

Rapport d'activité 2009 – 2011

Approuvé par le conseil syndical les 15 juin et 5 juillet 2011

Le conseil syndical élu lors du congrès de 2009 a hérité d'une situation très favorable, due pour l'essentiel au travail effectué par les équipes conduites par Jacqueline Séjean et par Thierry Duboc, nos secrétaires généraux précédents. Ce qui s'est traduit par de significatives progressions dans toutes les élections, voir le chapitre élections. Avec 41,44 % des voix aux élections pour désigner les représentants du personnel au CTPM unique, le 7 juillet 2010, la CFDT dispose d'une majorité relative dans la plupart des organismes paritaires (CTPM, CCHS, CAS) et au conseil d'administration de l'ADOS ainsi qu'un droit syndical proportionnel (droits à décharges et en mètres carrés de bureaux, principalement).

Certaines de nos revendications ont abouti ou sont sur le point d'aboutir entre 2009 et 2011 : fonctionnalisation des IR pour les adjoints de chancellerie, relèvement du plafond des primes pour les titulaires C et B, contractualisation des grilles salariales des recrutés locaux... Par ses propositions innovantes, souvent transformées en « acquis », par ses succès électoraux, par ses succès contentieux (affaires Zourabichvili et Blatman, décret Marek), notre syndicat est considéré depuis 2005-2006 comme un interlocuteur fiable par l'administration et comme un partenaire incontournable par les autres organisations syndicales représentatives.

La barre était donc placée très haut pour la mandature 2009-2011. Notre action s'est organisée selon cinq axes :

- . la résolution d'orientation votée au dernier congrès nous fixait des objectifs ambitieux en terme d'action revendicative ; en plus de ces objectifs que nous nous étions nous-mêmes fixés, il nous a fallu faire face à de nouveaux défis ;
- . le dialogue social a progressé au niveau central et surtout dans les postes ; cela nous a créé des obligations nouvelles ;
- . il aura fallu souvent rappeler l'administration à la raison en ayant recours à des procédures précontentieuses et contentieuses ;
- . nous avons poursuivi la modernisation de notre communication sans négliger l'action syndicale traditionnelle ;
- . notre fonctionnement a dû tenir compte de la croissance du nombre d'adhérents et de permanents syndicaux.

I - Acquis revendicatifs

I – 1 Les recrutés locaux, qui constituent la population la plus nombreuse mais aussi la plus fragile, ont continué, comme lors du mandat précédent, à bénéficier de l'action résolue de notre syndicat

Contractualisation des grilles. Cette mesure, demandée par la CFDT depuis plusieurs années, a été mise en œuvre au moyen du cadre salarial, même si nous regrettons que l'augmentation annuelle automatique soit limitée à 0,8 % (nous demandions 0,9 % minimum) et qu'il soit réservé 0,2 % au mérite. On rappelle que dans sa lettre du 9 mars 2009, le ministre de l'époque, Bernard Kouchner, avait répondu favorablement à cette demande en ces termes: « Les grilles de salaires revêtent (...) 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. »

Lors du CTPM, l'administration a indiqué que, un an après le lancement de cette réforme dans les postes, sur les 169 réponses à la proposition d'adoption du cadre salarial attendues, plus des 2/3 ont été enregistrées (147) dont une très importante majorité de réponses positives (84 %), étant entendu que, lorsque la législation locale impose des règles plus favorables que celles résultant du cadre salarial, ce sont les règles prévues par la législation locale qui s'appliquent.

La CFDT a suivi l'application de cette réforme et appuyé les sections ou adhérents qui le demandaient.

Protection sociale : on avance, même si le rythme est lent. Le sujet figure en effet depuis février 2010 à l'ordre du jour de chaque réunion du groupe de travail « recrutés locaux ». Des progrès notables ont été enregistrés : il est à ce jour acquis que les ayants droits de l'agent seront également couverts par la protection sociale. Il est également acquis qu'un part substantielle du retour catégoriel, c'est-à-dire des sommes résultant des suppressions d'emplois, sera affectée au financement de la protection sociale des recrutés locaux.

Enfin, il a été acté lors du CTPM des 4 et 5 mai 2011 que l'objectif à atteindre était la prise en charge intégrale des soins médicaux, qu'en cas de congé de maladie, l'intéressé bénéficierait de 100 % de son traitement pendant 3 mois, et de 50 % de son traitement pendant les 3 mois suivants, que le congé de maternité s'élèverait à 16 semaines, que la part salariale de contribution aux cotisations sociales serait fixée à un tiers maximum. Ces mesures constituent, pour la première fois, un socle minimum en matière de protection sociale, l'administration précisant cependant qu'elles ne s'appliqueraient que sous réserve de disponibilité des financements nécessaires.

La CFDT a par ailleurs fait reculer la précarité pour les recrutés locaux. Le syndicat a fait valoir les dispositions du guide de recrutement local. Ce dernier prévoit en effet : «La norme est le recrutement d'agents permanents sur la base de la signature d'un contrat de travail. Selon les besoins et les pratiques locales, le contrat est établi sur contrat à durée déterminée ou indéterminée.. Ces contrats sont soumis à la période d'essai initiale prévue par le droit local. Le Département engage les postes à ne pas maintenir systématiquement les agents en contrat à durée déterminée si le droit local le permet, mais à proposer un contrat à durée indéterminée aux intéressés ayant vocation à occuper des emplois permanents. »

Depuis le début des années 1990, l'administration ne proposait aux Etats-Unis que des contrats à durée déterminée, alors même qu'aucune disposition de la loi locale ne faisait obstacle au fait que des contrats à durée indéterminée soient proposés aux agents dès lors qu'ils étaient recrutés sur des emplois permanents. L'administration, à l'initiative de la CFDT, revoit sa politique sur ce point.

Le cas égyptien. Dans le dernier rapport d'activité, il a été fait mention d'un conflit social au centre français de culture et de coopération (CFCC) du Caire. A peine ce conflit était-il résolu que 8 collègues du centres d'études et de documentation juridiques (CEDEJ) du Caire ont été licenciés à la suite d'une décision de mettre fin aux activités documentaires du CEDEJ, et le poste refuse obstinément de verser l'indemnité de fin de fonctions (IFF) prévue au contrat. La direction générale de la mondialisation (DGM), dont on a souligné la calamiteuse façon de gérer les recrutés locaux, émet l'idée, (non suivie d'un passage à l'acte), de saisir pour avis le service des affaires juridiques internes de la direction générale de l'administration et de la modernisation (DGA). La CFDT la prend au mot et expose au SAJI sa position : l'administration ne peut refuser de verser l'IFF. Le SAJI confirme sur ce point l'analyse de la CFDT. LA DGM persiste dans son attitude en faisant valoir des arguments budgétaires. L'administration recrute postérieurement au départ des huit licenciés des agents pour la plupart vacataires pour effectuer des tâches de documentation. Interpellée fermement par la CFDT lors du CTPM des 4 et 5 mai 2011, la DGM persiste dans son attitude et est désavouée par le DGA.

I – 2 Titulaires

I - 2 – 1 Catégorie C

Les élus à la CAP des adjoints administratifs ont réussi, au cours de la mandature 2008-2010, à faire passer un message fort à l'administration sur la situation difficile de l'ensemble du corps : paupérisation de certains agents en centrale, difficultés financières dans certains postes, augmentation de la charge de travail, problèmes de non reconnaissance, risques psycho-sociaux, etc. Cette prise de conscience tardive mais bienvenue a permis la proposition par le MAE de mesures concernant la rémunération des agents de catégorie C, notamment la revalorisation des IR de la catégorie C « cœur et enjeu offensif de la réforme », dont " *l'économie générale a été validée par le Cabinet du Premier ministre*" (réunion de concertation du 9 mars 2011 sur la réforme des IR).

Une grande enquête réalisée pendant l'hiver 2010 a par ailleurs permis l'actualisation de la plate-forme revendicative de la CFDT pour tenir compte des principales préoccupations des collègues de catégorie C : ces revendications ont été défendues dans les deux réunions du groupe de travail obtenu de haute lutte par la CFDT, malgré l'opposition de certains syndicats.

