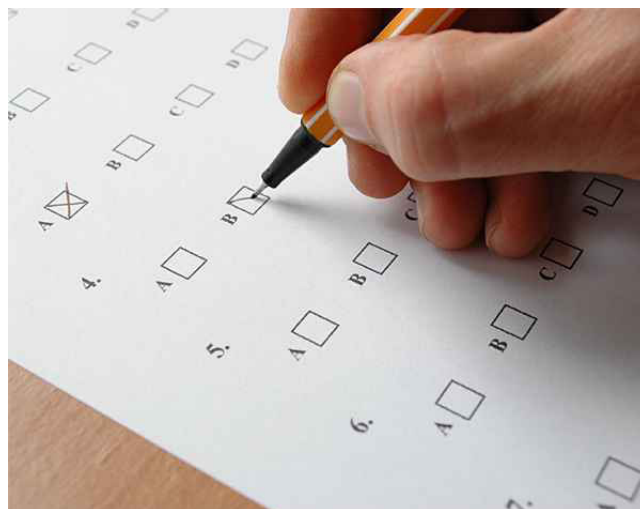
Réponse A : honorer l'engagement du ministre à procéder à une consultation.

Réponse B : aider à clarifier une réflexion confuse.

Réponse C : justifier une décision déjà prise.

Réponse D : vous associer à un dispositif de suppression d'emplois.

Vous pouvez choisir plusieurs réponses.



CONGRES INTERCO



A La table de la CFDT-MAE, nos camarades Brigitte de Oliveira et Arnaud Tripet

Pour la première fois de sa déjà longue histoire¹ notre syndicat CFDT-MAE s'est vraiment investi dans la préparation du congrès fédéral. Nous avons potassé les documents de congrès², proposé des amendements à ces textes. Nous sommes montés deux fois à la tribune pour exprimer notre attachement à notre fédération mais aussi notre souhait ardent de la voir se réformer...

Notre délégation était composée de Brigitte de Oliveira, permanente à Nantes et chargée du dialogue social dans les postes et de notre réseau de sections à l'étranger, Aline Kandalaft, permanente à Paris³, Arnaud Tripet, militant nantais⁴, Jean-Pierre Farjon, permanent à Paris et Thierry Duboc, secrétaire général du syndicat.

Rapport d'activité de la fédération Interco

Nous sommes intervenus à la tribune pour regretter que le rapport d'activité ait oublié jusqu'à notre existence et rappeler que depuis les élections de 2006 au CTPM, la CFDT est majoritaire au MAEE avec plus de 35 % des voix, dans un contexte où FO s'essouffle (8 %), où une CGT active se maintient (16 %) et où nos principaux concurrents (32 %), des associations syndicales corporatistes rattachées à l'UNSA par pure commodité, développent des revendications catégorielles.

Nous avons également progressé à toutes les élections CAP et CCP (A, B, C et agents contractuels). Nous avons obtenu la majorité absolue des suffrages pour la mise en place du dialogue social dans les ambassades, les consulats et les centres culturels à l'étranger.

Cette progression se traduit en nombre d'adhésions : de 1.100 adhérents en 2006 à 1.500 en 2009, soit une progression de plus d'un tiers en 3 ans, c'est l'une des plus belles progressions d'Interco. Nous syndiquons plus de 7% des salariés du MAEE.

La CFDT est, au MAEE, le seul syndicat à la fois intransigeant sur la défense des agents et des catégories les plus fragiles (catégorie C, contractuels, agent recrutés localement à l'étranger) et en même temps capable de formuler des propositions qui, pour la plupart, finissent par être reprises par l'administration : dialogue social à l'étranger, amélioration des perspectives de parcours professionnel pour les contractuels en CDI, mise en place de l'évaluation à

360°, négociation sur le temps de travail des expatriés, lutte contre le harcèlement moral...

