

LDS n° 200 - SOMMAIRE :

Page 1 - Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM) du 27 octobre 2010 : en se rendant au CTPM, la CFDT a «voyagé utile» !

Page 7 - Résultats des élections du 22 octobre 2010 aux commissions administratives paritaires (CAP) des agents de catégorie C



EDITO : Au moment de boucler le deux centième numéro de la LDS le nom du «nouveau» Premier ministre est enfin connu et il se confirme que M. Kouchner quitte le Gouvernement pour être remplacé par Mme Alliot-Marie avec qui nous souhaitons pouvoir travailler de façon plus constructive qu'avec son prédécesseur. Ce ne devrait pas être trop difficile, car les rares moments d'échanges avec le ministre permirent surtout de constater combien M. Kouchner maîtrisait mal ses dossiers, y compris celui qui semblait lui tenir le plus à cœur : l'action culturelle extérieure de l'Etat.

En matière de concertation et de dialogue social, les sujets ne manquent pas et les progrès qui restent à réaliser sont grands. D'ailleurs, l'agenda du mois d'octobre l'atteste, puisque la réforme des retraites mobilisa un nombre croissant de manifestants sur l'ensemble du territoire, que la tenue du CTPM du 27 octobre fut l'occasion pour la CFDT de redire son opposition à la réforme de l'action extérieure de l'Etat, tout en obtenant l'ouverture d'une négociation d'une convention collective pour les personnels des trois futurs établissements publics, de relancer le groupe de travail sur les

recrutés locaux, de désemployer les dossiers des permanences et astreintes à l'étranger, de modifier le projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel, de reprendre les discussions sur les agents de la direction des systèmes d'information et d'obtenir la création d'un groupe de travail sur la prévention du stress et des violences au travail...

Enfin le niveau de participation aux élections du 22 octobre à la CAP des adjoints administratifs de chancellerie et des adjoints techniques de chancellerie confirme (54 et 56,46%) l'attente des agents vis-à-vis d'une instance de dialogue social et les résultats obtenus par la CFDT, qui progresse dans les deux corps en voix et en sièges, témoignent de la confiance d'un nombre croissant d'agents vis-à-vis de la CFDT.

Espérons donc que le nouveau ministre saura redonner un sens et une direction aux agents, mobiliser les moyens suffisants pour reconstruire ce qui peut l'être et impulser un dialogue social de qualité.

Jean-Pierre FARJON
Secrétaire général
de la CFDT-MAE



Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM) du 27 octobre 2010 : en se rendant au CTPM, la CFDT a «voyagé utile» !

Une convention collective commune en vue pour les opérateurs Campus France, Institut français et France Expertise Internationale.

C'est par la réforme de l'action extérieure de l'Etat, objet de la loi du 27 juillet 2010, que le ministre espère probablement laisser sa marque. Pour finaliser cette réforme, l'adoption des décrets d'application est indispensable. C'est pour cette unique raison que l'administration tenait absolument à réunir le CTPM avant la fin du mois d'octobre. Les projets de décrets relatifs aux trois opérateurs Campus France, France Expertise Internationale et Institut français créés par cette loi étaient donc inscrits en avis formel à l'ordre du jour du CTPM du 27 octobre.

La CFDT a voté contre les trois projets car tous prévoient une représentation minorée des personnels au conseil d'administration des futurs établissements publics à caractère industriels et commercial (EPIC) et pour ce qui concerne l'Institut Français (ex CulturesFrance), l'inadéquation du statut d'EPIC avec ses missions, ses ressources financières (plus de 60% de financement public) et les difficultés que ce statut génère pour la mobilisation des fonds du mécénat. Alors que le statut d'établissement à caractère administratif (EPA) est de loin le plus adapté comme la CFDT l'avait

démontré (lire LDS 189, 193 et 195) et comme la direction des Affaires juridiques du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi l'avait préconisé dans une note adressée au Département le 24 août 2009.

La CFDT a demandé une clarification sur le cumul des multiples missions du directeur de France Coopération Internationale (FCI) et l'administration a annoncé que ce dernier cesserait ses fonctions à FCI au 1er décembre afin de se consacrer exclusivement à la mission de préfiguration de l'opérateur Campus France (EGIDE+ Campus France + la Direction internationale du CNOUS).

