

p.1 - Edito : Précarités
p.2 - ADOS : le contrat de confiance
p.3 - Les couples, victimes collatérales des négociations sur l'indemnité de résidence ?
p.4 - Signature de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels
p.5 - Lancement d'une enquête sur la RGPP

LA LETTRE

DU SYNDICAT CFDT-MAE

EDITO : Précarités

Le 31 mars 2011, la CFDT et six autres centrales syndicales ont signé **l'accord-cadre sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la Fonction publique** (lire page 4). Or, deux semaines auparavant, la DRH établissait des listes d'agents sous contrat à durée déterminée, dont le contrat ne sera pas renouvelé en 2011, des listes d'agents dont le contrat sera renouvelé pour un an et des listes d'agents dont le contrat sera renouvelé pour deux ans. Est-ce le fait du hasard ? Est-ce une façon de limiter le nombre de bénéficiaires de l'accord-cadre ? Ces listes sont longues, puisqu'elles concernent au moins 130 de nos collègues des services parisiens, ce chiffre ne prenant pas en compte le non renouvellement des contrats des agents contractuels en poste à l'étranger. Beaucoup de ces collègues iront rejoindre à court ou moyen terme la cohorte des demandeurs d'emplois, alors que la plupart d'entre eux occupent des emplois permanents.

Les effets sociaux de la crise affectent un nombre croissant de nos collègues qui, au moindre accident de la vie, se retrouvent dans des situations inextricables. **Ils sont contraints de solliciter la Mission pour l'Action Sociale, qui demande aux administrateurs de l'Association des Œuvres Sociales (ADOS),** dont la présidence et le secrétariat sont assurés par la CFDT-MAE, de leur

venir en aide (lire p. 2).

L'abattement de 10% des indemnités de résidences (IR) des agents expatriés en poste double fait des couples les victimes des négociations en cours sur les IR (lire p.3).

Précarité de l'emploi, précarité sociale, abattement des IR pour les postes doubles sont les conséquences de la RGPP, qui non seulement génère du stress, mais devient un accélérateur de la précarité. **La CFDT-MAE va lancer une enquête sur la mise en place des mesures liées à la RGPP** (lire p.5).

Dans ce contexte de crise et de montée des précarités, la nécessité de s'organiser pour agir collectivement s'avère plus urgente que jamais. Nous mettrons à profit la préparation de **notre VIIIème congrès, qui se tiendra à Paris du 23 au 25 janvier 2012**, pour réfléchir et débattre de nos orientations et des pratiques syndicales à mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs de solidarité et de lutte contre toutes les formes de précarité.



Jean-Pierre FARJON
Secrétaire général de la CFDT-MAE

ADOS : le contrat de confiance

Multiplication des crises, déficit public, RGPP et ses conséquences sur la réduction des effectifs et des moyens, hausse des prix de l'énergie et des matières premières, baisse du pouvoir d'achat, tout concourt à précariser la situation des agents de l'Etat et ceux du MAEE ne sont pas épargnés. La diversité et les difficultés des parcours personnels mettent l'action sociale au cœur des enjeux de la politique des ressources humaines.

Dans un contexte social difficile, l'ADOS est une des réponses aux besoins d'aide financière et matérielle.

L'Association des Œuvres sociales du ministère (ADOS) intervient, conjointement avec les services de la mission pour l'action sociale, dans l'élaboration et le service de prestations classiques en complément de celles de la fonction publique (aide à la garde d'enfants, à la scolarité, aux activités culturelles notamment) ainsi que dans l'aide d'urgence aux agents en difficulté quand les moyens réglementaires d'action de l'administration sont pris en défaut. Elle prend également en charge des activités annexes importantes pour le ministère et la vie de ses agents (centres de santé parisiens, restaurant administratif nantais).

Précédemment instance de dialogue sous tutelle exclusive de l'administration, l'évolution des habitudes et de la jurisprudence en matière de gestion des associations dans la fonction publique a conduit à la dévolution de cette responsabilité aux organisations représentatives du personnel qui en ont aujourd'hui la charge.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ENGAGÉS DANS L'ACTION SOCIALE.

