

p.1 - Edito : Crise. Dossier dialogue social à l'administration centrale  
p.2 - Comité de suivi du dialogue social dans les postes. Réunion de concertation des EPIC  
p.4 - Groupe de travail recrutés locaux  
p.6 - Groupe de travail prévention du stress et des violences au travail

# LA LETTRE

DU SYNDICAT CFDT-MAE

## EDITO : Crise !

Depuis la publication de la précédente LDS, le dialogue social a été particulièrement riche et dense et il apparaît utile d'en rendre compte ici pour la bonne information de l'ensemble des collègues, même si tous les comptes rendus des groupes de travail sont publiés sur notre site.

Mais au moment de boucler le présent numéro, la diplomatie française défraye malheureusement la chronique médiatique nationale et internationale et de plus en plus d'agents nous font remonter leur indignation face au comportement de tel ministre et de tel ambassadeur et face à l'amalgame que certains médias font entre le métier de diplomate et la politique étrangère du gouvernement. Certains d'entre nous commencent à réagir et leurs textes et prises de position sont enfin rendus publics. Des comparaisons entre ce qui se passe à la Justice et dans notre ministère s'établissent et on peut lire

à la Une des journaux que «Les diplomates se rebellent...».

Certains observateurs se demandent si nos ambassades et les services ont bien informé le gouvernement de ce qui se passait de l'autre côté de la Méditerranée ou si les politiques n'ont pas voulu en tenir compte. Bref, notre ministère et ses agents se retrouvent au cœur d'une crise majeure entre le Département et le pouvoir et cela n'augure rien de bon pour le plan de sauvegarde que la CFDT a demandé à Madame Alliot-Marie. L'année 2011 s'annonce encore plus dure que prévu.

Alors OUI, nous avons de graves raisons pour nous indigner.

Rejoignez la CFDT !

Jean-Pierre FARJON  
Secrétaire général de la  
CFDT-MAE



## DOSSIER DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE

La Lettre du Syndicat CFDT-MAE n'a pas pour vocation principale de diffuser des comptes-rendus de réunion. Ceux-ci sont publiés en version intégrale sur le site [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr) et adressés par courrier électronique aux adhérents CFDT-MAE. Cependant, le dialogue social à l'administration centrale a été très riche ces dernières semaines et il a porté principalement sur des thématiques portées par la CFDT. Le présent dossier comprend quatre résumés de réunions de concertation avec l'administration :

. le 3ème accord cadre ministériel sur le dialogue social dans les postes expirera l'été

prochain ; avant de se lancer dans la négociation d'un avenant ou d'un nouvel accord, la CFDT exige que des garanties formelles soient prévues pour protéger les élus en commission consultative locale ;

. la création des trois établissements créés par la loi sur l'action extérieure de la France (Institut Français, France Expertise Internationale et Campus France) se fait dans l'improvisation. Nous sommes frappés de constater le caractère non abouti de la réflexion de l'administration sur la réforme en cours ;

. le groupe de travail «recrutés locaux» continue ses travaux et passe en revue l'ensemble des risques pour lesquels des seuils minimaux de protection sociale doivent être définis;

. le groupe de travail sur la prévention du stress et des violences au travail, réuni à l'initiative de la CFDT débute ses travaux et définit une méthodologie et un calendrier.

## 11 janvier : Comité de suivi du dialogue social dans les postes (DSP) : l'heure du bilan

Le comité de suivi du 3ème accord-cadre sur le dialogue social dans les postes, signé en 2008, s'est réuni pour évaluer l'application de cet accord, dans la perspective de son renouvellement à l'horizon de l'été 2011.

Jusqu'en 2008 le DSP se résumait aux commissions consultatives de concertation, peu actives, et aux assemblées générales.

Les élections pour désigner les représentants du personnel se sont tenues début 2009 et le dispositif s'est mis en place

lentement. Depuis 2010, la DSP est une réalité dans 219 postes : 410 réunions de dialogue social (contre 355 en 2009) dont 174 commissions consultatives locales (CCL) pour les recrutés locaux. La participation des postes est en augmentation régulière : en 2009, 73 postes n'avaient tenu aucune réunion alors qu'en 2010 40 postes seulement n'ont tenu aucune réunion.