La DGM ayant annoncé au Sénat, le 13 octobre 2010, qu'il y aurait un nouveau plan de redressement pour EGIDE, puis, le 22 octobre 2010, qu'il n'y en aurait pas au conseil d'administration de cette association, la CFDT a demandé à la Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM) de préciser ses intentions. La DGM a tenté d'exposer sa

théorie des deux exercices pour essayer de justifier qu'elle peut dire tout et son contraire en fonction de l'instance où elle s'exprime, sans pour autant répondre à la question posée.

Par ailleurs, après avoir demandé des clarifications sur le niveau de rémunération de la nouvelle équipe de direction de CulturesFrance, la CFDT a fait valoir qu'une revalorisation de la grille salariale de son personnel s'imposait afin que le futur EPIC Institut Français puisse être aussi attractif que les autres établissements publics qui interviennent dans le champ de la culture. Enfin, la CFDT a proposé à l'administration qu'elle donne instruction aux directions des trois futurs opérateurs pour engager une négociation avec les organisations syndicales en vue de la mise en place d'une convention collective commune.

Cette proposition a été retenue et c'est un des points positifs de ce CTPM.

NOTICES INDIVIDUELLES D'INSPECTION : LA CFDT ENGRANGE UN ACQUIS, REVENDIQUÉ DE LONGUE DATE

Un progrès est enregistré avec désormais la possibilité pour l'agent en poste d'obtenir, à sa demande expresse, ce document par messagerie. La CFDT a rappelé que ce document, susceptible d'avoir des conséquences directes sur la gestion de l'agent par l'administration centrale, devrait surtout lui être directement adressé sans délai ni demande de sa part.

Projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel : la CFDT freine les ardeurs de l'administration !

Lors du comité technique paritaire ministériel du 27 octobre 2010, un projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel a été examiné pour avis formel.

Ce texte, qui fixe les règles applicables en 2011 en la matière, s'inscrit dans le cadre d'une réforme que la CFDT avait appelée de ses vœux, à savoir la mise en place d'un entretien professionnel d'évaluation en lieu et place de la notation.

Le système, expérimental, et testé par 10 autres administrations, sera pérennisé à compter du 1er janvier 2012.

Le texte proposé prévoyait notamment qu'une majoration d'ancienneté d'un mois pouvait être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle était jugée insuffisante et qu'une majoration d'ancienneté de deux mois pouvait être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle était jugée très insuffisante, par décision du chef de service et après avis de la commission administrative paritaire.

La CFDT a objecté que l'arrêté constituait le texte d'application d'une disposition prévue par l'article

9 du décret du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'Etat, puis par l'article qui l'a remplacé, dans les mêmes termes, à savoir l'article 10 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Cette disposition est ainsi rédigée :

«Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service. Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis du comité technique paritaire compétent, fixent les modalités d'application des majorations d'ancienneté».

Cette disposition, si elle n'interdit pas de prévoir deux niveaux de majoration d'ancienneté, ne rend cependant pas la chose obligatoire.

A ces arguments tirés de la seule lecture des dispositions que l'arrêté était chargé de mettre en œuvre, s'ajoutent des considérations de contexte, fondées sur la richesse de la palette mise à disposition de l'administration pour tirer les conséquences d'une insuffisance professionnelle. En effet, il est vraisemblable que l'agent dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante en subira logiquement les conséquences notamment en termes financiers, en termes d'évolution de carrière et d'affectations. Il a semblé inopportun de charger la barque alors que la réglementation ne l'imposait pas.

Souscrivant à cette façon de voir, l'administration a accepté d'amender son texte dans le sens demandé par la CFDT et cette dernière a voté en faveur de ce texte.

La CFDT a par ailleurs formulé une autre observation au sujet de la procédure d'évaluation, qui ne concernait pas directement la rédaction de l'arrêté.