En ce qui concerne les rémunérations, comme l'avait demandé la CFDT, la NBI des agents de catégorie B est en cours de redistribution aux agents de catégorie C pouvant en bénéficier statutairement.

La fonctionnalisation des IR, également revendiquée de longue date par la CFDT afin de faire "coller" l'IR à la réalité du travail en poste, est en cours et devrait résulter en une augmentation globale de la rémunération des agents de catégorie C, une enveloppe de 4M€ étant réservée à cet effet.

Les prochaines réunions du groupe de travail seront orientées sur les problèmes de carrière et de formation ainsi que sur les problèmes de logement, tant à la centrale qu'à l'étranger.

I - 2 - 2 Temps de travail

Ce dossier est en chantier depuis 2006, et, avant même que le Conseil d'Etat se soit prononcé sur la disposition des règlements intérieurs/aménagement du temps de travail dans les postes à l'étranger qui prévoyait, pour les gents expatriés, que l'indemnité de résidence compensait forfaitairement les heures supplémentaires, les permanences et les temps d'intervention durant les astreintes, l'administration avait mis en place un groupe de travail. Tout d'abord, fin 2006, la DRH a ouvert une négociation prometteuse, (trois réunions de concertation syndicale laissent en effet laisser espérer une issue rapide et des solutions innovantes : franchises horaires, possibilité de créditer les comptes épargne-temps, priorité aux astreintes par rapport aux permanences). Puis brusquement, en juin 2007, l'administration a changé à nouveau son fusil d'épaule : les négociations sont suspendues en attendant que notre contentieux soit jugé. Dans un arrêt du 27 octobre 2008, le Conseil d'Etat a finalement rejeté nos requêtes. Mais cet arrêt souligne qu'il manque toujours un décret relatif à la compensation des astreintes. La CFDT a donc demandé au ministre, par un courrier du 25 février 2009, la réouverture du chantier de l'indemnisation des permanences, heures supplémentaires et astreintes et la reprise de la négociation là où elle avait été interrompue, car « rien ne s'oppose à ce que du temps de travail effectué en plus des horaires réglementaires de travail soit compensé par des récupérations. ». Bernard Kouchner nous a répondu, dans son courrier du 9 mars 2009, que c'est bien ainsi qu'il voyait les choses. Au moment de la rédaction de ce rapport d'activité, la négociation n'avait pas encore repris. Lors du CTPM de mai 2011, la CFDT a obtenu la reprise des négociations. Par ailleurs, la CFDT obtient le retrait de dispositions figurant dans ces règlements intérieurs qui se révèlent incompatibles avec les textes réglementaires en vigueur (notamment : utilisation contrainte du CET, alors que l'ouverture et l'utilisation de ce dernier relève du volontariat, disposition prévoyant que les ARTT servent à compenser des dépassements d'horaires)

I - 2 - 3 Retraites

L'article 50 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, s'il n'a pas remis en cause le principe des bonifications pour services hors d'Europe (BSHE), prévoit cependant que ces bonifications ne seront plus prises en compte pour calculer la durée d'assurance ouvrant droit à une surcote. Elle renvoie à un décret d'application le soin de préciser la liste des bonifications concernées.

Par lettre du 24 novembre 2010, la CFDT saisit en ces termes le ministre chargé des affaires étrangères de l'époque en ces termes : « Il semblerait que, sur le fondement de l'Article 50-III de la loi du 9 novembre précitée, le service des retraites de l'État envisage d'ores et déjà d'appliquer aux pensions en cours de liquidation la non prise en compte des bonifications pour services hors d'Europe pour le calcul des surcotes sans attendre la remise du rapport au Parlement. (...) Cette décision, si elle était confirmée, aurait un impact important sur le montant des pensions, sans que les agents concernés aient été informés des conséquences de la loi et aient pu prendre les dispositions qui sauvegardent au mieux leurs intérêts. Un délai minimum apparaît en conséquence nécessaire pour permettre aux agents non seulement de votre ministère, mais aux agents d'autres administrations qui, au cours de leur carrière, ont effectué des séjours à l'étranger qui ouvrent droit à bonification au titre de l'article L. 12 du CPCM et qui, à ce titre, entraînaient des surcotes, d'exercer, s'agissant de la date à laquelle ils feront valoir leurs droits à pension, un choix en toute connaissance de cause. Faute d'un tel délai, les personnels concernés se trouveront confrontés à une modification du régime en vigueur qui porterait une atteinte excessive à leurs intérêts dans la mesure où elle serait d'application immédiate et non prévisible, ce qui fait au demeurant s'interroger sur sa conformité au principe de sécurité juridique. Le syndicat CFDT-MAE vous serait très reconnaissant des démarches que vos services pourront entreprendre pour que les droits des personnels qui seraient affectés par le caractère brutal d'une application immédiate de la nouvelle législation soient préservés. »

Lors du CTPM de mai 2011, on apprend que « le ministre d'Etat a écrit au ministre du budget le 3 décembre pour regretter que les dispositions de l'article 50 précité n'aient pas fait l'objet d'une concertation préalable et qu'il a demandé que ces dispositions, en tout état de cause, ne s'appliquent pas avant le 1^{er} juillet 2011, afin que nos collègues puissent prendre leur retraite en toute connaissance de cause. Par lettre du 23 février 2011, le ministre du budget a répondu que les dispositions de l'article 50 étaient provisoirement « suspendues », compte tenu des imperfections de cet article et des risques d'insécurité juridique. Il a réaffirmé le principe de non prise en compte des BSHE dans le calcul de la durée d'assurance ouvrant droit à la surcote, en précisant que la rédaction de l'article 50 serait à cet égard clarifiée. La mise en œuvre de la mesure proposée suppose donc une nouvelle modification législative ».

Cela étant, le principe de sécurité juridique s'applique non seulement aux textes réglementaires mais également aux textes législatifs et le législateur ne devrait pas prévoir une application immédiate. Toutefois, par précaution, dans l'attente de la modification législative annoncée, le syndicat conseille depuis lors aux intéressés de demander une liquidation de leurs droits pour une prise d'effet en fin d'année civile 2011.

Lors d'une réunion de concertation, le 16 juin 2011, l'administration a annoncé que la modification législative interviendrait dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale, qui sera votée à la fin de l'année 2011, avec effet immédiat au 1^{er} janvier 2012.

I - 2 - 4 Filière technique

Dix ans après la création des corps d'ASIC et de SESIC, dont la CFDT estimait à l'époque qu'elle conduisait dans une impasse, c'est l'existence même de ces deux corps et l'avenir de l'ensemble de la filière (agents ressources, B programmeurs, A analystes), qui est en jeu. La CFDT a actualisé sa plateforme revendicative qui comporte, entre autres, la fusion des corps techniques avec les corps de secrétaires de chancellerie SCH) et de secrétaires des affaires étrangères (SAE). Ces propositions ont été exposées lors du CTPM de mars 2010 :

- renforcer (créer ?) une véritable filière informatique au sein du MAEE pour les agents titulaires, quelle que soit leur catégorie, en leur proposant une évolution et une progression au sein de celle-ci. La création d'un cadre d'emploi « Systèmes d'information » pour le corps des SAE, le corps des SCH et le corps des adjoints de chancellerie. Par analogie à ce qui existe déjà pour le corps des SAE où l'on distingue, en fonction du mode de recrutement des agents, un cadre d'administration, un cadre général ou un cadre d'orient, un nouveau cadre d'emploi « systèmes d'information » devra être créé dans le corps des SAE, dans le corps des SCH et dans le corps des adjoints de chancellerie. Cette solution permettra d'identifier au sein de chaque corps concerné, les agents titulaires informaticiens du MAEE détenteurs d'une qualification ou ayant des fonctions informatiques.

