

15 mars 2010

Cher(e) collègue,

La CFDT se bat depuis des années pour la reconnaissance de la juste place et des droits des recrutés locaux et tire une légitime fierté de voir ainsi aboutir des revendications on ne peut plus fondées.

La CFDT-MAE a fait reconnaître par le Conseil d'Etat, le 29 juillet 1998, le statut d'agent du ministère à part entière aux agents recrutés locaux, qui sont devenus électeurs au comité technique paritaire ministériel (CTPM).

Puis c'est le droit à faire carrière au MAE, remis en cause par l'administration, qui a été officiellement reconnu aux recrutés locaux suite à notre intervention au CTPM de décembre 2008.

Enfin, pour offrir une progression salariale sécurisée à ces mêmes agents, le ministre Bernard Kouchner a approuvé, dans sa réponse du 9 mars 2009 à un courrier de la CFDT, le principe de la contractualisation des grilles de salaires. Il s'agit d'une avancée majeure pour ces collègues, victimes dans de trop nombreux cas, non seulement d'une situation précaire, mais également de mépris.

Dés aujourd'hui la CFDT travaille pour la mise en place d'une véritable protection sociale que nous obtiendrons avec vous et grâce à votre vote pour la CFDT, le 4 mai prochain.

1 - Le nouveau cadre salarial des agents recrutés locaux

Les grilles salariales deviennent contractuelles à partir du 1^{er} janvier 2011 et une augmentation annuelle est garantie pour chaque agent.

La revalorisation annuelle automatique de 0,8 % de tous les salaires au 1^{er} janvier de chaque année est garantie. Les 0,2% restants seront attribués au mérite. Mais rien n'empêche le poste, s'il le décide, de répartir ces 0,2% de manière égale entre tous les agents et d'utiliser l'intégralité du 1% d'augmentation possible. Nous recommandons aux élus dans les commissions consultatives locales (CCL), qui sont obligatoirement consultées pour les avancements au mérite, de revendiquer la répartition de ces 0,2% entre tous les agents.

La direction des ressources humaines a fixé à 1% de la masse salariale du poste le plafond de revalorisation annuel (ancienneté + mérite). La CFDT, qui conteste le principe de ce plafond depuis son institution, continue évidemment de réclamer que l'étau soit desserré.

Pour les postes où l'augmentation à l'ancienneté est déjà imposée par la loi locale et où cette dernière serait plus favorable que le nouveau cadre salarial, le droit local continuera à s'appliquer et la situation en vigueur ne sera pas modifiée.

Pour les postes où l'usage avait déjà instauré une augmentation à l'ancienneté, elle continuera à s'appliquer, comme auparavant, dans la limite du 1% de la masse salariale du poste. Ces postes pourront décider, en concertation avec les représentants du personnel, soit de conserver le système en vigueur, soit d'appliquer le nouveau système. Celui-ci ne sera donc pas imposé.

Le mécanisme annuel de revalorisation coût-vie demeure inchangé et conserve les mêmes règles de fonctionnement. Même chose en ce qui concerne les revalorisations collectives des grilles dans les postes où des rattrapages sont nécessaires.

Ce nouveau dispositif devra faire l'objet d'une concertation en profondeur dans tous les postes. Il sera, en effet, discuté dans chaque poste avec les représentants du personnel. Les chefs de poste devront le présenter en réunion de concertation et, en cas d'accord, le contractualiser par des avenants aux contrats de travail.

Mais « *dans les postes où un consensus n'aura pas été dégagé d'ici l'été, les modalités actuelles seront maintenues en 2011.* »

Le cadre salarial sera affiché dans chaque poste et chaque agent en recevra un exemplaire en annexe de son contrat. La grille salariale, dont le secret était jusqu'à présent si jalousement gardé par de nombreux responsables hiérarchiques et qui a permis de nombreux abus grâce au flou sciemment entretenu, devient désormais un élément du contrat de travail. Les postes ont jusqu'en 2011 pour se déterminer.

Avec la CFDT, faites le bon choix :

- **si vous avez été privé d'avancement à l'ancienneté depuis des années, profitez sans hésiter du nouveau cadre salarial, qui vous garantit une progression salariale régulière ;**
- **si la grille était déjà contractuelle du fait de l'usage : votre poste a le choix, en concertation avec vous, entre la grille actuelle et le nouveau cadre ;**
- **si la grille était déjà contractuelle du fait de la loi locale : le cadre le plus favorable s'applique.**

En cas de doute, contactez la CFDT.

La CFDT continuera à se battre pour faire sauter le plafond des 1% d'augmentation annuelle imposé par l'administration !

En nous unissant, nous pouvons faire bouger les choses : pour l'élection au CTPM, votez CFDT, le syndicat qui s'engage concrètement pour obtenir des droits nouveaux pour tous les agents.