Dans la mesure où l'évaluation annuelle conditionne l'attribution d'un taux minoré (ou majoré) de prime de rendement exceptionnelle

(ou de Prime de fonctions et de résultats) et où ces modulations sont des mesures individuelles, la CFDT demande que toutes les questions, recours et contestations relatives aux mesures de salaire au mérite soient examinées en commission administrative paritaire (CAP).

Il ne s'agit là en effet que d'appliquer les dispositions de l'article 25 du décret du 28 mai 1982 sur les commissions administratives paritaires, qui prévoit notamment que ces commissions «peuvent être saisies de toute question d'ordre individuel concernant le personnel».

L'administration doit donc s'attendre à des questions sur ces points car la CFDT demandera aux agents concernés et à ses élus de faire remonter ces questions pour qu'elles soient traitées en séance.

La CFDT obtient la relance du groupe de travail sur les recrutés locaux.

La note figurant dans le dossier du CTPM indique que la nouvelle version du guide du recrutement local (vademeccum) a été mise en ligne sur diplomonet en mai 2009. Elle a été révisée début 2010 avec l'institution du cadre salarial et complétée en juillet dernier par une fiche sur la protection sociale.

«La mise en ligne de cette nouvelle fiche constitue une première étape des travaux en cours sur l'amélioration de la protection sociale des agents de droit local. De nouvelles réunions du groupe de travail vont être programmées pour examiner les différents risques à couvrir. L'objectif est d'établir les critères sur lesquels s'appuiera la DRH pour améliorer l'usage de ses disponibilités budgétaires (sic). Il s'agira, en particulier, de définir un ordre de priorité des risques à couvrir et un niveau de protection

minimal à atteindre dans l'ensemble du réseau pour chacun de ces risques».

La CFDT fait remarquer que l'on est encore très loin du compte. Les instructions écrites du ministre à ce sujet (amélioration de la prise en charge sanitaire et sociale des RL, état des lieux de la protection sociale pays par pays, effort de mise à niveau, question des IFF et des retraites...) datent de mars 2009 et le groupe de travail ne s'est réuni que deux fois sur ces questions essentielles.

Nous contestons la phrase selon laquelle « l'objectif est d'établir les critères sur lesquels s'appuiera la DRH pour améliorer l'usage de ses disponibilités financières». Nous n'acceptons pas cette manière de présenter les choses : la protection sociale n'est pas un problème comptable, c'est une exigence

sociale. La CFDT demande que les critères en question soient au minimum ceux de l'Organisation Internationale du Travail.

Nous demandons que le groupe de travail sur les recrutés locaux, qui n'a pas été réuni depuis bientôt cinq mois, reprenne très vite ses travaux.

Nous demandons des précisions sur la répartition des «retours catégoriels». En effet les recrutés locaux payent le plus lourd tribut en matière de suppressions de postes et de licenciements ⁽¹⁾.

L'administration s'engage devant le CTPM à fixer rapidement un agenda pour que le groupe de travail reprenne ses travaux sur la protection sociale et à engager «une discussion sur le coût de la remise à niveau des situations locales et les volumes de retour catégoriels à flécher».

Le CTPM permet de reprendre les discussions sur l'avenir des agents de la direction des systèmes d'information ...

Le groupe de travail sur l'avenir de la filière informatique, après un démarrage prometteur et quatre réunions entre 2007 et 2009, a été mis en sommeil depuis un an et demi. Or les perspectives de fusion ou de rattachement des corps de secrétaires et d'attachés des services d'information et de communication (SESIK et ASIK) méritent que la concertation reprenne très vite.

La note figurant au dossier du CTPM rappelle que la DGAFF s'est lancée dans un vaste programme de réduction du nombre de corps de la fonction publique et fait état de trois scénarios possibles :

- le rapprochement statutaire entre les corps d'ASIK et de SESIK et les corps homologues d'ingénieurs (ISIK) et de techniciens (TESIK) du ministère de l'intérieur, de l'outre-

mer et des collectivités territoriales (MIOMCT) : cette option est rejetée par le MAEE car la disproportion des effectifs (2.500 SIC / 300 SESIK) entraînerait une absorption pure et simple des corps du Département par ceux du ministère de l'intérieur. Les syndicats du MAE, CFDT en tête, ont fait connaître depuis longtemps leur opposition à une telle fusion-absorption.

