

EDITO : Du grain à moudre pour le dialogue social au MAE

Cinq des six derniers numéros de la Lettre du syndicat CFDT-MAE ont été consacrés aux élections CAP et CCP de décembre dernier et à notre congrès des 23, 24 et 25 janvier 2012. C'est le signe que ces deux échéances étaient importantes mais aussi que le dialogue social a été bien faiblard depuis l'été dernier...

A présent le paysage syndical est stabilisé jusqu'en 2014, notre syndicat a mis à jour sa feuille de route et renouvelé son équipe dirigeante jusqu'en 2015. L'administration, elle, s'est dotée d'un nouveau DRH soucieux de relancer le dialogue social. Quant à la négociation MAE-Bercy sur la réforme des indemnités de résidence, qui parasitait d'autres dossiers (temps de travail, majorations familiales), elle est derrière nous, même si nous n'avons pas dit notre dernier mot sur sa mise en oeuvre.

Il est donc temps de reprendre le fil du dialogue social, de relancer les groupes de travail assoupis (recrutés locaux, agents contractuels, agents de catégorie C...), de mettre en avant nos propositions sur le temps de travail à l'étranger, sur l'avenir de la filière technique et sur le dialogue social dans les postes, de mobiliser la trentaine de militants CFDT qui siègent dans les comités techniques et les comités d'hygiène, sécurité et

conditions de travail à Paris et à Nantes.

Ce mois d'avril s'annonce riche en concertation syndicale puisque pas moins de dix rendez-vous sont programmés. Ils porteront sur des sujets aussi essentiels que la promotion interne des agents titulaires, le dialogue social dans les postes, les majorations familiales, le régime indemnitaire des agents de catégorie C, la protection sociale et le pouvoir d'achat des recrutés locaux.

Selon un rituel éprouvé les permanents et militants CFDT continueront de préparer collectivement chaque rencontre. Ils prendront la parole en réunion en s'appuyant sur des mandats clairs et des plateformes revendicatives débattues et validées en congrès ou en conseil syndical. Enfin ils auront à cœur de rendre compte régulièrement aux adhérents CFDT et aux salariés.

La présente Lettre du syndicat n'a pas d'autre ambition que d'illustrer ce travail de fond, dont nous ne sommes pas peu fiers !

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL,
THIERRY DUBOC



Calendrier des principales réunions de dialogue social en avril

6 avril : GT prévention des risques psycho-sociaux

10 avril : négociation des ratios de promotion interne

11 avril : comité central d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT)

17 avril : réunion de concertation sur la PFR pour les corps de catégorie C, retour catégoriel et majorations familiales

19 avril : compte-rendu par la DRH de la conférence interministérielle sur la GPRH

24 avril : négociation du 4^e accord-cadre sur le dialogue social dans les postes

25 avril : rencontre avec le nouveau directeur général de la mondialisation, du développement et des partenariats

== GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ==

On arrête de bricoler et on se donne les moyens de travailler efficacement ...

La réunion du 9 mars 2012 est consacrée à la présentation, par le chef de projet, nommé en février auprès du DRH, du contenu de la mission qui lui a été confiée pour une durée d'un an.

Méthodologie : l'administration cesse d'être juge et partie

Après les premiers travaux, balbutiants et désordonnés de ce groupe de travail, il est temps de sortir d'un schéma dans lequel la DRH était juge et partie. Le pilotage du groupe est confié à un chef de projet dont la mission sera exclusivement consacrée à l'aboutissement du plan de prévention des RPS prévu par l'accord «santé et sécurité au travail dans la fonction publique» signé le 20 novembre 2009.

Lorsque la discussion s'engage sur le fait de savoir s'il convient de prévoir une rubrique dédiée aux RPS dans le Document Unique de prévention des risques professionnels, la CFDT rappelle qu'il est vain d'épiloguer sur ce point : l'accord de 2009 le prévoit. En conséquence, les DU contiendront une rubrique dédiée. La CFDT rappelle par ailleurs les travaux de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (www.inrs.fr) sur la méthode à adopter en matière de plan de prévention des RPS.



La santé et la sécurité de
l'Homme au travail

Le chef de projet compte s'appuyer sur le guide méthodologique élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Il confirme que

la DRH, la mission pour l'action sociale, les médecins de prévention, les chargés de mission d'expertise et de suivi psychologique, les agents en mission de management et les syndicats seront acteurs de ce groupe de travail. Le chef de projet s'engage à faire le lien entre le groupe de travail et l'Inspection.

La CFDT insiste sur l'importance qui s'attache à associer l'Inspection aux travaux car elle a pour mission de détecter les dysfonctionnements auxquels il doit être remédié.