La CFDT-MAE a salué la qualité du travail accompli par le bureau du dialogue social (RHID). L'accord cadre signé en 2008 par la CFDT, la FSU et l'ASAM a

apporté d'indiscutables progrès et, bien sûr, d'inévitables imperfections.

L'institution d'une commission dédiée aux RL est l'avancée la plus importante. Désormais, chaque poste doit réunir une CCL chaque année au cours de laquelle les cas individuels sont abordés (avancements, recrutements, licenciements).

Cependant nous regrettons que 60 % des CCL n'aient pas encore traité des cas individuels. Trop de CCL ne sont pas tenues informées des prévisions de licenciement du poste.

**La définition d'un nouveau cadre pour le DSP est un chantier important auquel la CFDT consacrera toute son énergie. A cet effet la CFDT-MAE consultera ses représentants en CCL et CCP. N'hésitez pas à nous faire part de tous vos témoignages, constats ou propositions pour améliorer encore le dialogue social dans les postes, qui reste le meilleur rempart contre l'arbitraire.**

### Dans l'optique d'une renégociation de l'accord cadre d'ici juillet 2011, la CFDT propose des améliorations :

- . mise en place d'un mécanisme de protection des élus ;
- . prise en compte des questions d'hygiène et de sécurité et de prévention des risques professionnels dans tous les postes ;
- . clarification du fonctionnement des commissions consultatives paritaires, compétentes pour les agents expatriés ;
- . réflexion sur l'utilité des réunions conjointes CCP/CCL.

## 17 janvier : réunion de concertation sur la création des établissements publics industriels et commerciaux créés par la loi sur l'action extérieure de l'Etat

### Etat d'avancement du dossier et publication des textes

S'agissant de l'Institut Français, les textes ont été publiés : décret du 30 décembre 2010 relatif à l'Institut Français et arrêté du 6 janvier 2011 fixant la liste des postes participant à l'expérimentation du rattachement à l'Institut Français du réseau culturel de la France à l'étranger.

Le décret FEI (France Expertise Internationale), qui

prendra la suite de FCI (France Coopération Internationale) est en cours de signature.

Pour Campus-France, le recueil des signatures est suspendu. Une réflexion, coordonnée par le cabinet de la ministre d'Etat, est engagée « sur le meilleur calendrier possible », compte tenu de la remise en cause du projet initial qui prévoyait que le CNOUS ne devait rejoindre le futur EPIC qu'en 2012.

A Paris, le transfert de 41 équivalents temps plein (ETP) est effectué. Parmi eux, dix sont occupés par des agents venus de la DGM. Ces agents contractuels ont reçu une proposition de contrat de travail sur les postes transférés avec les attributions correspondantes ou sur un autre poste. Les mouvements ont été effectués sur la base du volontariat.

L'expérimentation du rattachement à l'Institut Français du réseau culturel de la France à l'étranger concerne 13 postes. L'administration précise que ces transferts se font à partir de l'existant, et, en réponse à une question de la CFDT, qui demande quel sera l'impact éventuel de la RGPP, ajoute que le périmètre est apprécié à partir des propositions d'organigramme faites par les postes fin 2010.

S'agissant des suppressions de postes dans le réseau, l'administration précise que le plafond d'emplois des établissements à autonomie financière

(EAF) est distinct du plafond d'emplois ministériel, seul touché par la RGPP.

S'agissant des recrutés locaux, la CFDT appelle l'attention de l'administration sur le fait que les



Institut français à Londres

droits locaux applicables dans les postes choisis pour l'expérimentation n'offrent pas tous des garanties de transfert des contrats de travail.

L'administration répond que cette expérimentation est faite en intégrant un principe de réversibilité. A la fin de l'expérimentation, on retrouvera le même nombre d'emplois qu'au

début et les personnels poursuivront leur parcours professionnels comme s'ils continuaient à être employés par le MAEE. Ce parcours devra être sécurisé tant à l'aller qu'au retour si le rattachement n'était pas concluant. L'administration confirme qu'il y aura reconduction des CDD (droit public et droit local) qui viendraient à échéance lors du rattachement expérimental.