- un second scénario consisterait, pour «maintenir la spécificité de la filière SIC et préserver une autonomie de gestion», en un «rapprochement fondé sur un statut interministériel commun, auquel les corps de même catégorie seraient rattachés».

- la fusion interne au MAEE, défendue notamment par la CFDT –voir nos infos et notre plate-forme

revendicative du 26 mars 2010– consisterait en un rattachement des SESIK au corps des secrétaires de chancellerie et des ASIK au corps des SAE.

La DRH estime qu'une telle fusion soulève des difficultés : il serait difficile de réaliser une fusion avec maintien d'un «îlot de spécificité» ; en gestion il faudrait que la circulation des agents se fasse dans les deux sens.

La CFDT, sans nier ces difficultés, déclare que plusieurs arguments plaident en faveur de la fusion : les corps techniques bénéficient d'une double vocation et de possibilités de départ en poste plus avantageuses que les corps administratifs ; la revendication des ASIK et SESIK porte sur un alignement des tableaux de vocations à l'étranger et il ne faut pas craindre d'hémorragie

⁽¹⁾ Les « retours catégoriels » représentent la moitié des économies réalisées lors des suppressions d'emploi de titulaires, de contractuels et de recrutés locaux ; ces sommes sont réinjectées dans la masse salariale du ministère. L'administration, en réponse à nos interrogations, indique que sur 6 M€ par an depuis 3 ans, 5 M€ sont consacrés à l'amélioration des primes à l'administration centrale et 1 M€ seulement à des mesures en faveur des recrutés locaux !

vers les fonctions administratives ou diplomatiques ; la «fluidité» s'exercerait plutôt en fonction de la pyramide des âges, les SESIC et ASIC confirmés – comme les secrétaires administratifs, programmeurs et les attachés analystes - occupant déjà assez souvent, en seconde partie de carrière, des fonctions administratives ou d'encadrement ; la relève peut-être assurée par des lauréats de concours.

Le directeur général de l'administration rappelle que la pression de la Fonction publique est forte : 114 corps vont être fusionnés

et le sort de 36 corps – dont ceux d'ASIC et SESIC – est pour l'instant en discussion. «Nous continuerons d'avoir besoin d'une filière spécifique. Le statu quo serait la pire des choses et nous sommes condamnés si nous ne bougeons pas. La fusion avec les corps du ministère de l'intérieur est exclue. Le décret-cadre auxquels seraient rattachés les corps homologues n'a pas été approfondi par le MIOMCT qui préfère une fusion pure et simple. La DGAFP va reprendre contact avec chaque ministère pour établir un programme pluriannuel».

La CFDT insiste sur la nécessité de

reprendre rapidement le dialogue social sur cette question. Comme le souligne la note du dossier de séance : «suivant les instructions du Premier ministre, aucune opération de fusion ne saurait être réalisée sans concertation approfondie avec les organisations syndicales». On ne saurait mieux dire !

La DRH consent à reprendre avant la fin de l'année les travaux du groupe de travail DSI. Les discussions pourraient porter aussi sur le basculement ou non des corps techniques dans le dispositif «prime de fonctions et de résultat» (PFR).

SERVICES COMMUNS DE GESTION : LA CFDT DÉNONCE LA TYRANNIE DES COMMANDES

La CFDT a signalé d'emblée l'inflation des commandes de gestion adressées aux services administratifs et financiers uniques (SAFU), le manque de coordination de ces demandes, la «tyrannie» de leur calendrier d'exécution. Dans ce contexte, aggravé par la suppression d'ETP -nombre d'agents de services administratifs et financiers exercent en parallèle des fonctions consulaires-, la modicité des renforts en ETP en 2010 (54 pour la totalité du réseau...) faisait peser des risques réels sur le succès de cette réforme interministérielle sur laquelle le Département était pourtant clairement attendu au tournant.