- élargir le champ des perspectives de carrière pour les SESIC et les ASIC en leur permettant d'assumer des tâches plus administratives, de pilotage ou de gestion s'ils ne souhaitent plus poursuivre une carrière d'informaticien. L'intégration des SESIC dans le corps des SCH leur permettra de se porter candidat à des postes qui leur sont aujourd'hui refusés, aussi bien à l'administration centrale qu'à l'étranger. Il est conseillé, dans une carrière de fonctionnaire, de pouvoir changer plusieurs fois de « métier ». Confinés dans un corps d'origine spécifique qui peut constituer un carcan pour certains, cette mobilité fonctionnelle est interdite aux SESIC. Il convient de tenir le même raisonnement pour les ASIC. Cette intégration aura par ailleurs l'avantage de renforcer les corps d'accueil, qui, au regard des effectifs concernés, sont eux aussi considérés par la DGAFP comme de « petits corps » susceptibles à leur tour d'être intégrés / fusionnés dans des corps interministériels, ce que la CFDT ne souhaite pas. La cartographie des fonctions devra être revue et rééquilibrée au sein du MAEE.

Les SESIC intégrés dans le corps des SCH pourront ainsi bénéficier de la réforme des corps « B type », en termes de revalorisation indiciaires, de perspectives d'évolution de carrière, de rémunération. La logique est identique pour les ASIC intégrés dans le corps des SAE. Les corps d'accueil devront alors connaître un repyramidage et une évolution à la hausse du rapport promu / promouvables. Les tableaux des vocations devront être revus. Le mode de recrutement de nouveaux informaticiens pourra continuer à se faire par la mise en place de concours de catégorie B et A qui seront qualifiants, à l'image de ce qui existe déjà d'autres ministères. Pour les catégories A, la voie de recrutement d'analyste pourra continuer à se faire par l'IRA de Lille.

Aux CTPM d'octobre 2010 et mai 2011, la CFDT a relayé l'inquiétude des SESIC et ASIC quant au devenir des deux corps de fonctionnaires. La fusion de ces corps avec les corps homologues du ministère de l'intérieur est unanimement rejetée car le rapport numérique est très défavorable au MAEE. La deuxième hypothèse qui serait celle d'une fusion avec les corps de même niveau au sein du MAEE est soutenue par la CFDT, qui a fait valoir que la fusion avec les corps du ministère de l'intérieur n'étant plus d'actualité, il ne reste comme options que le statu quo - qui ne sera pas tenable - et la fusion ASIC-SAE et SESIC-SCH. Le DGA n'est pas de cet avis. Il annonce que la pression de la DGAFP est moins forte qu'il y a quelques mois pour l'intégration des corps homologues. Il n'y a pas d'urgence, on verra ça plus tard...». Au groupe de travail DSI de mai 2011, la CFDT a rappelé son opposition au principe de la PFR. Dans un premier temps le niveau moyen des primes augmentera mais on n'a aucune assurance que les modulations au titre du mérite ne seront pas aggravées dans le futur. Pour les ASIC et SESIC le basculement dans la PFR signifierait l'abandon des primes informatiques. Nous faire croire que la PFR est inéluctable, c'est oublier que ce dogme gouvernemental peut être remis en cause par l'action syndicale et/ou par une alternance politique.

I – 2 - 5 Corps interministériels

Fin 2010, la DGAFP a communiqué à l'ensemble des administrations un document de travail, qui a abouti, pour les corps de fonctionnaires analogues à celui des attachés d'administration, à l'élaboration d'un décret statutaire, auquel les administrations seront invitées à adhérer, ce qui aurait pour conséquence la disparition des corps actuels au fur et à mesure de leur adhésion.

Au sein de la filière administrative, seraient concernés les CAE pour le niveau « A supérieur ». Les SAE rejoindraient un vaste ensemble « A type » qui comprendrait au moins tous les corps d'attachés d'administration. Pour la catégorie B les SCH rejoindraient, dans un ensemble plus vaste, les secrétaires administratifs des autres administrations, et pour la catégorie C les adjoints de chancellerie rejoindraient notamment les adjoints administratifs des autres administrations.

Le projet concernait à l'origine la filière technique, mais les fusions envisagées s'avèrent problématiques en raison de la multiplicité des spécialités qui pourraient difficilement être regroupées au sein d'un même corps de fonctionnaires. Dans la filière sanitaire et sociale, il en irait enfin de même notamment des assistants de service social.

Les missions des corps interministériels seraient celles qui sont communes aux corps ministériels actuels, auxquelles pourraient s'ajouter des missions particulières : des spécialités ou branches d'activités professionnelles pourraient ainsi être prévues. Le recrutement serait opéré par le ministre gestionnaire et les lauréats seraient nommés dans le corps interministériel et affectés au sein du ministère employeur. Aux spécialités ou branches pourraient correspondre des recrutements par spécialités. Les avancements seraient prononcés par le ministre employeur, dans un vivier circonscrit au département ministériel et des ratios plancher promus/promouvables. S'agissant du corps interministériel correspondant au niveau des actuels attachés d'administration, il serait créé un grade à accès fonctionnel (GRAF) qui culminerait en hors échelle A. L'accès au GRAF serait conditionné par l'exercice de « fonctions à fortes responsabilités ». S'agissant de la mobilité, le mouvement interne au ministère concerné serait suivi d'un mouvement interministériel afin de pourvoir les emplois restés vacants à la suite du premier mouvement. Le détachement, devenu dans cette nouvelle logique statutaire, disparaît, puisque le poste resté vacant serait alors pourvu par simple affectation (mutation), puisque pourvu par un agent du même corps. Le système supposerait, après une période transitoire de cinq années, une convergence des gestions ministérielles, relatives aux critères d'évaluation et de rémunération des agents du nouveau corps interministériel.

Ce schéma suscite nombre d'interrogations de la part du MAEE et ces interrogations rejoignent les nôtres. En l'état, le ministère a décidé de ne pas adhérer au statut proposé. Cette décision a été confirmée lors de la CAP des SAE, le 6 avril 2011. La CFDT a fait valoir que, contrairement aux exercices précédents qui se bornaient soit à une transposition dans les statuts des corps du MAEE des modifications du statut type, soit à une adhésion à un statut commun qui laissait subsister les corps qui y souscrivaient, ce qui est maintenant proposé s'attaque à l'identité même des différents corps concernés. Ceux-ci disparaîtraient au sein d'un vaste ensemble qui pourrait (la chose n'est même pas certaine) reprendre les missions des corps ainsi « absorbés ». Tout ceci semble en contradiction avec une fonction publique de métiers, qui serait mise à mal dans ce nouveau contexte puisque ce qui caractérise un corps de fonctionnaires, c'est l'égalité de vocation de tous ses membres à occuper les mêmes emplois. Ainsi, tous les membres des corps interministériels constitués selon le schéma ci-dessus exposé auraient vocation à occuper tous les emplois actuellement accessibles à l'ensemble des fonctionnaires qui font actuellement partie des corps de fonctionnaires correspondants. Quand bien même l'idée qui consisterait à prévoir une « spécialité » diplomatie, serait reprise, la question serait loin d'être réglée dans sa totalité, l'ensemble des agents de chaque corps potentiellement concerné par l'absorption n'exerçant pas nécessairement des fonctions de cette spécialité (notamment fonctions relatives à la gestion des ressources humaines, budgétaires, assurées par des diplomates).

S'agissant des recrutements, il est tout à fait illusoire de penser que les épreuves dans les matières relatives aux métiers mettant en œuvre les savoir faire nécessaires aux différents domaines d'activités représentés au MAEE, puissent s'analyser en simples « adaptations » d'épreuves qui existeraient dans le concours prévu par le statut interministériel. L'épreuve de culture de la zone géographique des concours Orient en est un exemple des plus frappants, et tel sera le cas des matières relatives à la mondialisation, sans parler de la place particulière des épreuves linguistiques. Par ailleurs, la CFDT a souligné que l'administration avait été mal inspirée de décider, s'agissant des CAE et des SAE, de renoncer à un recrutement autonome en versant dans le cadre général une partie des recrutements effectués dans le cadre d'Orient.

S'agissant des retours après disponibilité notamment, l'interministérialité du corps peut poser de sérieuses difficultés, et les applications de la position de réorientation professionnelle, dans un contexte de réduction d'emplois pour cause de révision générale des politiques publiques (RGPP) produiront les effets que l'on peut craindre. Les membres du corps ayant vocation à occuper l'ensemble des emplois, l'agent de retour après une période de disponibilité peut se voir proposer trois emplois, qui ne sont pas nécessairement des emplois de l'administration à laquelle il aura été rattaché pour sa gestion en dernier lieu.