Puis nous avons regretté que le nécessaire débat sur la coordination des syndicats de la fonction publique de l'Etat n'ait toujours pas eu lieu au sein de notre fédération. La responsable de ce secteur ayant été sèchement virée, il y a trois ans, et jamais remplacée, nous interpellons l'exécutif fédéral sur le devenir de la coordination et du pilotage du secteur Etat dans le cadre des orientations votées au congrès d'Albi⁵. Nous réclamons un minimum de coordination sur les questions revendicatives, un minimum d'interface et de communication avec l'UFFA et avec les représentants CFDT au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Ce que nous demandons, c'est d'être associés à la fédération, avec la CFDT du ministère de l'intérieur, avec le SACAS, avec les sections justice, lorsque des réformes sont en cours. La CFDT-MAE proposera, dans la résolution d'orientation, qu'une coordination, même informelle, des syndicats Etat soit réellement mise en place. Vous l'aurez compris, mes camarades, le syndicat CFDT n'a pas été enthousiasmé par ce rapport d'activité qui fait l'impasse sur notre secteur professionnel, sans réussir à nous convaincre qu'il a tiré toutes les leçons d'un début de mandat chaotique. C'est pour ces raisons que notre conseil syndical nous a donné mandat de nous abstenir sur le rapport d'activité 2005-2009.

Le rapport d'activité est adopté par 79,11% des mandats

Nous nous faisons à nouveau remarquer lors du débat sur le rapport d'orientation :

Partant du constat, partagé par d'autres syndicats Interco, que notre Fédération n'a pas été des plus efficaces sur la Fonction Publique d'Etat, le syndicat CFDT-MAE a présenté un amendement à la résolution d'orientation. Cet amendement a été partiellement intégré : « *La mise en œuvre de la RGPP, les réformes statutaires en cours, le projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires plaident pour une synergie plus grande des différentes branches professionnelles de l'Etat au sein de notre Fédération (groupe de travail – observatoire...).* Cette synergie qui inclut les syndicats d'administration centrale devra favoriser également une meilleure préparation du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat ». Mais notre proposition de confier l'animation du groupe de travail sur les bonnes pratiques de syndicalisation, de communication et de revendication dans la fonction publique d'Etat au secrétaire national chargé de ce secteur n'a pas été reprise.

Nous regrettons que cette dernière proposition n'ait pas été intégrée, car nous n'avons plus d'interlocuteur sur ce sujet. Ne pas confier à un secrétaire national la synergie des différentes branches professionnelles de

l'Etat de notre Fédération, c'est prendre le risque de rendre moins lisible et visible les positions de la CFDT sur l'Etat, les services publics et ses agents. Vous l'aurez compris, notre attente pour une implication claire de notre Fédération sur les sujets qui concernent la Fonction Publique de l'Etat est forte. »

Dans sa réponse aux interventions de syndicats, la secrétaire générale de la fédération nous a assurés que notre demande était acceptée sur le principe et elle s'est engagée à « *mieux organiser et mieux piloter l'interministérialité* » et à « *formaliser des coopérations avec d'autres fédérations* ».

Forts de cette belle promesse - dont nous verrons très vite ce qu'elle vaut - nous avons voté pour la résolution d'orientation, qui a été adoptée par 86,92% mandats.

Thierry Duboc



Intervention à la tribune de Ghada Abu Ghalyoon, déléguée palestinienne, en compagnie de Aline Kandalaft qui assurait l'interpréariat.

1. Le syndicat CFDT du MAE a été créé en 1974 Le syndicat CFDT-coopération a été fondé en 1976. La fusion des deux organisations remonte à 1998. Notre camarade Brigitte de Oliveira prépare actuellement une histoire de notre syndicat, qui fait la part belle aux témoignages. Avis donc aux plus anciens, les contributions sont les bienvenues...

2. Rapport d'activité, résolution d'orientation et rapport financier, principalement

3. Aline a accepté, à la demande de la fédération Interco, de venir faire l'interprète, en anglais et en arabe, pour les délégations étrangères non francophones. Qu'elle soit remerciée à nouveau ici pour sa disponibilité, son sens des relations publiques et sa maîtrise des langues étrangères !