L'ADOS est administrée par 20 représentants du personnel issus des syndicats représentés au CTPM qui forment son conseil d'administration. Le conseil élit en son sein les 4 membres du bureau. Dans ce cadre, disposant de 9 administrateurs, la CFDT-MAE s'est engagée fermement dans la vie de l'association en proposant, notamment, ses moyens humains pour le fonctionnement du bureau (présidence et secrétariat), sa participation continue aux instances de dialogue social (Comité pour l'Action sociale) et aux réunions de groupes de travail sur ces questions. Cette démarche répond au souci constant de réaffirmation des droits des agents et d'amélioration des prestations servies.

L'action de la CFDT-MAE s'inscrit dans une logique de clarté et une stratégie de négociation franche et honnête avec l'administration. La redéfinition claire et précise des missions de chacun en cours avec la mission pour l'action sociale permet peu à peu de mieux définir le besoin réel et son coût. A terme, la démarche entreprise doit permettre de donner à l'association l'autonomie dont elle a besoin pour répondre objectivement et du mieux possible aux attentes. Elle se traduira par une convention pluriannuelle fixant à la fois les objectifs assignés à l'association et les moyens mis à sa disposition par l'administration.

LE FINANCEMENT DES ŒUVRES SOCIALES RESTE UNE DÉCISION POLITIQUE.

Il s'agit bien entendu de

répondre aux exigences de transparence et de justification de l'utilisation de l'argent public qui poussent aujourd'hui à une contractualisation du fonctionnement de l'aide sociale, mais pas seulement. Cet effort de sincérité budgétaire, dans l'esprit de la LOLF, doit surtout permettre de sécuriser le financement des œuvres sociales qui ne peuvent plus être une variable d'ajustement budgétaire.

Le nouveau cadre comptable concernant les subventions publiques établit un étalement des versements au cours de l'année ainsi que la révision (à la hausse comme à la baisse !) des montants en cours d'année à l'occasion d'un véritable dialogue de gestion et en fonction des besoins réels constatés. L'exercice reste donc soumis aux arbitrages.

UN NOUVEAU SITE INTERNET



Venez visiter notre nouveau site internet :

- une architecture plus moderne,
- plus de fonctionnalités,
- des centaines d'articles,
- les LDS depuis 2001,
- la possibilité d'évaluer les articles,
- un partage social,
- un système de mots-clés facilitant la recherche thématique,
- et bien d'autres choses encore !

WWW.CFDT-MAE.FR

Or, si l'association dispose d'un fond de réserve lui permettant, pour l'instant, de venir en aide rapidement dans des situations urgentes et exceptionnelles (l'exemple de l'évacuation de nos collègues libyens montre bien l'importance primordiale de cette capacité), le décalage annuel entre les besoins et le financement assuré par l'administration la mettra à moyen terme dans l'incapacité de soutenir une politique qui pour l'instant fait

consensus.

Dans cette optique, la hausse de la subvention théorique de fonctionnement (+10%) obtenue pour 2011 dans un contexte budgétaire très contraint semble démontrer une prise de conscience par la direction des ressources humaines de l'importance des enjeux. Il reste à espérer que cette volonté ne fondera pas à l'heure du premier arbitrage budgétaire.

ADMINISTRATEURS CFDT DE L'ADOS

ESPOSITO Olivier, Président
DA SILVA Olivier, Trésorier
DARIOSECQ Denise, Secrétaire
DUBOC Thierry, administrateur
FARJON Jean-Pierre, administrateur
RAIMBAULT Jacques-Yves, administrateur
CHAUSSIN Martine, administratrice
LE MASSON Arnaud, administrateur
MATHIEU-GAILLARD Brigitte, administratrice

Les couples, victimes collatérales des négociations sur l'indemnité de résidence ?

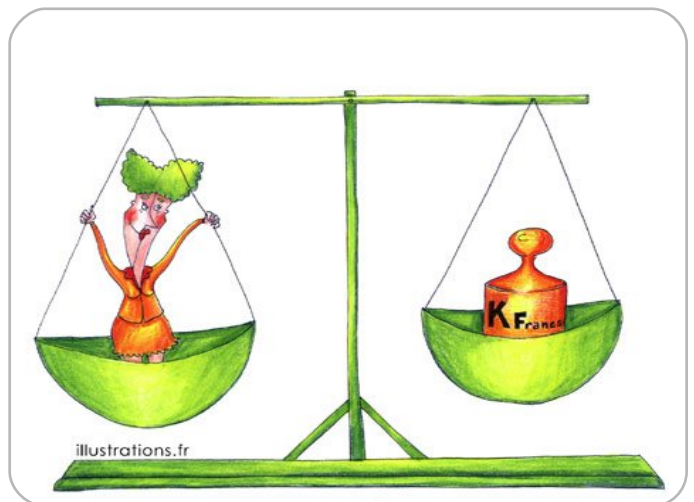
En acceptant l'abattement de 10% sur l'IR de chaque agent expatrié en poste double dans ses négociations avec Matignon et Bercy sur la réforme des IR, l'administration crée de l'injustice dans la rémunération de ses agents par une mesure discriminatoire et arbitraire, et met le doigt dans l'engrenage de la déforfaitisation dont elle a pourtant fait une ligne rouge.