Les agents qui se trouveraient en détachement, par suite de la disparition de ce dernier, devenu sans objet car impossible au sein du nouveau corps interministériel, n'auraient pas de droit au retour garanti, puisqu'une affectation n'est pas prononcée pour une période déterminée, contrairement à un détachement. La dimension envisagée des corps interministériels rend sceptique sur les possibilités d'une évaluation satisfaisante. Sur les possibilités de subdélégation du ministre délégué à une autorité territoriale, la CFDT a marqué son étonnement sur le fait que la DGAFP considère que la chose était envisageable... au MAEE, au profit des ambassadeurs. La CFDT a fait remarquer que, sur le plan de la déconcentration, le MAEE ne pouvait s'inscrire dans le champ d'une telle mesure.

En conclusion, dans la mesure où l'adhésion est présentée comme une option, rien ne plaide en faveur d'une telle démarche. Sous couvert d'une gestion ministérielle inchangée en apparence, se trouvent en réalité une perte d'identité et de la reconnaissance des métiers du MAEE et des aléas de carrière pour les agents.

I – 2 – 6 Evaluation

Après trois années d'expérimentation, **l'évaluation annuelle des agents** sera pérennisée à compter de l'année 2012, mettant ainsi fin à la notation chiffrée que la CFDT réclame depuis 25 ans. Si, globalement, ce nouveau système fonctionne plus correctement, des améliorations doivent encore être apportées dans deux de ses composantes : l'harmonisation du calendrier de la campagne d'évaluation avec celui de la modulation des primes, et le rôle central qui

doit être impérativement occupé au cours de l'entretien professionnel par les questions relatives à la formation des agents tout au long de leurs parcours professionnels.

S'agissant de l'**évaluation à 360 degrés** (idée lancée en 1987 par la CFDT), certaines de nos revendications sont restées jusqu'à présentes lettres mortes auprès de l'administration. Elles concernent l'extension de ce dispositif aux sous-directeurs et aux chefs de bureau afin de couvrir la totalité de la chaîne d'encadrement, l'ouverture du collège des évaluateurs à des personnalités extérieures et enfin la restitution anonyme aux organisations syndicales des évaluations réalisées.

Réclamée depuis de nombreuses années par la CFDT, **la transmission des notices individuelles de l'IGAE** aux agents ayant connu une inspection pendant leurs séjours en poste, a commencé de recevoir en 2011 un début de réponse positive de la part de l'administration. Alors que jusque là ces notices étaient versées au dossier administratifs des agents à leur insu, ceux-ci pourront dorénavant recevoir ce document à condition d'en faire la demande auprès de la DRH. Cette conditionnalité ne satisfait pas la CFDT qui demande que cette transmission soit automatique

I – 3 Agents contractuels

Contractuels (CDI et CDD) : Dans la ligne de ses revendications antérieures, la CFDT s'est fortement mobilisée dans le cadre des négociations avec le Secrétariat d'Etat chargé de la Fonction Publique dans le but d'en finir avec la précarité dans la Fonction publique, en demandant des garanties collectives en termes de recrutement, de formation, de rémunération et de parcours professionnels et un encadrement strict des cas de recours au contrat pour éviter le développement au sein de la Fonction publique de poches de précarité intolérables et illégales. Elle a, à côté d'autres centrales syndicales, exigé une réécriture en ce sens du premier document d'orientation proposé par le Gouvernement.

Après d'intenses négociations et plusieurs réunions, la concertation a abouti le 31 mars 2011 à la signature d'un protocole d'accord au niveau national par six syndicats (CFDT, CGT, FO, UNSA, CFTC, CGC). Les mesures s'articulent autour de trois axes :

1/ Réponse immédiate aux situations de précarité en favorisant l'accès, d'une part, à la titularisation (via un concours spécifique ou un examen professionnel) des agents en CDI et, sous certaines conditions, en CDD et, d'autre part, à la CDI-sation (transformation automatique, au jour de publication de la loi, des CDD en CDI pour les agents en fonction justifiant de 6 années de services sur les 8 dernières années, ou 3 ans sur les 4 dernières années pour les plus de 55 ans).

2/ Prévenir la reconstitution de situations de précarité en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats

3/ Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

En application de ce texte, le projet de loi «relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » devrait être voté puis mis en application dès 2012. Au préalable, la CFDT-MAE aura activement participé au groupe de travail mis en place pour l'application des textes au MAE, en particulier pour demander des mesures destinées à augmenter le nombre de postes offerts à la titularisation et à la CDI-sation et donc le nombre de bénéficiaires, et sur le volet des droits individuels et collectifs (formation, rémunération, etc). La CFDT a adressé une lettre au ministre d'Etat pour appeler son attention sur les risques de limitation au MAEE des effets de la future loi et lui demander d'intervenir pour obtenir une révision des plafonds d'emploi.

Contractuels EL 69 : Après des années de revendications, et après leurs collègues affectés en Europe, les agents EL 69 en poste hors d'Europe ont commencé à bénéficier du remboursement des cotisations CSG-CRDS qui leurs étaient indûment prélevées alors qu'ils n'étaient pas affiliés à un régime français d'assurance sociale. Par ailleurs, les agents C plafonnant à leur grade ont obtenu le passage dans le grade supérieur sans obligation de retour en centrale.

Contractuels Dutreil : Dans la continuité de notre demande de parallélisme entre le traitement des titulaires et celui des CDI dans l'attribution des primes à la centrale, demande qui a permis la création de nouvelles primes ces dernières années, le retour catégoriel permettra désormais la mise en place d'une prime mensuelle de 150 euros pour tous les agents contractuels permanents qui ne bénéficiaient pas de l'IFR.

I – 4 Réforme de l'action culturelle extérieure :

I-4 - 1 Institut français et rattachement expérimental du réseau culturel (Validé par le CS)

Si la réforme de l'action culturelle extérieure de la France apparaissait comme une nécessité, on pouvait cependant douter que la seule création d'un établissement public fût de nature à sortir l'action culturelle extérieure de l'impasse. Certes, le constat était unanime (administration, parlementaires, syndicats) : on assistait depuis 10 ans à une dégradation de l'actuel dispositif d'action culturelle extérieure et cette dégradation est due à la constante diminution des moyens humains et financiers. La CFDT a cependant souligné que, quelle que soit l'architecture institutionnelle adoptée, la remise à niveau des moyens financiers à mettre en oeuvre était indispensable.

Le schéma qui a été retenu consiste en la création d'un « opérateur culturel extérieur », l'Institut français, établissement public industriel et commercial (EPIC), sur lequel le MAEE exercera la tutelle.

Depuis fin juin 2009 où ce dossier a commencé à faire l'objet de réunions avec l'administration, on a pu en effet relever que l'administration avançait à l'aveuglette, et les projets de décrets d'application de la loi n° 2010-873 du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat, présentés par l'administration comme une « coquille vide », et examinée lors du CTPM du 6 juillet 2009, n'ont été mis sur la table que ... fin septembre 2010.

Lors du CTPM du 6 juillet 2009, la CFDT a dénoncé un dispositif lacunaire et en tout état de cause prématuré s'agissant, de l'aveu même de l'administration, d'une coquille vide. Le syndicat a considéré que cette dernière ouvrait la voie à l'inacceptable, alors même que les textes des décrets d'application, sur lesquels pèsent à ce jour encore beaucoup d'incertitudes, ne sont pas encore élaborés. La CFDT a dénoncé un dispositif dont le peu que l'on en savait permettait toutefois de détecter des dysfonctionnements graves. Outre les aspects fonctionnels (autorité des ambassadeurs sur le futur établissement) l'aspect social de toute cette affaire n'avait pas été expressément évoqué par l'administration. Or il s'agit tout de même de plusieurs milliers de collègues. En effet, une réflexion sur le sort des personnels, réclamée d'entrée de jeu par la CFDT et dont l'administration n'avait encore dit mot, faisait cruellement défaut.

