

p.1 - Edito : Limites

p.2 - CTPM : "verba volant, scripta manent"

p.3 - Contractuels : quelle politique d'emploi au MAEE ?



LA LETTRE

DU SYNDICAT CFDT-MAE

EDITO : Limites

L'agenda de ce qu'il est convenu d'appeler le dialogue social de ce mois de mai 2011 a été particulièrement riche, puisqu'il a été ponctué par le CTPM des 4 et 5 mai, la deuxième réunion du groupe de travail sur l'élaboration du nouvel accord cadre du dialogue social dans les postes (DSP) le 11 mai, la réunion du 12 mai sur l'évolution des corps de la filière informatique et communication (ASIC et SESIC, lire le compte rendu sur notre site internet) et la rencontre avec le ministre du 19 mai, la tenue de la commission consultative paritaire (CCP) des agents contractuels le 26 mai (lire p.3 le point sur les suites du protocole d'accord) et le Comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) le 30 mai.

De la rencontre avec le ministre (lire le compte rendu sur notre site internet) et des différents rendez-vous du dialogue social, il ressort que le ministère a atteint une limite qu'il serait dangereux de franchir. Ce constat est partagé tant par les organisations syndicales que par le ministre, qui entend, dans le cadre de la préparation du budget 2012, pouvoir stabiliser la perte des effectifs et abonder légèrement les crédits de fonctionnement. **La position du ministre est en elle-même "limite" et marque ses propres limites, puisqu'il n'est pas question pour lui de suspendre la mise en oeuvre de la RGPP, ni de se libérer du dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, et que de toute façon la durée de vie de ce gouvernement est désormais limitée**

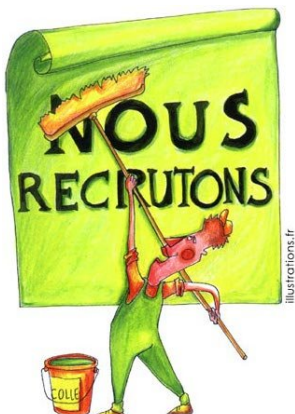
à moins d'un an.

Pour sa part, la CFDT a tenu à rappeler que le franchissement de l'actuelle limite, aurait, par le stress engendré, de graves conséquences aussi bien sur la santé des agents que sur la qualité des services rendus.

Dans certains domaines la limite a déjà été franchie. C'est tout particulièrement le cas pour les recrutés locaux, qui ont déjà payé un lourd tribut à la RGPP, puisque nombre d'entre eux furent licenciés et vont l'être encore, sans que l'employeur se sente obligé d'honorer l'intégralité de ses obligations légales et contractuelles, comme en Egypte par exemple. Le recours massif aux agents sous contrat à durée déterminée et la politique de l'emploi "kleenex" de ces agents menée par la DRH transforment cette dernière en une succursale de "Manpower" et les services du ministère en clients obligés de cette succursale.

La CFDT, signataire de l'accord sur la réduction de la précarité dans la fonction publique, entend peser de tout son poids pour contrer les manoeuvres de l'administration visant à restreindre le nombre de bénéficiaires de cet accord. Et cette liste des limites déjà franchies n'est pas exhaustive ...

JEAN-PIERRE FARJON
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
CFDT-MAE



CTPM : verba volant, scripta manent

L'ordre du jour du dernier comité technique paritaire ministériel comportait près de 70 points pour avis formel, information et/ou débat, qui ont nécessité plus de vingt heures de discussions sur des sujets d'une actualité brûlante : avenir du réseau culturel et de coopération, sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, avenir statutaire et indemnitaire de la filière technique, bonifications pour service hors d'Europe

et surcote, négociation du 4ème accord-cadre ministériel sur le dialogue social dans les postes, archives nantaises...

Le syndicat CFDT écrit au directeur général de l'administration et de la modernisation, président du CTPM, pour que les belles paroles de l'administration ne restent pas lettre morte...

Monsieur le directeur général,

Le syndicat CFDT-MAE, soucieux de voir le dialogue social déboucher sur des mesures concrètes au bénéfice des agents de ce ministère, vous adresse ci-dessous un relevé des principales mesures, promesses ou préconisations annoncées ou confirmées par votre administration en réponse à ses interventions lors du comité technique paritaire ministériel des 4 et 5 mai derniers et sur la mise en oeuvre desquelles il exercera une particulière vigilance.

Règlement intérieur ARTT de l'ambassade de France en Syrie : vérification auprès du poste de la limitation des congés à cinq semaines consécutives, compte tenu des possibilités de cumul des congés dans ce poste.

Fusion entre les services de coopération et d'action culturelle (SCAC) et les établissements à autonomie financière (EAF), expérimentation du rattachement du réseau à l'Institut Français dans 13 postes : communication du rapport transmis le 31 mars dernier au Parlement et organisation d'une réunion de dialogue social (cf édito).