Malgré les protestations des représentants du personnel lors de la présentation de cette mesure en CTPM l'année dernière, l'administration s'est vue contrainte, nous dit-on, d'accepter cet aménagement pour corriger «l'anormalité» que représenterait le versement à deux agents publics en couple de l'intégralité de leur rémunération principale. Cette mesure apparaît pour le moins discriminatoire, voire d'une légalité douteuse.

En effet, le choix de vie réalisé par certains agents, souvent au détriment d'un métier et d'une première carrière pour l'un des deux, doit-il être pénalisé ? Les agents en poste double connaissent les mêmes contraintes, la même charge de travail, les mêmes responsabilités et les mêmes conditions de vie qu'un agent célibataire, ou avec charge de famille. Ils subissent les mêmes astreintes, multipliées par deux.

Si cette mesure est engagée pour mieux prendre en compte la part liée au logement de l'indemnité de résidence (part logement versée aux deux agents), alors elle le fait de manière arbitraire. Le mécanisme de calcul permettant d'obtenir ce ratio (- 10% pour chaque agent), appliqué de façon uniforme sur l'ensemble du réseau alors que l'on

sait que le poids du logement dans la rémunération peut varier de 15 à 50 % en fonction du poste, n'est pas clairement expliqué.



Une prise en charge juste et réaliste de la problématique du logement des agents de l'Etat expatriés ne peut pas, et ne doit pas, passer par un nivellement par le bas des rémunérations. Le problème réel est éludé et seule une politique d'économies budgétaires justifie cette mesure.

Pourtant les économies ainsi réalisées seront minimales au regard de la masse salariale globale, et le manque à gagner important pour les agents concernés. Alors que le ministère souhaite mettre en place une politique en faveur des couples, incitative pour les conjoints, cette décision décourage un peu plus des agents dont la situation est déjà source d'économie pour le Département (frais de mise en route unique, pas de suppléments familiaux, majorations familiales pour

une seule famille prise en charge).

Enfin, cette estimation irréaliste et à l'emporte pièce est en fait un premier pas vers la déforfaitisation. Elle définit un poids à la part «logement» de l'IR et autorise simplement l'idée que l'IR est modulable en fonction de critères divers auparavant limités à la présence effective au poste ou à la durée de séjour dans un même pays d'affectation.

Cela va à l'encontre du concept de fonctionnalisation de l'IR défendue par la CFDT et mise en œuvre par l'administration.

Surtout, cette mesure découragera encore un peu plus certaines catégories d'agents de partir à l'étranger sur des postes où l'IR est déjà trop basse pour permettre aux agents avec charge de famille de postuler. En désavantageant les familles, l'administration donne une prime au célibat.

Signature de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels

L'Union des Fédérations CFDT des Fonctions Publiques et Assimilés (UFFA,) a signé, le 31 mars 2011, l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la Fonction publique.

Comme l'indique le communiqué de presse de l'UFFA du 29 mars 2011, «la CFDT Fonctions Publiques revendique depuis des années l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels. Sa forte implication dans le processus de négociation a permis de réelles avancées au profit de ces personnels (...).»

Voici les grandes lignes de cet accord, qui doit servir de «cahier des charges» au législateur (un projet de loi devrait être examiné à l'automne par le Parlement) et se décline en trois axes.

Il s'agit en premier lieu d'«apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi de titulaire».

Le dispositif d'accès à une éventuelle titularisation devrait être largement ouvert. En effet, il devrait s'adresser aux agents sous contrat à durée indéterminée (CDI) à la date de

publication de la loi ainsi qu'aux agents sur emplois permanents dont le contrat à durée déterminée (CDD) serait transformé automatiquement en CDI à la date de publication de la loi dès lors qu'ils rempliraient les conditions (cf. ci-dessous). Le dispositif serait en outre accessible aux agents en CDD sur emplois permanents à la date de signature du protocole ainsi qu'aux agents sur emplois permanents en service entre le 1er janvier 2011 et la date de signature du protocole, justifiant, à la date du concours ou examen professionnel, de 4 ans de services sur une période de référence de 6 ans, dont deux au moins réalisés antérieurement à la date de la signature du protocole.