Le cheminement chaotique de cette affaire est caractérisé par le fait que l'administration navigue sans vue pour conduire une réforme dont les objectifs ne sont, à la date de rédaction de ce rapport (9 mai 2011) toujours pas connus. En effet, la loi sur l'action extérieure de l'Etat prévoit une période d'expérimentation de trois ans, au cours de laquelle le réseau culturel est rattaché à l'Institut Français. Treize postes ont été choisis comme terrain de cette expérimentation : Cambodge, Chili, Danemark, Emirats arabes unis, Géorgie, Ghana, Grande-Bretagne, Inde, Koweït, Sénégal, Serbie, Singapour et Syrie. Dans un compte rendu de réunion de janvier 2011, la CFDT pouvait écrire : *« la CFDT a posé une nouvelle fois la question, formulée lors de chaque réunion sur ce dossier et demeurée à ce jour sans réponse, des objectifs assignés à l'expérimentation et du choix des critères qui vont servir à évaluer si l'expérimentation est ou non concluante, car rien à ce jour n'a été dit par l'administration et les textes sont muets sur ce point. L'administration convient que la question est justifiée, assure que les syndicats seront tenus au courant de la réflexion. La CFDT précise qu'une évaluation à l'aune des seuls critères financiers ne serait pas satisfaisante, observation à laquelle souscrit au demeurant l'administration. »*

La CFDT a exprimé son désaccord sur le choix d'un EPIC. Après l'avoir fait (en vain) auprès de l'administration, elle l'a fait auprès des parlementaires. S'agissant des personnels, l'EPIC n'emporte pas, loin s'en faut, l'adhésion.

Dans l'immédiat, les personnels de l'opérateur culturel seront ceux de l'actuelle association CulturesFrance, dont les contrats seront repris par l'établissement public. Cela signifie que les personnels contractuels seront, à compter de leur transfert, régis par un contrat de droit privé qui reprendrait certes les clauses substantielles du contrat en cours, mais les intéressés seraient soumis aux aléas d'un éventuel plan de licenciements, exécuté en application du code du travail, sur lequel l'Etat n'aurait aucune prise. En outre, dans la mesure où les salaires ne seraient pas revus pour être adaptés aux pratiques du secteur privé, ce transfert ne s'accompagnerait d'aucun avantage financier automatique pour les intéressés, puisqu'il est notoire que le niveau des salaires à CulturesFrance est, comme l'a constaté la Cour des Comptes, inférieur à celui des rémunérations servies dans le secteur privé.

Par ailleurs, s'agissant du conseil d'administration de cet EPIC (et d'ailleurs des autres EPIC que le projet de loi institue), la loi prévoit que les représentants du personnel sont désignés selon les modalités prévues par la loi n° 83 - 675 de démocratisation du secteur public, mais qu' *« une possibilité d'inscrire les établissements sur l'annexe 2 de cette loi (permettant de limiter le nombre des représentants du personnel au conseil d'administration), sera ouverte lorsque le risque existe qu'un conseil d'administration soit trop pléthorique »*. En d'autres termes, lorsqu'il risquerait d'y avoir trop de monde dans un conseil d'administration, on réduirait le nombre des représentants du personnel. Finalement, les protestations syndicales auront arraché à l'administration la présence d'un représentant des personnels supplémentaire.

A terme, et même si, pour l'instant, rien n'est annoncé comme décidé, le rattachement du réseau à l'opérateur serait potentiellement catastrophique. Environ 3 000 RL, soumis au droit local du travail, seraient concernés par un tel transfert. Or ces personnels sont ceux dont la situation est la plus fragile et qui risqueraient de surcroît d'être les moins bien représentés. L'administration a eu recours à eux, notamment pour des raisons budgétaires. Dans quelles conditions leurs contrats seront-ils repris par le nouvel employeur ? Si certaines législations du travail contiennent des dispositions analogues à celles qui, dans le code du travail français, prévoient en cas de changement de personne morale de l'employeur qui reprend l'activité de l'ancien, une continuation des contrats de travail, il existe bien des législations où cette disposition fait défaut. En pareille hypothèse, on n'a aucune assurance que l'emploi et, partant, les droits acquis au titre du contrat de travail en cours, seraient conservés. La situation n'a guère évolué à ce jour puisqu'on a appris lors du CTPM de mai 2011 que des études sur le sort des RL, études dont la nécessité avait été dès l'origine mise en relief par la CFDT, seraient entreprises et présentées aux CCL. En d'autres termes, rien n'a été fait en près de deux ans.

La CFDT a également rappelé que la création d'un établissement public administratif (EPA) serait préférable, car dans ce cas, les règles françaises du dialogue social permettraient sur ce point au moins, d'assurer une certaine continuité, et une

stabilité des personnels toutes deux nécessaires précisément à l'accomplissement des objectifs affichés d'un nouvel élan de notre politique culturelle.

S'agissant du financement du futur opérateur, la CFDT a apporté des éléments démontrant que le choix d'un EPIC est tout aussi contestable. En effet, autant il est évident qu'un EPA pourrait bénéficier d'un fonds de dotation, autant cela n'est pas acquis pour un EPIC, sauf à contraindre ce dernier à présenter une double comptabilité, l'une pour ses activités purement administratives, l'autre pour ses activités à but lucratif. Il résulte de ce qui précède que le caractère industriel et commercial qui serait conféré par le législateur dans le but de faire échapper le futur opérateur aux lourdeurs de la comptabilité publique, ne serait en définitive pas à l'avantage de ce dernier, puisqu'on substituerait alors une lourdeur administrative à une autre. Si on ajoute à cela qu'un EPIC soulèverait des difficultés, s'agissant de la mise en oeuvre du mécénat transfrontalier. En effet, il faut s'attendre à ce que le potentiel mécène transfrontalier peine à démontrer à son administration fiscale qu'un EPIC, certes établissement public, mais à caractère industriel et commercial par détermination de la loi, est un organisme à but non lucratif. Or seuls ces derniers peuvent bénéficier d'un mécénat. Au total : une réforme qui ne sait pas où elle va, et des objectifs que l'administration, si elle en a, n'a pas pour l'heure communiqués aux représentants des personnels.

I – 4 – 2 Les autres opérateurs

La loi sur l'action extérieure de l'Etat a prévu la création de deux autres opérateurs, dotés du statut d'EPIC. A ce jour, seul France expertise internationale (FEI) a fait l'objet d'un décret. FEI reprend les missions du GIP France coopération internationale (FCI) relatives à la promotion de l'expertise française à l'étranger. Le troisième opérateur « Campus France », aussi doté du statut d'EPIC devrait regrouper l'association « EGIDE », le GIP « Campus France » et la direction internationale du CNOUS (EPA). Le décret n'est pas sorti, car la création cet opérateur se heurte à des difficultés d'ordre statutaire, mais aussi à des approches contradictoires du MAEE et du ministère chargé de l'Enseignement supérieur. Ce cafouillage statutaire est révélateur de l'absence totale de maîtrise des enjeux par le Département de la réforme emblématique du MAEE dans le cadre de la mise en oeuvre de la RGPP. La CFDT a, dès le lancement du processus de réforme en 2007, dénoncé l'absence de vision et d'objectif que le MAEE assignait à cette réforme. La CFDT a démontré à plusieurs reprises que la charrue était mise avant les boeufs. Mais nous nous sommes heurtés à une attitude constamment autiste de l'administration, dont la haute hiérarchie n'a, à notre connaissance, jamais exercé son devoir critique vis-à-vis d'instructions provenant du sommet de l'Etat, sauf sur le tard et de façon anonyme. Par ailleurs, les organisations syndicales et la CFDT en tête n'ont pas réussi à mobiliser les personnels. Ce qui pose à nouveau la question de notre capacité à créer le rapport de force.

I – 5 Santé au travail, relations professionnelles

La lutte contre le harcèlement moral et contre toutes les formes de souffrance au travail est restée, comme l'engagement en a été pris au congrès de 2006, et renouvelé en 2009, une absolue priorité. L'axe 2 « Objectifs et outils de prévention des risques professionnels » de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, comprend deux actions : l'achèvement de la mise en place généralisée du document unique (DU) et l'évaluation et prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux (RPS).