4. Arnaud était « notre » jeune, invité en sa qualité de « moins de 35 ans » par la fédération Interco.

5. Le précédent congrès de la fédération Interco-CFDT s'est tenu en 2005.

LOI MOBILITE

Le point sur la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Ce texte, examiné en urgence par le Sénat en avril 2008, transmis à l'Assemblée nationale le 30 avril 2008, puis examiné en commission mixte paritaire, a été adopté le 23 juillet 2009, soit plus d'un an après, à la suite d'une ultime lecture par l'Assemblée Nationale.

Dans ces conditions, on s'interroge sur la réalité de l'urgence...

Certaines dispositions ont pour but affiché de lever les obstacles à la mobilité, et généralisent les possibilités de détachement et d'intégration, que ce soit d'une fonction publique à l'autre ou que ce soit à l'intérieur d'une même fonction publique.

D'autres apportent des précisions nécessaires sur le sort des contrats en cas de reprise d'activité d'une personne morale de droit public par une autre – ou d'une personne morale de droit public par une personne morale de droit privé ou un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC).

Certaines dispositions sont porteuses de fragilisations des parcours professionnels.

Diverses dispositions facilitent une mise à l'écart des personnels victimes de restructurations conduites dans le cadre d'une révision générale des politiques publiques RGPP dont on déplore qu'elle soit mise au service d'une optique purement comptable.

Dans la première catégorie, on peut ranger notamment l'instauration d'un « droit au départ » d'un fonctionnaire qui aurait trouvé, avec l'accord de l'administration ou de l'organisme d'accueil, un point de chute correspondant à ses vœux, notamment par voie de mutation, de détachement, de position hors cadres, moyennant un délai de préavis de trois ou de six mois. Ne peuvent faire obstacle au départ que les nécessités de service ou, le cas échéant, un avis défavorable de la commission de déontologie (art. 4 de la loi – art. 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La généralisation des possibilités de détachement dans tous les corps et cadres d'emploi, dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des trois fonctions publiques et les militaires, ainsi que les fonctionnaires des trois fonctions publiques dans les corps militaires, sous réserve, dans certains cas, de la détention d'un titre ou diplôme ou, le cas échéant, de leur équivalent⁶ (art. 1, 2 et 3 de la loi – art. 13 bis, 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 et, pour la fonction publique de l'Etat, art. 63 bis de la loi du 11 janvier 1984), s'accompagnera d'une reconnaissance mutuelle des avancements. Cela permet aux fonctionnaires détachés de mener non plus deux carrières parallèles, l'une dans le corps d'origine, l'autre dans le corps d'accueil, sans que les avancements obtenus dans l'une se repercutent sur l'autre, mais une carrière unique. Les avancements obtenus dans le corps d'accueil sur la base de son évaluation (ou de sa notation, pour les administrations qui sont encore sous ce régime) seront pris en compte lors du retour dans le corps d'origine (art. 5 de la loi – art. 14 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).

La loi prévoit également, sous réserve de l'accord de l'administration d'origine, de l'administration d'accueil et de l'intéressé, une possibilité d'intégration directe dans un corps de même catégorie et de niveau comparable à celui du corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (art 2 de la loi – art 63 bis de la loi du 11 janvier 1984).

La loi fixe le sort des agents contractuels de droit public d'une personne morale de droit public en cas de reprise de l'activité par une autre personne de droit public (art. 11 de la loi – art. 14 ter de la loi du 13 juillet 1983). Dans ce cas, les contrats proposés sont des contrats de droit public, avec reprise d'ancienneté et assimilation des services accomplis au sein de la personne publique d'origine à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

6. Dans les corps qui supposent l'exercice d'une profession dite « réglementée » : ex. infirmier(e), assistant(e) de service social, ingénieur.