Agents contractuels : réunion de dialogue social à l'issue du recrutement des agents du réseau ; mise en place de la concertation prévue dans le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels ; vérification que les intégrations des contractuels qui bénéficieront de la titularisation seront, au même titre que les nominations prononcées à l'issue des concours externe et interne et les détachements de longue durée, comprises dans les nominations prises en compte pour le calcul des promotions au choix.

Recrutés locaux :

- envoi d'un télégramme aux postes pour leur demander de produire le procès-verbal de la commission consultative paritaire locale (CCL) à l'appui de leur demande d'adhésion au cadre salarial ;
- accord de la DGA sur les objectifs suivants en matière de protection sociale minimum des RL : prise en charge complète de la couverture « soins médicaux » des agents et de leurs ayants droits ; maintien du salaire pendant les trois premiers mois du congé de maladie et versement de 50 % du salaire pendant les trois mois suivants ; durée du congé de maternité fixée à 16 semaines ; part ouvrière de la cotisation maladie fixée à un tiers maximum. La DGA se fixe également pour objectif de porter à un tiers la part du retour catégoriel consacrée à la revalorisation des grilles salariales des RL, aux mesures de requalification et à l'amélioration de leur protection sociale.
- organisation d'un groupe de travail interne à l'administration au sujet de l'harmonisation de la gestion des RL ; ce groupe de travail sera piloté par RH3 et se poursuivra en interministériel.

Temps de travail :

- reprise des travaux du groupe de travail sur les permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes avec pour objectif d'«envoyer des instructions dans les postes mais pas forcément dans un calendrier contraint» ;
- Centre de crise, suite à l'intervention remarquée de l'expert CGT-MAE : «pas de mission sans ordre de mission ni assurance» ; prise en compte du manque d'effectifs ; mesures concernant le

temps de travail : réponse indemnitaire («à sujétions exceptionnelles, indemnités exceptionnelles»), prime d'intéressement collectif, « faire jouer au maximum les possibilités de modulation », régime d'astreinte spécifique, adaptation du règlement ARTT et du logiciel SAGHA ; «sans oublier les possibilités en termes d'affectation et de promotion».

Retraites : transmission aux organisations syndicales de la lettre adressée le 23 février dernier par le ministre du budget au ministre d'Etat pour l'informer que les dispositions de l'article 50 étaient provisoirement suspendues.

ADOS : confirmation de l'abondement par ajustement de la subvention du ministère au titre de 2011 à due concurrence du montant engagé par l'ADOS pour la prise en charge exceptionnelle des collègues recrutés locaux évacués de Libye.

Agents de catégorie C : relance du groupe de travail sur les thèmes formation et logement, dès que les organisations syndicales auront communiqué à la DGA les questions précises qu'elles souhaitent aborder.

Immobilier : Travaux au quai d'Orsay : concertation avec les personnels et leurs représentants dès que les arbitrages concernant le financement auront été rendus.

Le syndicat CFDT-MAE vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de son profond respect.

Le secrétaire général
Jean-Pierre Farjon

GRUPE DE TRAVAIL RL : ON AVANCE MAIS IL Y A ENCORE DE QUOI S'OCCUPER UTILEMENT !

15 réunions en 3 ans, le travail est parfois laborieux, il y a des hésitations, des ralentissements, des traînages de pieds et aussi parfois des accélérations mais globalement le dialogue se poursuit et le travail avance, notamment sur le statut juridique des RL, sur les rémunérations...

Mais la route est encore longue : il va falloir continuer à travailler sur la protection sociale : responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assurance vieillesse et couverture du risque de chômage : on ne peut pas continuer à mélanger ces deux risques dans l'indemnité de fin de fonctions (IFF). On découvre dans le dossier du CTPM que le montant du « retour catégoriel » consacré aux RL est passé de 900.000 € en 2010 à 2 M€ en 2011 et qu'une bonne partie de cette somme est consacrée à leur protection sociale. Il faut continuer dans cette voie.

Il faudra aussi se préoccuper de la formation professionnelle. Nous voulons que le groupe de travail évoque aussi la question du droit syndical. Ecrire comme vous le faites dans le dossier de séance que les RL « relèvent pour l'intégralité des conditions d'exercice du droit syndical des dispositions prévues par le droit local » est inacceptable. La liberté d'expression, la liberté de réunion, la possibilité de créer et de faire vivre des sections syndicales ne peuvent pas dépendre du droit local.

Enfin, nous souhaitons que la question du temps de travail des recrutés locaux soit évoquée. Les heures des chauffeurs non payées car non budgétées, les personnels de résidence corvéables 7j/7 et 24h/24, les astreintes et les heures supplémentaires pas toujours indemnisées imposées aux RL administratifs...

Contractuels : quelle politique d'emploi au MAEE ?