Le 8 avril 2011, lors du premier comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) réuni postérieurement à la signature de cet accord, la CFDT a obtenu la création d'un groupe de travail sur ces sujets et a proposé une méthodologie pour les travaux de ce groupe, sans attendre, comme le voulait à l'origine l'administration, les instructions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique sur ce point.

La CFDT a fait acter que le champ d'investigation de ce groupe de travail est la prévention du stress, dont il convenait d'adopter une vision large, qui inclut la prévention des harcèlements et autres formes de violence au travail, même si cela n'est pas expressément, en matière de stress, prévu dans l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Cet accord se réfère à un engagement national qui doit s'appuyer sur la prise de conscience et la volonté d'agir traduites par la position commune sur le stress dans les administrations publiques, signée le 19 décembre 2008 à l'initiative de la présidence française de l'Union européenne par le réseau européen des administrations publiques et les syndicats européens de la fonction publique et rappelle qu'un accord national interprofessionnel a été signé le 2 juillet 2008 dans le secteur soumis au droit du travail.

Cet accord est la transposition de l'accord- cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, qui lui-même précise : « *Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007.* »

Même si la violence au travail et les harcèlements, ainsi que le stress post-traumatique qui en résulte, ont fait l'objet d'une négociation formellement séparée, le lien est évident entre le stress et ces violences et harcèlements. C'est pourquoi

il apparaît tout aussi évident que le champ pertinent à couvrir pour arriver à la prévention des risques psychosociaux doit prendre en compte le phénomène dans toutes ses composantes : stress et violences internes et externes en ce compris les harcèlements.

S'agissant de l'approche à privilégier, dans la mesure où les travaux du présent groupe de travail sont prioritairement orientés vers la prévention, il semble *a priori* pertinent de privilégier une approche structurelle et organisationnelle globale. Cette approche a été adoptée.

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, dont l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique précité se veut le pendant, donne une liste indicative des mesures de lutte contre le stress. Il s'agit notamment

- de mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs [de l'entreprise] des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque agent ;

- la formation de l'ensemble des acteurs en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir ou d'y faire face.

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication. On dépasse donc le plan personnel pour cibler les questions structurelles et, en substance, organisationnelles de l'environnement de travail. A partir de là, il a semblé prioritaire d'examiner, au MAEE, notamment :

- pour ce qui est de l'organisation et les processus de travail, l'aménagement du temps de travail, les dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, *in concreto, repérer où* il y a des occurrences au Département d'assignation d'objectifs contradictoires, difficilement atteignables, voire impossible à atteindre, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc. ;

- pour ce qui est des conditions et de l'environnement de travail exposition à un environnement agressif, la veille pourra s'exercer en particulier sur les contextes qui seraient de nature à favoriser les comportements abusifs ;

- pour ce qui est de la communication il conviendra de s'interroger notamment sur l'incertitude quant à ce qui est attendu du travail, les perspectives de l'emploi public et ses perspectives, les changements à venir, la qualité/existence d'une communication concernant les orientations et les objectifs de l'administration, la qualité de communication entre les acteurs etc. Le groupe de travail se réunit en moyenne tous les deux mois.

I – 6 Ministère de l'immigration

La création de ce ministère constituait un enjeu politique et moral fort (associer immigration, identité nationale et questions de développement) et la confédération a pris très clairement position contre cette création.

L'intégration des missions de ce ministère au ministère de l'Intérieur, au sein du Secrétariat général à l'immigration, n'a pas pour le moment véritablement changé la nature des relations entre le MAEE et le ministère chargé de l'immigration. Elles sont actées dans une convention de gestion des personnels affectés à l'immigration. La position d'affectation implique que les agents affectés à l'immigration continuent d'être gérés par le MAEE et qu'ils relèvent des CAP de leurs corps d'origine.

Une section syndicale « immigration » a été constituée, composée des adhérents des syndicats CFDT (SACAS - affaires sociales, SMI - intérieur et MAE, tous rattachés à la fédération Interco) et pilotée dans un premier temps par Interco. Depuis le rattachement des missions « immigration » au ministère de l'Intérieur, la Fédération Interco a décidé de rattacher cette section au SMI. Si cette décision n'appelle pas d'objection de principe de notre part, elle ne devrait pas non plus remettre en cause le choix de nos adhérents de rester dans leur syndicat d'origine.

II - Affaires sociales

Dans un contexte toujours plus difficile pour les agents, l'action sociale a été bien entendu l'une des priorités de la CFDT. Lors des comités d'action sociale (CAS) comme dans ses relations moins formelles avec l'administration, les représentants de la CFDT ont rappelé le besoin de logements sociaux plus nombreux. Ils ont obtenu le maintien de l'activité des centres de santé parisiens et ils ont défendu le budget consacré aux œuvres sociales.

Mais c'est principalement dans sa participation et son soutien au fonctionnement de l'association des Œuvres sociales (ADOS) que la CFDT a concrétisé son engagement. En réintégrant le bureau de l'ADOS (présidence, secrétariat et trésorerie), la CFDT a engagé une réflexion sur la clarification des missions de l'association et de ses relations avec la mission pour l'action sociale du ministère. Un groupe de travail décidé par le comité d'action sociale a permis cette

clarification préalable à la rédaction d'une convention d'objectifs et de moyens visant à sécuriser le financement de l'activité de l'association par un exercice de vérité et de justification des coûts.

Enfin, le fonctionnement courant de l'ADOS, qui réclame une attention quotidienne (décisions sur les secours exceptionnels, activité des centres de santé, vie du restaurant administratif nantais...), a été l'occasion pour les représentants du personnel de mieux saisir la précarisation des situations des agents, la paupérisation d'une catégorie du personnel de la fonction publique et la hausse des besoins en aide sociale et leur a ainsi permis de porter ce message auprès de l'administration et des décideurs politiques.

III - Dialogue social

III – 1 Les instances de dialogue social formelles et informelles

Depuis octobre 2009, l'équipe de conseillers syndicaux et de permanent a participé à une cinquantaine de réunions des groupes de travail administration/organisations syndicales, chaque réunion, préparée collectivement, a fait l'objet d'un compte rendu adressé aux adhérents. Au-delà de ce chiffre, il faut retenir que la CFDT-MAE s'est montrée active dans tous les groupes et a même pris l'initiative des groupes catégorie C, permanences et astreintes, vade mecum du recrutement local et protection sociale des recrutés locaux, stress au travail, suivi de la création des trois EPIC, prévus par la loi relative à l'action extérieure de l'Etat... L'objectif de notre participation dans ces groupes de travail est toujours le même : pousser l'administration à optimiser sa marge de manœuvre sur chaque sujet. Les résultats ne sont pas bien sûr spectaculaires, mais permettent souvent d'engranger de petites avancées.

Cinq CTPM ont à chaque fois mobilisé l'énergie des conseillers syndicaux pour les préparer comme pour défendre nos positions. En pleine bataille sur l'avenir du système des retraites, nous avons décidé, avec l'ensemble des autres organisations syndicales, de boycotter le CTPM des 20 et 21 octobre 2010, mais avons décidé de participer à celui du 27 octobre afin de ne pas laisser le champ libre à l'administration pour traiter seule de sujets aussi importants que le destin du réseau culturel (Campus France, Institut français, FEI), avenir des filières des agents B et C, respect des droits des RL, réforme des indemnités de résidence, permanences et astreintes à l'étranger, régime des bonifications de retrait... Ce qui ne nous a pas empêché d'appeler tous les agents à la manifestation du 28 octobre contre la réforme des retraites proposée par le Gouvernement.

III – 2 Dialogue social dans les postes

Le troisième accord cadre relatif au dialogue social dans les postes a été signé par la CFDT-MAE en juillet 2008. Courant 2009 la grande majorité des postes (170) a organisé les élections des représentants du personnel permettant l'application de l'accord cadre. Le taux de participation a frôlé les 70% des inscrits, donnant ainsi une véritable légitimité aux élus... très majoritairement CFDT ! Avec près des 2/3 des suffrages exprimés, la CFDT-MAE confirme son implantation et son audience dans les postes à l'étranger.