Un calendrier volontariste à court et moyen terme

Le chargé de projet se dit soucieux de «pousser les feux» et souhaite aboutir à un résultat d'ici à la fin de l'année 2012. Il propose de dresser un état des lieux à partir de l'enquête menée en 2007 - 2008 par le médecin de prévention, dont les résultats ont été connus en janvier 2011.

La CFDT souligne que si cette enquête constitue un point de départ intéressant, elle a été menée avant que la RGPP n'ait produit ses premiers effets nocifs. Les conclusions qui seront tirées de cette étude laisseront de côté de nombreuses problématiques liées à la RGPP et qui constituent une part substantielle du champ d'investigation de ce GT.

Le plan d'action fera l'objet d'une évaluation périodique et sera ajusté si nécessaire. Il s'agit donc de travailler rapidement avec la DRH et les directions concernées, pour définir le contenu substantiel d'un plan d'action dès septembre 2012, qui pourra être

soumis au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du second semestre 2012. Le GT se réunira sur un rythme mensuel jusqu'à la fin 2012.

Au début de l'année 2013, une enquête grandeur nature sera organisée et les résultats de cette enquête, qui seront connus en septembre 2013 permettront alors de réviser le dispositif pilote. Un rythme triennal est proposé pour ces enquêtes.

Un programme de travail ambitieux

Le chargé de mission propose de structurer la démarche autour de 6 axes : comment éviter les RPS ? combattre les RPS à la source, adapter le travail à l'homme, adopter des mesures de protection collective, donner des instructions appropriées, planifier la prévention.



Pour y arriver, outre les conclusions à tirer de l'étude du médecin de prévention, des informations seront recueillies par la DRH, afin d'établir une carte des «points noirs» à traiter : pays à risques, populations à risques et situations à risques.

Comme elle l'a fait à plusieurs reprises depuis le début des tra-

vaux, la CFDT rappelle que la question essentielle à traiter est celle de la prévention des dysfonctionnements de l'institution. Il faut s'intéresser à son organisation et à son fonctionnement, ne pas se borner à analyser les phénomènes individuels mais analyser ce qui empêche les agents de s'acquitter de manière satisfaisante/gratifiante des tâches qui leur sont confiées.

Toutes les études montrent que la source des RPS se trouve dans l'impossibilité pour les intéressés d'effectuer correctement les tâches qui leur sont confiées : «ne pas pouvoir bien faire son travail». Il ne s'agit pas de se limiter à réparer ce qui est détruit, mais de remédier aux dysfonctionnements de la machine pour l'empêcher d'être source de situations dangereuses. Il faut traiter d'abord les aspects collectifs pour améliorer les si-

tuations individuelles et non l'inverse. Pourront être étudiées les injonctions contradictoires, les flux de commandes ou la répartition des tâches, la définition des missions rapportée aux effectifs.

La prévention des RPS est l'affaire de tous

L'administration entend faire de la communication sur ce thème un élément clé de l'opération, afin que tous les agents soient sensibilisés à l'importance qu'il faut accorder à la prévention des RPS. La nomination du chef de projet a été annoncée sur Diplonet, une rubrique sera dédiée aux RPS et un télégramme circulaire sera envoyé.

La réunion d'avril sera consacrée aux indicateurs qui permettent de repérer les RPS.

JOUR DE CARENCE EN CAS DE CONGÉ MALADIE: ON NAGE EN PLEINE DÉMAGOGIE

Depuis le 1er janvier, en centrale comme à l'étranger, tout agent absent pour congé de maladie se voit retirer un trentième de son traitement, quelle que soit la durée de son congé.

Au-delà de la démagogie évidente de cette mesure gouvernementale en pleine période électorale, on ne peut que s'insurger contre un nouveau coup donné aux fonctionnaires déjà éprouvés par une RGPP inhumaine, un âge de la retraite repoussé, un gel du point d'indice qui s'éternise...

Les économies réalisées seront vraisemblablement minimes mais les conséquences risquées : nous aurons le plaisir de partager un peu plus nos microbes au bureau puisque certains n'oseront plus s'arrêter !

== PFR DES ADJOINTS DE CHANCELLERIE == **Peut mieux faire ...**

Alors que se précise la mise en place de la PFR pour les corps administratifs de catégorie C, on ne peut que déplorer que la revalorisation des traitements ne puisse passer que par cette prime fonctions et résultats. La CFDT s'est toujours prononcée contre la rémunération "au mérite", source d'inégalités et d'arbitraire. En réunion de dialogue social, la DRH annonce aux organisations syndicales que la PFR en catégorie C se substituera à l'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) et à la prime de rendement et que la NBI sera supprimée. Deux taux coexisteraient : le taux moyen (absorbant l'IAT et la prime de rendement), et le taux majoré (= taux moyen additionné de 70 €) attribué à environ 40 % des agents affectés en administration centrale.