Les clauses substantielles du premier contrat sont en principe reprises, en particulier celles qui concernent la rémunération. L'agent qui refuse le contrat proposé est licencié en application des règles du droit public.

La loi fixe également le sort des agents contractuels de droit public d'une personne morale de droit public en cas de reprise de l'activité par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial. Les contrats proposés sont alors des contrats soumis aux dispositions du code du travail. Les clauses substantielles du premier contrat sont en principe reprises, en particulier celles qui concernent la rémunération. L'agent qui refuse le contrat proposé est licencié en application des règles du droit du travail.

Dans ces deux derniers cas, la loi pose le principe du maintien de l'emploi en cas de transfert d'activité d'une personne morale à une autre. On peut craindre cependant d'y voir également à terme la boîte à outils des licenciements liés aux restructurations en cours.

On ne peut ensuite qu'être critique envers les dispositions relatives à la réorientation professionnelle (art. 7 de la loi – art. 44 bis et 44 ter de la loi du 11 janvier 1984) qui est la situation dans laquelle peut être placé le fonctionnaire dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.

Dans ce cas l'administration établit après consultation de l'intéressé un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois d'un niveau au moins équivalent.

Certes, sur le papier, des efforts louables doivent être fournis par l'administration pour accompagner la période de reconversion et de recherche d'un nouvel emploi (projet personnalisé de reconversion vers un autre emploi public ou privé, priorité d'accès à la formation, suivi régulier, appui dans les démarches, priorité d'affectation si cette dernière correspond au projet personnalisé d'évolution professionnelle). Cela étant, la mise en disponibilité d'office menace le fonctionnaire qui aurait refusé « successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. ».

Tout dépendra de la volonté réelle de l'administration dans la mise en oeuvre de ce dispositif et de la pertinence des trois propositions d'affectation. Il reste à souhaiter que l'administration ne fasse pas un usage abusif de ces dispositions et qu'elle ne l'utilise pas comme un arsenal destiné à laisser les intéressés sur la touche ou à les pousser vers la sortie, en leur faisant des propositions d'affectation contestables, même si les fonctionnaires concernés ne sont pas licenciés et s'ils peuvent se porter candidats à d'autres emplois publics.

En effet, le fonctionnaire qui aura refusé trois emplois publics pourra, le cas échéant, être admis à la retraite.



Au nombre des dispositions porteuses de précarité figurent celles relatives aux nouvelles possibilités de recruter des agents contractuels, le cas échéant en faisant appel aux entreprises de travail temporaire.

La loi prévoit en effet que des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, de l'accomplissement du service civil ou national ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre d'une activité de réserve ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être pourvu par un autre moyen (art. 9 de la loi – art. 3 de la loi du 11 janvier 1984).

Les personnels ainsi recrutés peuvent l'être également le cas échéant par recours à des entreprises de travail temporaire. Ces dernières peuvent être sollicitées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée maximale de la mission est fixée selon le cas à neuf mois, un an ou deux ans. Il peut être fait appel à des entreprises de travail temporaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Ce recours aux entreprises de travail temporaire, qui jusqu'à présent était admis par la jurisprudence seulement en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas d'extrême urgence, non seulement fait partie dorénavant des modes de recrutement de droit commun dans la fonction publique mais encore voit son champ d'application élargi par rapport à ce qui était auparavant toléré.

Parmi les dispositions diverses, on relève que la loi prévoit une généralisation possible, à l'instar de ce qui se pratique actuellement pour les recrutements dans les corps de catégorie C, de l'accès initial par concours à tous les grades d'un corps de fonctionnaires, alors que le concours ne donnait accès, pour les corps de catégories A et B, qu'au grade de base (art. 10 bis de la loi – art. 13 de la loi du 13 juillet 1983).

La loi prévoit une extension des cas de saisine obligatoire de la commission de déontologie chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours de trois dernières années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions. Les collaborateurs du Président de la République sont désormais soumis à ces dispositions et il est réaffirmé que la disposition est applicable aux membres d'un cabinet ministériel.