Tout accord étant perfectible, nous avons lancé en 2010 une grande enquête sur le fonctionnement du DSP auprès des intéressés. Cette enquête et les nombreux échanges que nous avons eus avec nos élus, nous ont permis de nous engager avec force dans la négociation du quatrième accord cadre, dès le début 2011. L'administration souhaitait effectuer un simple toilettage alors que nous voulons imposer de profondes modifications qui permettront d'améliorer fortement cet accord.

Parmi ces revendications, les plus importantes sont :

- donner un cadre réglementaire à cet accord (l'actuel accord cadre n'a aucune valeur juridique et peut donc parfois être parfaitement ignoré par un chef de poste peu soucieux de dialogue) ;
- renforcer la protection des élus en CCL : plusieurs exemples de non respect des élus RL (licenciements abusifs notamment) rendent cette protection des élus absolument indispensable ;
- intégrer les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans le dispositif : cet aspect de la vie du poste a été jusqu'à maintenant négligé par l'administration malgré son caractère fondamental : nous voulons désormais que les représentants du personnel puisse aborder ces problèmes dans tous les postes ;
- organiser des actions de formation pour les élus... et les chefs de poste.

Le troisième accord cadre (2008 – 2011) a permis de réelles avancées et nous sommes fiers d'en être en grande partie responsables. C'est avec le soutien de tous nos élus que nous nous engageons dans la négociation de ce quatrième accord, persuadés du bien fondé de la mise en place dans les postes d'un dialogue social de qualité et respectueux de tous.

IV - Action juridique

IV – 1 Les contentieux « Compte épargne-temps »

1^{ère} affaire CET. Il résultait du dispositif institué par le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire son arrêté d'application du même jour décret et de l'arrêté litigieux que, dans la limite de la moitié des jours inscrits sur son compte épargne temps (CET) à la date du 31 décembre 2007, tout agent pouvait demander l'indemnisation des jours qui y sont épargnés. Ces jours sont indemnisés à raison de quatre jours par an, au taux forfaitaire de 125 € par jour pour les agents de catégorie A ou assimilés, 80 € par jour pour ceux de la catégorie B et 65 € pour ceux de la catégorie C. L'option devait avoir été exercée à la date du 31 décembre 2008, et à cette même date, les jours étaient retranchés du CET. Le syndicat avait argumenté sur le fait que la « valorisation » des jours épargnés sur un CET n'était, aux termes du dispositif litigieux, ni une rémunération, ni dans tous les cas d'un montant équivalent à ce qu'aurait été la rémunération perçue si les jours épargnés avaient été travaillés (y compris le cas échéant, augmentée de la rémunération due au titre d'heures supplémentaires). Il avait en outre fait valoir les modalités de règlement des sommes résultant de la « valorisation » étaient elles aussi contestables, notamment en raison de l'étalement forcé sur une période qui pourra être équivalente à 16 ans, sans revalorisation. Ce premier recours avait été déposé alors que la réglementation relative aux CET était en cours d'élaboration et prévoyait notamment le versement autoritaire, dès lors que le CET contenait plus de 22 jours, de jours épargnés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

2^{nde} affaire CET. Il résultait du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et de son arrêté d'application du même jour notamment que l'indemnisation des jours portés sur les CET sont indemnisés au taux analogues à ceux décrits dans la première affaire ci-dessus. Dans certains cas, lorsqu'il s'agit de jours épargnés au 31 décembre 2007 ou au 31 décembre 2008, le paiement des sommes dues est différé, alors que les jours sont retranchés du CET à la date de l'option de rachat exercée par l'agent. Le dispositif prévoyait des modalités de règlement de la dette tout aussi contestables, notamment en raison de son étalement forcé sur une période qui pourra atteindre 4 ans si le nombre de jours à indemniser est supérieur à 16 (dispositions transitoires).

La CFDT a fondé son argumentation de manière analogue. Ces deux dispositifs, attaqués, sur le plan de l'indemnisation forfaitaire également par deux syndicats de magistrats administratifs, n'ont finalement pas été jugés illégaux par le Conseil d'Etat. Ce n'est pas pour autant que ces contentieux auront été inutiles. Le premier, qui consistait en un référé et un recours au fond, et qui était relatif à une gestion des stocks de jours versés sur les CET, aura probablement servi à infléchir la réforme qui a abouti au second dispositif. Il ressortait en effet de l'ordonnance de référé de la première affaire que le gouvernement ne pouvait pas, contrairement à ce qui avait été à l'origine envisagé, modifier les règles d'utilisation des jours épargnés au 31 décembre 2007. De même, la conservation des jours déposés avant le 31 décembre 2009 n'a pas été remise en cause par le second dispositif, et l'indemnisation des jours dont la « valorisation » pouvait être demandée, qui pouvait s'étaler sur plus de 16 ans, a finalement été ramenée à 4 ans.

IV - 2 Requêtes déposées dans le cadre de l'aide juridique aux adhérents Validé par le CS)

Fin de mission d'un ambassadeur aux droits de l'homme. Nommé ambassadeur pour les droits de l'homme par décret du 20 décembre 2004, publié au JORF du 22 décembre 2004, M. N. a constaté qu'il avait été remplacé dans ses fonctions à la suite d'une décision prise en conseil des ministres du 13 février 2008 sans qu'il ait reçu notification de cette décision, ce qui, a fait valoir le syndicat, rend cette décision de fin de fonctions illégale. En conséquence, la perte de compléments de rémunération liée à cette décision illégale l'est tout autant. La CFDT est intervenue au soutien des conclusions déposées par l'intéressé. Par un arrêt du 9 avril 2010, le Conseil a jugé qu'il avait été mis fin aux fonctions de l'intéressé au terme d'une procédure irrégulière.

Requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Deux secrétaires du Haut Conseil de la coopération internationale (HCCI), qui a été supprimé le 31 mars 2007, étaient sous CDI avec le Département depuis plus de 6 ans à cette même date du 31 mars 2007. Bien qu'étant du niveau de catégorie B, et donc illégalement recrutées en qualité de contractuelles alors qu'il existe des corps de fonctionnaires aptes à remplir les fonctions exercées par les intéressées, la requête fait valoir que la non reconnaissance du caractère indéterminé du contrat serait contraire au droit communautaire. La requalification du contrat aura pour conséquence de permettre aux intéressé(e)s de percevoir des indemnités de licenciement. Ce contentieux n'a pas prospéré comme on l'espérait, un appel a été formé devant la Cour administrative d'appel de Paris.

Illégalité de l'éviction d'un agent contractuel. L'administration n'a pas jugé bon de renouveler un CDD d'un agent contractuel du niveau de la catégorie A qui exerçait des fonctions correspondant à un emploi permanent, car un renouvellement aurait porté la durée du lien contractuel à plus de 6 ans. De ce fait, le contrat aurait été requalifié en CDI. Le successeur de l'agent étant un agent contractuel recruté sur un CDD, l'argument invoqué est, dans ces conditions, la non conformité du non renouvellement du contrat aux règles du droit communautaire. Ce contentieux n'a pas prospéré comme on l'espérait, un appel a été formé devant la Cour administrative d'appel de Paris.

Refus de rémunérer à taux plein un congé thérapeutique. L'administration a rémunéré un agent qui, à la veille de sa mise en temps partiel thérapeutique, travaillait à 90%, à ce taux au lieu de la rémunérer à taux plein, comme la loi le prévoit. Il a été exposé que l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. L'administration s'est fondée sur une circulaire de la DGAFP B9 du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique, qui prévoit qu' « *un agent qui bénéficierait d'un temps partiel au cours d'une période de travail à temps partiel devra percevoir la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à expiration de l'autorisation* ». Il y a tout lieu de croire que l'administration s'est fondée sur ce texte pour prendre la décision litigieuse. Par jugement du 7 octobre 2010, devenu définitif, le tribunal administratif de Nantes a annulé la décision de l'administration.