La suppression de la NBI permettrait une augmentation de 70 € pour tous les agents bénéficiant de la PFR, à l'instar de la mesure dédiée aux secrétaires de chancellerie il y a deux ans. Toutefois, les agents qui bénéficiaient de la NBI ne

se verront pas octroyer automatiquement le taux majoré. En effet, une nouvelle cartographie sera élaborée sur une logique de fonctions et de service, l'idée étant d'éviter que les agents d'un même service soient logés à des enseignes différentes. Nous avons demandé à être associés aux travaux.

Il faut donc s'attendre à une faible augmentation au regard des attentes : entre 70 et 140 € pour les plus chanceux (dans l'hypothèse pour ce dernier montant que l'agent ne touchait pas de NBI et se verrait attribuer le taux majoré) voire aucune augmentation pour une minorité (cas de l'agent qui se verrait supprimer la NBI sans bénéficier du taux majoré de PFR)...

De plus, on peut se demander comment la DRH va pouvoir gérer les affectations à la centrale, puisque seuls 40% des postes de catégorie C seront classés au taux majoré créant un engorgement de demandes sur certains postes de travail...

== RECUPERATION DES PERMANENCES LIEES AUX ELECTIONS 2012 ==

Mention passable ...

En vue des permanences que les agents vont être amenés à effectuer dans les postes et à l'administration centrale pour les prochains scrutins présidentiel et législatif, la CFDT est montée au créneau pour demander à ce que soient précisées les conditions de récupération des dimanches, voire des week-ends travaillés, et n'a pas hésité à écrire au secrétaire général (voir la réponse du Secrétaire général sur notre site, actualité du 27 mars).



Un dispositif de rémunération a été prévu en administration centrale. Alors que chaque permanence de 7h30 devait être rémunérée 57 € nets pour

toutes les catégories confondues, la CFDT a exigé que soit relevé le niveau de rémunération. L'indemnisation atteindra finalement 75 € nets et seuls les agents volontaires seront mobilisés.

Une journée de récupération sera octroyée uniquement en cas de travail de nuit.

En revanche, alors que nous revendiquions 2 jours de récupération par scrutin pour les permanences effectuées à l'étranger, le télégramme adressé aux postes n'en octroie qu'un seul en demandant aux chefs de poste de tenir une réunion de dialogue social sur le dispositif de récupération. Des échos qui nous sont parvenus, il semble que peu de postes aient décidé d'accorder davantage que le seul jour prescrit par le Département. La question des heures supplémentaires des recrutés locaux a été balayée avec la réponse «indemnisation» alors que les crédits ad hoc ne sont pas toujours au rendez-vous. Et puis cette distinction

entre postes de plus de 20.000 électeurs et les autres nous semble un peu limite, tout autant que celle entre les catégories C et les autres personnels !

La CFDT ne peut que se réjouir que soit incitée la réunion des personnels dans le cadre du dialogue social dans les postes. Encore faut-il s'assurer qu'il s'agisse bien de dialogue et pas seulement de «réunion d'information» comme celles à laquelle nous assistons parfois. En tout état de cause, elle regrette que la récupération soit laissée à l'appréciation –le plus souvent arbitraire– du chef de poste. Nous demandons à l'administration qu'un bilan du dispositif de récupération des astreintes effectuées lors du scrutin présidentiel nous soit présenté au Comité technique ministériel des 30 et 31 mai.

Ce sera aussi l'occasion de relancer le débat sur les heures supplémentaires et astreintes à l'étranger et de trouver enfin un cadre juridique acceptable.

== ACTION SOCIALE : BUDGET EN BERNE ==

Les crédits d'action sociale n'ont pas été épargnés par les coups de rabots successifs portés au budget du ministère. Une baisse généralisée d'environ 10% par rapport aux dépenses de 2011 met à mal l'ensemble des actions menées : 5 677 297 € dépensés en 2011 pour seulement 5 167 500 € budgétés en 2012. Le logement social sera le plus gros contributeur à l'effort collectif (baisse de 50% des réservations de logements en 2012), sans pour autant que les représentants du personnel en Comité d'Action sociale n'aient noté une baisse des besoins !

L'avenir de nombreuses associations à caractère social est également incertain. La Mutuelle des Affaires étrangères et l'Association des Oeuvres sociales voient leurs subventions revues à la

baisse, dans un budget contraint, notamment, par une hausse du coût du marché de restauration parisienne. L'administration, assure que ce budget sera prioritaire... "si des marges supplémentaires peuvent être redéployées en cours d'année".

Que l'on se rassure, cela ne remet pas en cause la prime de performance individuelle pour nos cadres à l'étranger, voulue par le Ministère de la Fonction publique nous dit-on, pour un budget d'un demi million d'euros... soit environ 10% du budget d'action sociale.

Il s'agit d'une nouvelle démonstration d'absence de volonté politique en faveur de l'action sociale à l'heure des choix en période de crise et de pénurie.