Le dossier des fonctionnaires pourra être géré sur support électronique, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Enfin, on note que dorénavant, les statuts particuliers des corps interministériels ou communs à plusieurs départements ministériels ou établissements publics de l'Etat peuvent déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, à certaines dispositions du statut général qui ne correspondraient pas aux besoins propres à l'organisation de la gestion de ces corps au sein de chacun de ces départements ministériels ou établissements (art. 8 sexiès de la loi – art. 10 de la loi du 11 janvier 1984). Cette faculté de dérogation, qui jusque là concernait les seuls corps dont les membres sont recrutés par la voie de l'ENA, les corps enseignants et des personnels de recherche et les corps reconnus comme ayant un caractère technique, a désormais un champ d'application plus large.

Anne Colomb

**Le VIIème congrès de notre syndicat se tiendra du 5 au 7 octobre 2009 à Préfailles, en région nantaise. Il réunira plus de soixante délégués et invités. Dans la foulée, nous organisons un séminaire de formation syndicale les 8 et 9 octobre
Pour en savoir plus lire les LDS N°183 et 185**

RECRUTES LOCAUX

La directrice des ressources humaines a signé, le 23 juillet dernier, un télégramme circulaire ayant pour objet : personnel de recrutement local – budgets de rémunération pour 2010. La DRH y invite les chefs de poste à transmettre leurs propositions budgétaires au bureau des recrutés locaux avant le 30 septembre 2009.

Le syndicat CFDT a souhaité protester rapidement car ce télégramme fait complètement l'impasse sur le dialogue social dans les postes et sur le fait que le vade-mecum (guide de gestion) a été profondément modifié, en 2009, grâce au travail accompli par le groupe de travail RL.

Extraits de ce courrier :

« 1. Le groupe de travail RL doit être réuni rapidement pour que les incidences de ses travaux puissent être prises en compte par les postes.

Vous rappelez qu' « un groupe de travail réunissant les syndicats et l'administration doit examiner la définition d'un nouveau cadre salarial visant à garantir les revalorisations individuelles de salaire à l'ancienneté. Les postes seront tenus informés des résultats de ces travaux et de leur incidence éventuelle sur la préparation des budgets 2010. »

Il est donc impératif qu'une réunion de ce groupe de travail soit organisée dans les tous premiers jours de septembre pour que les postes puissent prendre connaissance de ses premiers résultats et les répercutent dans leurs propositions budgétaires, avant de consulter la commission consultative locale (CCL) et d'envoyer leurs propositions au plus tard le 30 septembre.

2. Le vade-mecum (guide de gestion du recrutement local) a beaucoup évolué depuis l'année dernière.

Vous invitez les chefs de poste à préparer leur budget « sur la base de procédures bien établies, dont les principes généraux ont été rappelés dans le nouveau guide du recrutement local », comme si la nouvelle version du vade-mecum ne différait pas de la version précédente et que les postes pouvaient continuer à travailler selon les mêmes procédures et les mêmes règles de gestion qu'en 2008.

La CFDT regrette que vous passiez ainsi sous silence le travail considérable effectué par le groupe de travail RL (RH3, RH1 et syndicats) pour moderniser ce guide et faire bénéficier nos collègues recrutés locaux d'innovations et d'acquis importants :

- . CDI de droit pour les agents ayant vocation à occuper un emploi permanent (fiche 3),*
- . transparence des recrutements (fiche 4),*
- . institution de CCL compétentes pour les questions individuelles (fiche 5),*
- . mise en place d'une procédure d'évaluation et de possibilités de recours (fiche 6),*
- . consultation obligatoire de la CCL en cas de licenciement (fiche 8),*
- . abandon du caractère « non contractuel » des grilles de salaire (fiches 10 et 11).*

Nous demandons que l'attention des chefs de poste et des chefs de SAFU soit appelée sur les modifications substantielles qui ont été apportées au vade-mecum, dont certaines auront des conséquences sur la manière de préparer les propositions budgétaires qu'ils seront chargés de formuler.