... et de désembourber le dossier des permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes à l'étranger

L'administration avait fait le service minimum pour la fiche contenue dans le dossier de séance, en indiquant qu'elle comptait «envoyer un télégramme circulaire rappelant aux chefs de poste la nécessité impérieuse de gérer avec parcimonie les interventions, heures supplémentaires et permanences afin de ménager des agents de plus en plus sollicités dans le contexte actuel de réduction des effectifs et pour leur demander de mettre en place un système de récupération simple, permettant d'accorder, à titre exceptionnel, à des agents fortement sollicités pendant un mois donné, un jour maximum de récupération le mois suivant».

Le représentant CFDT déclare : «Je vais vous épargner l'historique de cette affaire mais je rappelle qu'on a déjà 10 ans de retard et qu'il manque toujours un arrêté prévoyant le régime de compensation des astreintes.

Je ne vais pas vous lire les phrases très justes qu'a écrites Bernard Kouchner sur ce sujet il y a 18 mois mais vous rappeler qu'il souhaitait «que cette concertation puisse déboucher rapidement» !

A la CFDT nous sommes très

mécontents par la manœuvre employée par la DRH pour enterrer à nouveau ce dossier. L'argument selon lequel la discussion sur les permanences et astreintes pourrait gêner les discussions sur l'indemnité de résidence (IR) ne tient pas la route. D'ailleurs la note au dossier le passe pudiquement sous silence.

1.l'IR c'est tout ce qu'on veut sauf de la gestion du temps de travail. Jamais nous n'avons demandé qu'un euro soit versé à ce titre ;

2.le Département a mis de côté sa doctrine de l'IR qui compense forfaitairement toutes sortes de travaux supplémentaires ; cette mention a disparu des règlements intérieurs ARTT des postes et c'est très bien ainsi ;

3.quant à l'argument selon lequel cette question viendrait compliquer nos relations avec Bercy, c'est de la rigolade ! Bercy a peut-être de sombres desseins quant aux IR mais se fiche de la manière dont le MAEE organise le temps de travail de ses agents à l'étranger.

La vérité c'est que plus le temps passe, plus cette question est difficile à régler. Les postes sont pris en

tenailles entre d'un côté la RGPP et ses réductions d'effectifs et, de l'autre, l'universalité du réseau, c'est-à-dire le maintien de l'essentiel du périmètre et des missions. Les conséquences sont connues : charge de travail et horaires démentiels, stress et surmenage dans certains services.

Il faut en sortir et le télégramme que la DRH s'est engagée à envoyer dans les postes ne règlera pas le problème.

La CFDT n'a pas cessé de faire des propositions depuis cinq ans. Le cadre légal (48 heures hebdomadaires maximum ou 44 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines) n'est pas négociable.

Imaginons un système de flexibilité sur le mois, le trimestre ou l'année, qui tienne compte à la fois de l'horaire légal (35 à 38 h 30 en fonction du régime ARTT), des permanences, des heures supplémentaires et des interventions à l'occasion d'astreintes. Permettons au dialogue social dans les postes de trouver des solutions adaptées à la réalité de chaque poste. Enfin, et cela conditionne tout le reste, trouvons des moyens simples pour

mesurer le temps de travail.

Pour la CFDT il est hors de question d'attendre encore un an pour régler cette question».

Réponse du directeur général de l'administration :

«La combinatoire est assez simple : il s'agit d'assurer la continuité du service tout en appliquant la réglementation du temps de travail.

Il ne s'agit pas d'un sujet monétaire et il n'y a aucune connexion, effectivement, avec l'indemnité de résidence. Il faut trouver un mécanisme de compensation, de rattrapage, de flexibilité.

Les chefs de poste demandent des instructions ; la clarification est indispensable. Il faut qu'on reprenne les discussions sur la base des points de convergence, qu'on se mette d'accord sur les éléments

d'un cadre et qu'on aboutisse assez vite, avant l'été 2011.

On doit laisser une marge d'initiative aux postes et une place pour le dialogue social dans les postes.

Les instructions aux postes ne seront pas envoyées a priori mais lorsqu'on aura défini le cadre».

Bonifications pour services hors d'Europe : vigilance, vigilance !