Le protocole propose également, dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, la transformation automatique en CDI des contrats CDD des agents, qui, à la date de publication de la loi assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent auprès du même département ministériel ou du même établissement public depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (sur une période de référence de 8 ans). Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi

bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils auront au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

Il s'agit en deuxième lieu de «prévenir la reconstitution de situation de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats».

Le protocole propose notamment de clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels et des renouvellements de leurs contrats, ainsi que les conditions de reconduction d'un CDD en CDI et de mieux spécifier les cas de recours aux agents contractuels dans le statut général. Dans le cadre des dispositions existantes, (absence, au niveau C et B, de corps de fonctionnaires ou de cadre d'emplois correspondants et, en catégorie A et à l'étranger pour des emplois de tous les niveaux, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient), il est proposé de clarifier la notion de «nature des fonctions». A cet égard, le recrutement contractuel ne sera autorisé sur certains

emplois «que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge».

Il s'agit enfin, en troisième lieu, d'«améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique».

Le protocole propose de «favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et à

formation professionnelle des agents contractuels», et notamment d'améliorer leurs droits à rémunération et leurs droits sociaux «en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires».

Le protocole propose un système cohérent, car il améliore les conditions d'emploi des agents contractuels, tout en reposant sur une politique de limitation du recrutement de ces derniers, compte tenu du principe que le recrutement de droit commun reste, pour exercer des fonctions correspondant à

des emplois permanents de l'administration, le recrutement de fonctionnaires.

La CFDT, très attachée à ce principe, estime cependant que, vis-à-vis des agents contractuels qui ont été recrutés ou qui le seront, l'employeur public doit prendre toutes ses responsabilités en termes de droits sociaux, de visibilité et de sécurisation des parcours professionnels.

Lancement d'une enquête sur la RGPP

Depuis 2007, la mise en place d'une nouvelle politique de gestion et de définition des services publics, la Révision Générale des Politiques publiques, a coïncidé pour le MAE avec la mise en application de propositions émanant du Livre blanc sur la politique étrangère et européenne de la France, rédigé sous la présidence d'Alain Juppé et Louis Schweitzer.



Depuis 4 ans, la RGPP, qui devait être l'occasion d'une redéfinition concertée des missions et des moyens à disposition de la fonction publique, s'est traduite par une érosion de ces derniers, humains, financiers, opérationnels, décriée par les agents, leurs représentants et jusqu'à certains acteurs et décideurs du monde politique. Accompagnant ce plan social, une kyrielle de «réformes», dont l'objectif final avoué est une meilleure efficacité des services pour un coût moindre, s'est abattue sur le quotidien des agents, poussant, au MAE comme

dans toute la fonction publique d'Etat, à la désorganisation de l'administration.

Face à ce constat, répété dans chaque instance de dialogue, fin 2010 le ministre a proposé la réalisation d'audits dans les postes pour faire un état des lieux.

La CFDT-MAE propose, pour sa part, de donner la parole aux agents de ce ministère plutôt qu'à un cabinet de conseil privé.

Parce que rien ne remplace l'expérience des agents confrontés, au quotidien, à la réalité des missions de service public, pour porter un tableau clair et aussi exhaustif que possible de la situation dans les postes et les services auprès de notre hiérarchie et des élus, la CFDT-MAE soumettra une enquête sur la mise en place des mesures liées à la RGPP. Sous forme d'un ensemble de courts sondages thématiques mis en ligne prochainement sur notre site internet (<http://www.cfdt-mae.fr>), cet audit a pour but de faire valoir votre point de vue sur l'ensemble des réformes et exprimer vos réflexions et attentes.

Les résultats de l'enquête seront communiqués à l'ensemble des agents, et bien entendu à l'administration et aux décideurs politiques. Les problèmes soulevés seront débattus dans les enceintes de dialogue social, et pourront donner lieu à une réflexion à laquelle la CFDT-MAE conviera tous ceux qui souhaiteront y participer dans le but de définir des propositions concrètes d'action.