2/ Groupe de travail recrutés locaux (22 février 2010)

Cette onzième réunion du groupe de travail RL est consacrée à l'élaboration de la fiche « protection sociale » du nouveau vademecum - guide de gestion des recrutés locaux.

En préambule la CFDT évoque le problème du remboursement des frais médicaux-sociaux¹. L'ambassadeur à Ouagadougou a signé le 17 février une note selon laquelle « *compte-tenu des objections de principe soulevées par la Trésorerie Générale pour l'Etranger, il n'est malheureusement plus possible, à compter du 16 février et sauf nouvelles instructions du Département, de maintenir le dispositif de remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques des agents de droit local.* »²

¹ Ces crédits, mis en place par la mission pour l'action sociale (MAS), sont destinés à pallier, dans certains pays, l'absence de système de protection maladie.

² La CFDT avait réagi aussitôt, en interpellant l'administration dès le lendemain : « *Notre ambassade au Burkina Faso a suspendu la prise en charge des frais médicaux des recrutés locaux et de leurs ayants-droits à compter du 16 février 2010.* »

Nous souhaitons savoir quels sont les pays touchés par cette mesure catastrophique et nous demandons à l'administration de régler ce problème dans les plus brefs délais.

Le chef du bureau des recrutés locaux tente de nous rassurer en expliquant que « *le système n'est absolument pas remis en question* », qu'il s'agit simplement d'un « *problème d'imputation budgétaire* », le MAE considérant qu'il s'agit d'un complément de rémunération alors que la TGE l'analyse comme un remboursement de prestations. Mais nous n'obtenons pas de réponse précise quant à l'étendue des dégâts ni aux délais dans lesquels le problème sera solutionné.

Puis l'administration propose un tour de table au sujet du tableau récapitulatif la couverture des risques poste par poste et sur le document de travail préparé par l'administration³ (voir les extraits en annexe).

FO demande que le risque vieillesse soit mieux couvert. La CGT estime que les tableaux ne sont pas assez précis et s'attarde sur le sort des recrutés locaux français pour lesquels il y a une discrimination entre « Français-Français » et binationaux. La représentante de la FSU « *ne fait pas de commentaire et prend des notes* ». L'ASAM demande des précisions sur l'expression protection sociale « *personnelle* » et s'étonne que le risque chômage ne figure pas sur la fiche. L'USASCC ne participe pas à la réunion.

La CFDT fait les commentaires suivants :

Nous souhaitons connaître de toute urgence les raisons qui ont motivé cette décision qui nous paraît injustifiable et qui aura de lourdes conséquences pour nos collègues employés dans un pays dépourvu de tout système d'assurance maladie. Nous souhaitons également savoir si d'autres postes se trouvent ou risquent de se trouver dans la même situation. Nous demandons la reprise immédiate des remboursements et nous mettons le Département en garde contre les implications d'une telle décision qui laisse les agents et leurs familles sans soins médicaux. »

³ **extraits de l'avant-projet de fiche « protection sociale »**

1 – Couverture de base des agents.

La protection sociale des agents de droit local est obligatoire et personnelle. Elle concerne tous les agents, quelle que soit leur nationalité ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD ou vacataire). Afin de garantir un niveau minimal de protection aux agents, les risques suivants sont à couvrir :

- a) L'accident du travail et la maladie professionnelle. Les éventualités couvertes, lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites, comprennent la maladie, l'incapacité de travail en résultant et entraînant la suspension du salaire telle qu'elle est définie par la législation locale.
- b) La maladie. L'éventualité couverte comprend l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du salaire telle qu'elle est définie par la législation locale.
- c) La maternité. L'éventualité couverte est la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du salaire qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation locale.
- d) Les soins médicaux. L'éventualité couverte comprend tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites.
- e) La vieillesse. L'éventualité couverte est, à compter d'un âge défini, la période de vie au-delà de la cessation d'activité professionnelle. Cette couverture tendra à se traduire par un effort financier équivalent à au moins un mois de salaire par année de service. Le cas échéant, il convient de distinguer le versement d'un pécule, constitué tout au long de la carrière pour répondre à la couverture du risque vieillesse, du versement d'une indemnité de fin de fonction (IFF), qui indemnise le départ dans les conditions prévues par la loi locale et selon les conditions de cessation du contrat. Ces deux versements peuvent, le cas échéant, se cumuler.

2 - Modalités.

Il convient d'appliquer, en premier lieu, les règles prescrites par la législation locale, y compris lorsqu'elles portent sur des risques qui ne sont pas mentionnés au point 1 de cette fiche.

Chaque poste identifie les mécanismes de protection sociale existant dans le pays, même lorsqu'ils n'entraînent pas d'obligation directe pour l'employeur. La couverture des agents peut, en effet, prendre la forme de dispositifs financés par l'impôt. Ce financement peut également reposer directement sur les employés eux-mêmes, à titre volontaire ou obligatoire (exemple : contributions prélevées uniquement sur la part salariale, obligation légale d'adhérer à un fonds de pension à titre individuel). Le niveau de la rémunération des agents est alors réputé avoir intégré cette charge.