Le dispositif de bonifications pour services hors d'Europe (BSHE) a de nouveau été remis en cause à l'occasion du débat sur la réforme des retraites. Si le texte soumis par le gouvernement ne prévoyait aucune disposition relative à ce dispositif, trois amendements de parlementaires proposent sa révision et/ou la suppression pure et simple du dispositif, y compris ce que les agents pensaient être des droits acquis. Ces amendements n'ont pas été retenus, mais le texte voté prévoit, dans son article 24 bis A que, « avant le 31 mars 2011, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les bonifications inscrites à l'article L.12 du code des pensions civiles et militaires»⁽²⁾.

Le CTPM a fourni l'occasion de rappeler la position de la CFDT-MAE, déjà exprimée dans deux courriers adressés au ministre en 2008 et 2010 :

- d'accord pour ouvrir une réflexion sur la révision du dispositif et y participer, mais ...

- les fonctionnaires doivent conserver pour les périodes effectuées avant l'entrée en vigueur

d'une nouvelle loi le bénéfice des dispositions prévues à l'article L.12 dans sa rédaction antérieure à la loi.

L'Administration est sur la même position et cela se comprend : elle sait que ce bonus est entré en ligne de compte lorsqu'il a fallu convaincre des agents de partir dans des postes où les candidatures ne se bousculaient pas. Le dispositif doit être conservé dans des pays où les conditions de sécurité ou sanitaires sont difficiles, au nom de la pénibilité et des risques encourus. Des contacts sont établis avec la Défense et l'Outremer, directement concernés.

La CFDT a demandé de prendre également l'attache d'autres ministères qui ont détaché des personnels pour exercer en ambassade, services culturels ou en coopération, éducation nationale, agriculture notamment, qui pourront constituer des alliés dans la négociation.

Il y a urgence car le détricotage a commencé : pour les agents titulaires qui ne pourront faire état de quinze ans de services mais qui

pourront quand même demander une pension civile (disposition de la nouvelle loi en son article 24 quinquies) il est mentionné explicitement que « les bonifications prévues aux a, c et d [de l'article L.12] sont prises en compte dès lors que la pension rémunère au moins quinze années de services effectifs [...] » Outre qu'il s'agit d'un traitement inéquitable pour ceux-ci, cela montre bien comment le gouvernement appréhende les «mesures de rapprochement entre les régimes de retraite», nom donné au Titre III de la loi.

Cette révision doit être aussi pour nous l'occasion de rappeler que d'autres inégalités pourraient être résorbées (le cas des contractuels qui exercent des missions de service public à l'étranger qui ne sont pas éligibles au dispositif par exemple) dans le cadre d'une remise à plat de l'ensemble du système de retraites qui ne reposerait plus sur le seul calcul des annuités.

Nous avons demandé un groupe de travail sur la négociation. Nous vous tiendrons régulièrement informés de son avancement.

Prévention du stress et des violences au travail : le groupe de travail, dont la CFDT a obtenu la création, se réunira avant la fin de l'année

Dans le numéro 195 de la Lettre du syndicat CFDT-MAE (juin 2010), vous avez pu lire un article intitulé «Prévention du stress et des violences au travail : la CFDT obtient la création d'un groupe de travail». La CFDT-MAE a demandé que ce point «Prévention du stress et des violences au travail» figure de nouveau à l'ordre du jour du comité

technique paritaire ministériel (CTPM) du 27 octobre 2010 et du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) du 4 novembre 2010.

Ainsi que nous le rappelons en juin, lors du CCHS de novembre 2006 et lors du CTPM de décembre 2006, la CFDT-MAE a appelé l'attention de

l'administration sur le stress au travail et demandé que ce dossier constitue dorénavant une priorité. Deux réunions mensuelles d'information ont été organisées par la CFDT-MAE en janvier 2007 et nombre de dossiers individuels ont nécessité l'intervention de notre syndicat.

⁽²⁾ Pour mémoire, l'article L.12 traite des BSHE (alinéa a) mais aussi des bonifications pour enfants, de campagne ou de service aérien ou sous-marin.