3. N'oublions pas le dialogue social dans les postes !

Le télégramme du 23 juillet « oublie » que le ministre et plusieurs syndicats ont signé l'an dernier un nouvel accord cadre sur le dialogue social dont l'innovation principale a consisté à mettre en place des CCL compétentes pour les questions individuelles relatives aux recrutés locaux.

Il est précisé notamment dans cet accord, mais aussi dans le nouveau vade-mecum, que ces CCL sont consultées pour avis sur les reclassements et les revalorisations salariales.

Nous vous demandons par conséquent de rappeler aux chefs de poste qu'ils doivent consulter la CCL avant de formuler leurs propositions budgétaires.

4. La CFDT demande que les avancements à l'ancienneté soient garantis, conformément à l'engagement du ministre.

Bernard Kouchner nous a assuré, dans son courrier du 9 mars dernier, que « les grilles des salaires versés aux personnels locaux doivent constituer le cadre dans lequel s'organise la progression des parcours professionnels et aussi des rémunérations qui leur sont servies ; ces grilles revêtent donc, comme vous l'indiquez vous-même, une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite ».

L'administration a d'ailleurs commencé à travailler dans ce sens et a proposé de « garantir l'automatisme de l'avancement des agents à l'ancienneté », de supprimer dans le guide le caractère « non contractuel » des grilles des salaires « ainsi que la référence au plafond d'augmentation annuelle, qui n'a également plus lieu d'être ».

La CFDT peut admettre que 2010 sera une année de transition et que la DRH souhaite contenir l'évolution de la masse salariale, rien n'empêche cependant de garantir dès maintenant l'automatisme des avancements à l'ancienneté.

A cet effet, nous proposons que les postes donnent la priorité aux promotions à l'ancienneté et que celles-ci soient attribuées à tous les agents qui peuvent y prétendre même si cela devait avoir pour conséquence un léger dépassement du plafond annuel de 1% d'augmentation de la masse salariale.

Dans la même logique nous demandons que les avancements au mérite soient proposés après l'attribution des avancements à l'ancienneté et dans la limite du plafond de 1% en 2010.

Nous souhaitons que ces propositions soient débattues lors de la prochaine réunion du groupe de travail RL et nous recommanderons à nos élus d'intervenir en ce sens lors des CCL de septembre ».

BREVES

De l'éthique au MAEE

La CFDT a demandé au directeur général de l'administration (voir nos infos du 3 juin) de saisir le comité d'éthique à propos d'un « encombrant retraité (...) qui a rejoint la cohorte des conseillers officieux du président de la Côte d'Ivoire, Laurent Gbagbo » (L'Express du 25 mai 2009).

Le DGA vient de nous répondre qu'il avait transmis notre demande à la présidente de ce comité et proposé que la question de principe soit mise à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

Conflit à l'Ambassade de France à MAPUTO

L'ambassadeur, qui a pris ses fonctions en mai dernier, a enfin reçu les représentants du personnel le 20 juillet. Ces derniers lui ont rappelé l'engagement, pris par le directeur général de l'administration lors d'un rendez-vous avec la CFDT le 6 avril dernier, de résoudre le conflit, qui s'éternise depuis 2006 et qui empêche le bon déroulement du dialogue social dans le poste.

Celui-ci porte sur le versement des indemnités de fin de fonctions, prévues par la loi locale en cas de licenciement, aux cinq agents mis à la retraite d'office entre 2006 et 2008.

L'ambassadeur a annoncé aux représentants élus du personnel « avoir fait des propositions à Paris pour trouver une solution à ce problème » sans toutefois leur faire part de la nature de ces propositions : la CFDT-MAE reste vigilante en attendant de connaître le résultat de cette démarche.