Si les contractuels, qui représentent 16,5% des effectifs des trois versants de la fonction publique, sont particulièrement nombreux dans la Territoriale (23,5%), le MAEE se distingue par un recours exceptionnellement élevé à des personnels non titulaires qui atteignent 60 % de ses effectifs ! Hors recrutés locaux, assistants techniques, volontaires internationaux et vacataires, les contractuels représentent encore 2 201 ETP, contre 5679 pour les titulaires, soit près de 28% du total. Sur ces 2 201 ETP, 1899 (86 %) sont occupés par des contractuels à durée déterminée (CDD). C'est dire si le ministère est concerné par la politique de

réduction de la précarité affichée par le Gouvernement à la suite des promesses présidentielles.

Selon les termes du Protocole d'accord signé le 31 mars par la CFDT et cinq autres organisations syndicales (cf LDS n° 205), le MAEE, comme tout employeur public, doit, **dès signature de ce protocole**, dresser un état des lieux afin de délimiter le périmètre des personnels éligibles au dispositif de titularisation et entamer un processus de concertation avec les organisations syndicales représentatives pour déterminer les modalités

précises d'accès à la titularisation (corps et cadres d'emploi concernés, modes de sélection, nombre d'emplois offerts sur la durée de 4 ans d'application du protocole). Lors du dernier CTPM, la CFDT-MAE a rappelé à cette obligation l'administration qui a répondu qu'elle préférerait attendre la sortie du projet de loi.

Cette attitude attentiste est inquiétante à plusieurs titres et prête le flanc au soupçon d'arrière-pensées. En effet, si l'esprit du protocole (les OS signataires veilleront à ce qu'il en soit de même dans la loi qui en transposera les termes) est d'ouvrir aussi largement que possible l'accès à la titularisation, les plans de réduction d'emplois imposés par la RGPP risquent d'en limiter la portée. Bercy a en effet imposé que la suppression de postes impacte aussi les effectifs « coûteux » que sont ceux des titulaires et assimilés et pas seulement les postes de recrutés locaux.

Par ailleurs, alors que le protocole, soucieux de limiter les effets pervers de la loi Dutreil, a prévu de sécuriser la situation d'agents qui pourraient en bénéficier en leur assurant, sous certaines

conditions, une transformation automatique de leur CDD en CDI à la date de publication de la loi, l'administration procède actuellement au non renouvellement de nombreux contrats. Elle risque d'exclure ainsi des personnes qui, à cette date (publication de la loi), auraient bénéficié d'une CDI-sation du fait d'une ancienneté de six ans sur les huit dernières années. Heureusement, des garde-fous existent. En effet, les agents dont le contrat n'est pas renouvelé mais qui étaient en fonctions entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, date de signature du Protocole, pourront se présenter aux épreuves de titularisation s'ils remplissent les autres critères : 4 ans d'ancienneté à la date de ces épreuves (sur une période de référence de 6 ans) dont 2 antérieurement au 31 mars 2011.

La CFDT-MAE a saisi et saisira toutes les occasions de dialogue social (CTPM, rencontre avec le ministre d'Etat le 19 mai, commission consultative paritaire du 26 mai, réunion du 9 juin sur les contractuels, etc.) pour faire pression sur l'administration afin que l'esprit de l'accord signé soit respecté dans l'intérêt des agents concernés.

Tableau récapitulatif des questions posées par la CFDT au CTPM des 4 et 5 mai sur les questions relatives aux contractuels et réponses apportées par l'Administration.

Demandes CFDT au CTPM	Réponses de l'Administration
Participation des OS aux commissions de recrutement ?	Non car prérogative de l'administration mais les OS seront informées chaque année des résultats
Quels sont les critères de CDI-sation ?	La DRH interroge le poste ou le service des raisons de la demande de CDI-sation. Les décisions sont prises au cas par cas en fonction de critères de fonctionnalité et/ou de situation de l'agent.
Quid de la politique de recrutements successifs d'agents en CDD sur le même poste ?	S'il n'y a pas de titulaire pour remplacer un agent en CDD, l'administration fait appel à un contractuel (ex : il est difficile de pourvoir les postes d'attachés audiovisuels au moyen de titulaires).
Quid de la politique de la DGM en matière de recrutement des contractuels ? Rôle de la DRH ?	La DRH est "totalement impliquée dans la procédure de sélection et d'affectation" et pilote l'exercice.
Quid de la mise en œuvre du protocole d'accord ? Calendrier de rencontre avec les OS ?	Une réunion est prévue à Matignon. Ensuite la réunion DRH/OS devrait avoir lieu dans la 2e quinzaine de mai.
Liste des personnes concernées par le protocole ?	L'administration fournira le plus vite possible une estimation des personnes éligibles.
Effet de ces titularisations sur la promotion interne dans les corps d'accueil ?	Ce point n'est pas tranché. La CFDT a alors suggéré à l'administration de prévoir un amendement parlementaire.
Etat de réflexion sur le volet 3 du protocole (droits sociaux) ?	La concertation sera poursuivie (rémunération).