Lorsque le poste estime insuffisant le niveau de protection des agents, il recherche sur place l'adhésion à des prestations complémentaires ou de substitution (assurances privées, fonds de pension, etc.). Cette démarche est impérative lorsque les objectifs définis au point 1 de cette fiche ne sont pas atteints. (...) Les projets présentés prévoient une contribution des agents à leur financement. A défaut de normes locales obligatoires, les employés contribuent à hauteur d'1/3 au moins, le solde étant à la charge de l'employeur. Cette protection complémentaire peut prévoir la couverture d'ayants-droits. (...)

Lorsqu'il est établi que l'adhésion sur place à des prestations n'est pas envisageable, il est fait appel à une prise en charge directe de la couverture sociale des agents par le Département. (...)

Le projet de fiche est quasiment muet sur les ayants-droits (conjoint et enfants). Ceux-ci sont évoqués comme une simple faculté laissée à l'appréciation des postes dans le cadre d'une protection « complémentaire ». La CFDT déclare que la protection sociale des ayants-droits est essentielle.

La CFDT demande aussi que la fiche ne se contente pas de définir les risques (maladie, maternité, vieillesse) mais qu'elle fixe des objectifs de protection minimale. Ces objectifs pourraient être, par exemple, les normes de l'organisation internationale du travail (OIT). Mais on ne peut pas se contenter des prestations ou de la couverture « définie par la législation locale » car, malheureusement, beaucoup de législations locales ne prévoient rien.

Par exemple nous considérons que **le risque accident du travail doit être pris en charge à 100 %**. La CFDT demande que **le risque maladie professionnelle soit défini plus précisément** : arrêt de maladie, incapacité temporaire, incapacité permanente, voire décès. Il s'agit de la responsabilité de l'employeur. L'Etat, qui est son propre assureur, doit couvrir le risque lui-même dans le cas où le droit local ne prévoit rien.

La CFDT demande que le risque maladie lui aussi soit mieux défini : la maladie ce n'est pas seulement « l'incapacité de travail » (arrêts de maladie) et « les soins médicaux » : ce risque comprend également l'hospitalisation – qui selon nous doit être couvert à 100 % -, ainsi que les consultations et les soins médicaux, paramédicaux et dentaires, les analyses (prises de sang, radiographies, etc.). Nous demandons qu'un objectif de protection minimale soit défini, étant entendu qu'il est normal que les agents soient assujettis au versement d'une cotisation ouvrière en plus de la cotisation patronale versée par l'Etat français et qu'un ticket modérateur soit demandé aux agents.

Nous demandons que la prise en charge des risques liés à la maternité soient mieux définis et garantis : la durée du congé de maternité doit être alignée sur la durée prévue par la législation française, le salaire maintenu et les frais (accouchement et hospitalisation) pris en charge intégralement.

Nous regrettons que **le risque chômage** ne soit pas prévu par la fiche et qu'il soit confondu – dans un paragraphe assez flou sur l'indemnité de fin de fonctions (IFF) et le pécule – avec le risque vieillesse.

Enfin concernant **le risque vieillesse**, la CFDT demande que l'on précise la notion « d'âge défini ». Il faut distinguer en effet l'âge d'ouverture des droits (ou âge légal) à partir duquel les agents peuvent demander à prendre leur retraite, de l'âge limite, à partir duquel les agents doivent partir en retraite.

Nous demandons aussi que la protection vieillesse soit assurée, chaque fois que c'est possible et que les agents ont choisi ce système, par le versement d'une rente (une retraite) plutôt que par une IFF ou un pécule, qui se limite trop souvent à la contrevaletur de quelques mois de salaire.

Nous rappelons, comme pour la plupart des domaines couverts par le vademecum, la compétence de la commission consultative locale. Celle-ci doit être consultée sur les modalités de prise en charge de la protection sociale.

L'administration répond tout d'abord qu'il est « compliqué de fixer des objectifs pour chacun des risques », que « les variations sont grandes d'un pays à l'autre », qu'on ne peut pas « mettre sur pied un système mondial et centralisé », que « les normes de l'OIT ne sont pas atteignables » (sic !).

La CFDT insiste pour qu'une norme minimale soit définie, qui permette de couvrir les RL dans les postes dépourvus de législation ou de système décent de protection sociale agents. Il ne s'agit aucunement de construire un système uniforme pour tous les postes ; mais on ne peut pas se satisfaire de l'expression « lorsque le poste estime insuffisant le niveau de protection des agents ».

Le chef du bureau des RL propose alors : « si vous nous y aidez, nous sommes preneurs et on verra si c'est opérationnel ou pas ».

Pas d'objection de l'administration pour ce qui concerne la prise en charge des ayants-droits, à condition d'en limiter le bénéfice à un conjoint et aux enfants issus de cette union.