⁽³⁾ CFLDS n°195, juin 2010

Compte tenu des accords-cadres existants au niveau communautaire ⁽³⁾ et de la signature de l'accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique d'octobre/novembre 2009, qui prévoit des actions notamment en matière d'évaluation et de prévention des problèmes de santé liés aux risques psycho-sociaux, la CFDT a estimé que les conditions étaient réunies pour que le MAEE mette en œuvre un plan de prévention du stress et des violences au travail.

C'est pourquoi elle a proposé lors du CCHS du 8 avril 2010 une méthodologie (pré-diagnostic, constitution d'un groupe-projet, établissement d'un diagnostic approfondi, restitution des résultats en CCHS, élaboration d'un plan de mise en œuvre). La CFDT a demandé à l'administration de reprendre à son compte cette démarche et d'instituer un groupe de travail.

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

Lors du CTPM du 27 octobre 2010, l'administration a annoncé son intention de ne procéder à sa mise en place qu'après avoir recruté un médecin de prévention supplémentaire, en février 2011. Cela n'était guère satisfaisant. La CFDT a obtenu que la constitution du groupe de travail ne soit pas différée.

En effet, compte tenu du fait que l'étude systématique des causes du stress et autres souffrances au travail et de la mise en œuvre de leur prévention, implique, au delà des questions interindividuelles, de se pencher sur les questions

structurelles et liées à l'organisation du travail, la CFDT a fait valoir que la réflexion pouvait dès à présent être engagée. A titre liminaire, la CFDT a tenu à s'assurer que le champ couvert par le plan de prévention était non seulement la prévention du stress au travail, mais également celle des violences (externes et internes, en ce compris les harcèlements).

S'agissant des indicateurs à prendre en compte, il est à ce stade raisonnable de penser que, pour ce qui est des indicateurs relatifs au fonctionnement de notre administration, il conviendra d'observer ce qui se passe en matière de temps de travail, de congés pris ou non pris, de mouvements de personnels (temps de séjour dans une affectation écourtés ou non), du climat des relations sociales, d'intérêt pour les élections professionnelles, de formation et de rémunération, du lien entre rémunération et performance et d'organisation du travail.



Lors de plusieurs CTPM, la CFDT a souligné le caractère multiple et non coordonné des «commandes» qui pouvaient fuser sur les services, notamment les services administratifs et financiers uniques (SAFU), commandes que l'administration a elle-même qualifiées de «parfois excessives et

qui devaient absolument être filtrées et mieux canalisées». S'agissant des indicateurs liés à la santé au travail des agents, le nombre d'accidents, de maladies professionnelles, de situations graves telles notamment le stress chronique, les signes de malaise ou crises de larmes, voire des cas extrêmes figurent parmi les phénomènes dont l'étude est à l'évidence pertinente dans le cadre de cet exercice.

Compte tenu de ces constatations de pure logique et de bon sens, il apparaît nécessaire que, outre évidemment les organisations syndicales, tous les intervenants, que ce soit en matière de gestion, de contrôle, ou de soins médicaux, dans le traitement des indicateurs évoqués plus haut, doivent être associés à ce groupe de travail, sans préjudice naturellement d'intervenants extérieurs, tels que proposés par l'administration (psychologue du travail, ergonome).

Cette manière de voir a rencontré un écho positif de la part de l'administration, aussi bien sur le champ de réflexion du groupe de travail (notion large de prévention du stress, incluant la prévention des violences externes et internes), que sur la participation de l'administration dont les différents capteurs des indicateurs évoqués pourront être mobilisés (DRH, IGAE, Médecine de prévention notamment).

Le groupe de travail, qui se réunira avant la fin de l'année civile 2010, fixera le champ et le calendrier des réunions et traitera en son sein la question avec les intervenants extérieurs.