IV - 3 Contentieux initié en 2011

Par décret du 10 mai 2011, un conseiller des affaires étrangères hors classe a été nommé chef de mission diplomatique. Or l'intéressé, qui ne justifie pas de trois ans au moins d'exercice de fonctions à l'étranger, ne peut prétendre à une telle nomination. Le CFDT a, par recours gracieux adressé aux trois signataires du décret litigieux (Président de la République, Premier ministre et ministre d'Etat). Faute d'une réaction rapide dans le sens souhaité, la CFDT a déposé un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat.

V – Communication

V – 1 La Lettre du syndicat CFDT-MAE

Après une période peu prolifique (6 LDS entre 2006 et 2007), la LDS « relookée » a connu une phase de renouveau à partir de 2008 avec la nomination d'un responsable chargé de la coordination rédactionnelle, la création d'un nouveau design et la mise en place de moyens financiers accrus visant à permettre une diffusion mensuelle de la LDS à l'ensemble de nos adhérents, si bien qu'entre avril 2008 et mai 2011, ce ne sont pas moins de 34 LDS qui ont été publiées et envoyées à nos adhérents.

A partir de mai 2009, la mise en page de la LDS a pu être réalisée à coût nul. Sa diffusion papier a été abandonnée au profit d'une diffusion électronique, le recours payant à un imprimeur n'étant maintenu qu'à l'occasion d'échéances importantes (élections au CTPM et à la CAP des C en 2010, congrès CFDT-MAE en 2012). La LDS est devenue un moyen incontournable de communication. Son impact peut s'avérer considérable, tant en termes de communication interne qu'externe, comme en témoignent les nombreux retours de nos lecteurs qui souhaitent revenir sur tel ou tel sujet, rectifier certaines de nos propositions, obtenir des précisions ou nous encourager dans nos démarches ou revendications.

V – 2 Site internet – intranet

Le site www.cfdt-mae.fr a fait l'objet en 2009 d'un nouveau design sous le CMS Joomla. Après deux années d'exploitation, une rénovation totale début 2011 a été réalisée comprenant, notamment, un menu unique et condensé, un design plus moderne et une interface de gestion plus souple. Des rubriques ont été ajoutées : presse, débats ...

Pour le premier semestre 2011, le nombre total de visites est de 16 219 soit 2 703 visites par mois (avec un pic à 458 visites le 5 avril) pour 40 821 pages vues, soit 6 803 pages par mois.

La fréquentation du site est régulière et donne une bonne image de l'activité du syndicat grâce à des publications nombreuses.

Les rubriques les plus visitées sont la page « adhérer » (4 500 clics de février à juin 2011, mais cette fréquentation importante n'a pas impliqué une augmentation des adhésions) et les pages des LDS (les LDS publiées depuis 2001 ont été mises en ligne). Il est intéressant de constater que nos LDS font l'objet d'une attention particulière.

Le site est toujours hébergé chez NFrance, qui a donné jusqu'à présent toute satisfaction. Cependant, une grosse panne fin juin 2011 sur le serveur Amanda3 sur lequel est installé le site a rendu ce dernier inaccessible pendant plusieurs jours. Au 30 juin 2011, les problèmes subsistent et l'hébergeur ne communique pas efficacement sur cette panne. C'est pourquoi un changement d'hébergeur est envisagé : une prospection auprès d'OVH est en cours.

Le site n'est pas visible sous le navigateur Internet Explorer 6, techniquement dépassé (la dernière version est Explorer 9). IE6 malgré sa vétusté est encore exploité dans certaines administrations et grandes entreprises notamment en raison d'applications web internes développées uniquement sous IE6. Cette incompatibilité d'IE6 avec de nombreux sites internet est connue, elle est difficilement améliorable. La solution est de proposer au visiteur, via la page d'accueil, d'«upgrader» la version d'Internet Explorer ou bien d'utiliser Mozilla, Chrome ou, en fait, tout autre navigateur ...

V – 3 Messages électroniques

L'envoi régulier de deux messages par semaine aux adhérents, qui traitent d'un ou deux points, a permis de les tenir informés pratiquement en temps réels des réunions, des communiqués de presse et des prises de position.

VI - Moyens, organisation et fonctionnement

VI – 1 Le conseil syndical

Le Conseil syndical se sera réuni au total quatorze fois entre le congrès de Préfailles et celui de Paris et la commission exécutive douze fois. Trois conseillers syndicaux ont démissionné, pour des raisons personnelles, santé, vie familiale, mais peut être aussi pour des divergences d'orientation et ou de fonctionnement qui n'ont pas été explicitées par les intéressés. Il s'agit de Jean-Luc Traina qui reste permanent, de Brigitte Mathieu-Gaillard et de Rémi Lozachmeur. Ces deux instances ont aussi beaucoup fonctionné avec la messagerie électronique, notamment pour se prononcer sur les projets de textes de communiqués de presse.

VI – 2 Les permanences

Les résultats obtenus au CTPM nous permettent d'avoir 21 décharges syndicales totales. Nous en utilisons entre 13 ou 14 régulièrement. Brigitte de Oliveira, a dû quitter la permanence, suite à sa réussite au concours de secrétaire de chancellerie, mais continue d'assurer ses responsabilités de conseillère syndicale. Thierry Duboc est mis à la disposition de l'Union Départementale, mais assure aussi pleinement des responsabilités de conseiller.

Avec le retour dans les services en septembre 2011 d'Anne Colomb, Franck Ristori, Thierry Duboc, Jeannine Fraioli et Bertrand Pigeon et le départ à la retraite de Jean-Pierre Farjon en janvier 2012, la charge de travail va reposer sur un plus petit nombre. Mais heureusement, la plupart des sortants poursuivront leurs engagements et l'arrivée de Raphaëlle Lijour à Paris et de Philippe Lemé à Nantes compenseront en partie ces départs.

VII – Elections

Quatre élections en deux ans et cinq succès très nets. La barre est placée très haut pour la prochaine mandature...

VII – 1 Comité technique spécial nantais

Lors de l'élection du 4 mai 2010, la CFDT a progressé pour la quatrième élection consécutive et est devenue, avec 33,54 % des suffrages exprimés, la première représentation syndicale du site nantais. Elle a obtenu alors 3 sièges au lieu de 2 précédemment. La CGT a conservé ses deux sièges et l'ASAM en a perdu un.

VII – 2 Comité technique paritaire ministériel

Cette élection était d'une importance stratégique car elle a fixé la représentativité, donc le rapport de force dans la plupart des instances de concertation jusqu'en 2014. Le 2^e tour de cette élection, le 7 juillet 2010, s'est soldé par une participation faiblarde (42 %) mais par une nouvelle progression de notre syndicat qui est passé de 35,10 en 2006 à 41,40 %, soit 9 sièges au lieu de 8. Le paysage syndical n'a pas été bouleversé : stabilité de l'ASAM autour de 18 % et de la CGT autour de 16 %, effondrement de l'USASCC qui a perdu 2 sièges sur 3 et a rejoint le groupe des petits syndicats (FO, FSU et CFTC, qui a fait un come-back remarqué).

VII – 3 CAP des adjoints de chancellerie

Le scrutin du 22 octobre 2010 a confirmé et amplifié la percée réalisée en 2007 (15 % en 2005, 21 % en 2007, 27 % en 2010). La CFDT s'est imposée comme la première organisation syndicale dans ce corps. La liste CFDT a remporté un troisième siège, ce qui lui a permis de siéger pour l'ensemble des promotions de grade.

VII – 4 CAP des adjoints techniques

Cette élection, qui s'est déroulée également le 22 octobre 2010, a permis à la CFDT d'enregistrer une progression en nombre de voix (25 contre 19 en 2008 et 4 en 2005), en pourcentage (25 % en 2010, 19 % en 2008 et 4 % en 2005) et en sièges (2 au lieu d'un).

Les élections pour le renouvellement de six CAP et des deux CCP se dérouleront après la rédaction et la validation du présent rapport d'activité.

Au final (rapport annuel 2010), la CFDT dispose quasiment de la moitié des sièges dans les instances paritaires (CAP, CTP, CHS, CAS, etc.) soit 58 postes de titulaires sur 128, de quoi peser dans les discussions et faire valoir utilement nos propositions !