PROJET DE LOI DE FINANCES 2011 : LA CFDT DÉNONCE UN BUDGET MASQUANT LE DÉCLIN DU MAEE

Malgré les effets de présentation, le projet de budget du MAEE reste un document formellement en trompe-l'œil, et sur le fond traduit le déclin du Département : poursuite des suppressions d'ETP (après les 700 restitutions de la RGPP 1, les 450 à venir de la RGPP 2), baisse très forte en termes réels des crédits de fonctionnement des ambassades (5,7%, en réalité bien plus puisque 2/3 des dépenses sont contraintes), reflux des crédits consulaires d'intervention, recul global des fonds consacrés à la coopération et à l'action culturelle. Deux secteurs échappent à la débâcle : les crédits multilatéraux (essentiellement pour la raison technique de couverture du risque de change €/€), et plus encore les moyens prévus pour la présidence française du G8 et du G20 (80 M€).

Résultats des élections du 22 octobre 2010 aux commissions administratives paritaires (CAP) des agents de catégorie C

Election à la CAP des adjoints administratifs de chancellerie : ce n'est pas un hasard si la CFDT devient majoritaire

Le scrutin du 22 octobre a été marqué par un taux de participation très honorable, proche de 54 %, comme en 2007. Cette élection confirme et amplifie la percée significative réalisée en 2007 par la CFDT, qui gagne 67 voix, soit 6 points de représentativité et en conséquence un troisième siège, qui permettra aux élus d'être présents, à la CAP, pour l'examen de l'ensemble des promotions de grade.

Les électeurs ont donc fait majoritairement confiance à la liste présentée par la CFDT. Nul doute qu'ils ont pris en compte non seulement le bilan des élus sortant, qui ont rendu compte régulièrement de l'accomplissement de leur mandat, mais aussi du gros travail d'enquête, de synthèse et de mise en forme de nos revendications pour les corps de catégorie C, d'information des agents concernés et de pression sur l'administration pour obtenir la mise en place d'un groupe de travail.

Toutes nos félicitations aux nouveaux élus ! (voir tableau)

	2003-2005-4 CAP avant fusion		2007			2010		
	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%	Sièges	Suffrages exprimés	%	Sièges
Inscrits	3293		3300			3113		
Exprimés	1683		1785			1640		
ASAM	597	35	552	31	3	413	25	3
USASCC	481	29	441	25	2	274	19	1
CFDT	252	15	370	21	2	437	27	3
CGT	238	14	265	15	1	296	18	2
FO	115	7	157	9	1	112	7	0
FSU						55	3	0
CFTC						53	3	0

Elus 2007

Adjoints de 1ère classe : Brigitte de Oliveira (titulaire), Virginie Liang (suppléante)
Adjoints de 2ème classe : Catherine Richard (titulaire), Sophia Gray (suppléante)

Elus 2010

Principaux de 1ère classe : Gilles Schmocker (titulaire), Aline Kandalaf (suppléante)
Principaux de 2ème classe : Xavier Buret (titulaire), Virginie Liang (suppléante)
Adjoints de 1ère classe : Jean-Jacques Djama (titulaire), Patricia Raveau-Violette (suppléante)

Election à la CAP des adjoints techniques de chancellerie : la CFDT poursuit sa progression

Avec un taux de participation supérieur d'un point à celui du scrutin de 2008 (soit 56,46%), cette élection permet à la CFDT d'enregistrer une progression en nombre de voix, en pourcentage et en sièges, comme pour l'élection des adjoints administratifs de chancellerie, qui se déroulait le même jour. Cette marque de confiance des agents est due notamment au travail accompli depuis deux ans par nos élus.

La CFDT adresse ses vives félicitations aux nouveaux élus ! (voir tableau)

	2003-2006-avant fusion		2008			2010		
	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%	Sièges	Suffrages exprimés	%	Sièges
Inscrits	322		232			209		
Exprimés	183		124			112		
ASAM	93	51	42	34	3	35	31	2
USASCC			8	6	0			
CFDT	8	4	23	19	1	28	25	2
CGT	78	43	26	21	2	24	21	2
FO	4	2	25	20	1	17	15	1
CFTC						8	7	0

Elus 2008

Adjoints techniques de 2ème classe : Alain Willot (titulaire) Franck Delahaye (suppléant)

Elus 2010

Adjoints technique pp de 2ème classe : Loïc Fougère (titulaire), Lofti Saidane (suppléant)
Adjoints techniques de 2ème classe : Alain Willot (titulaire), Vincent Campo (suppléant)