La CFDT pose une nouvelle fois la question, demeurée à ce jour sans réponse, des objectifs assignés à l'expérimentation et du choix des critères qui serviront à évaluer si l'expérimentation est ou non concluante. L'administration convient que la question est justifiée et 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 l'administration.

Comme l'administration ne s'était préparée qu'à la mise en place du dispositif de l'Agence française pour l'enseignement et la mobilité internationale (AFEMI<sup>(1)</sup>), elle avoue avoir été surprise par le fait que la loi du 27 juillet 2010 lui ait imposé l'intégration du CNOUS au sein de Campus France.

L'administration rencontre des difficultés imprévues qui justifient

que la réflexion soit reprise ab initio.

Elle se trouve dans l'obligation de saisir les cabinets ministériels concernés. Un délai de 6 semaines minimum sera nécessaire avant que le décret ne soit réintroduit dans le circuit des signatures.

La CFDT demande quel sens il faut donner à l'appel d'offres,

paru le 14 décembre 2010, de «prestations de conseil et d'assistance dans le cadre de la création d'un nouvel EPIC Campus France à Paris».

La réponse de l'administration, qui explique que la mission ne serait que purement budgétaire et ne serait pas analogue à une mission de préfiguration, peine à convaincre.

(1) l'AFEMI est un EPIC mort-né qui devait regrouper les GIP (groupement d'intérêt public) Campus France et FCI, ainsi que l'association EGIDE.

La CFDT indique que dans le cadre d'une mission de préfiguration de FEI dont la tutelle l'a chargé, le directeur du GIP FCI a conçu une réforme du management aboutissant à des modifications substantielles du contrat de travail de 30 agents qui avaient jusqu'au 10 janvier 2011 pour faire connaître leur refus. Le décret n'ayant pas été publié à cette date, les avenants doivent s'analyser comme étant rattachés à l'existence du GIP

FCI, de sorte que les dispositions suivantes du projet de décret demeurent valides :

Art.19- Dispositions transitoires : (...). Les personnels du GIP FCI qui ont opté pour le transfert de leur contrat, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret, sont transférés, dans les conditions fixées par l'article 12 de la loi du 27 juillet 2010 susvisée et les dispositions qui leur sont

applicables, à l'établissement «France expertise internationale».

L'article 12 de la loi du 27 juillet 2010 étant muet sur ce point, faut-il comprendre que les salariés de l'EPIC FEI se verront ouvrir le bénéfice d'un nouvel espace de négociation de leur contrat de travail, par homothétie avec les dispositions législatives propres aux EPIC Institut Français et Campus France ?

### **Institutions représentatives du personnel (IRP)**

La CFDT insiste sur le fait que le calendrier décalé de la publication des trois décrets ne doit pas retarder la mise en œuvre des recommandations formulées par le Conseil d'Etat. Ce dernier avait demandé que les dispositions des trois décrets «soient complétées pour prévoir d'une part les modalités de mise en place d'institutions représentatives du personnel et, d'autre part les adaptations nécessaires au code du travail afin que toutes les catégories de personnels employés

au sein de ces établissements publics – fonctionnaires, agents non-titulaires de droit public et salariés de droit privé – soient représentées au sein de ces instances».

Ces travaux doivent aboutir, à compter du transfert des personnels à ces établissements dans le délai de 15 mois, qui est la période durant laquelle les personnels resteront régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable.

**La CFDT rappelle que, dans la mesure où les dispositions à prendre ne relèveraient pas du seul pouvoir réglementaire mais également du législateur, le délai de 15 mois qui a commencé à courir pour l'Institut Français est très court. Il convient dès à présent de recenser les dispositions à adopter pour répondre à la demande du Conseil d'Etat. Le calendrier décalé de la publication des trois décrets ne doit pas non plus retarder l'ouverture des négociations de la convention collective commune aux trois EPIC, dont le principe a été proposé par la CFDT et reprise par l'administration lors du CTPM du 28 octobre 2010.**



### **20 janvier Groupe de travail recrutés locaux**

Cette réunion est consacrée à l'examen de la fiche 12 du vademecum (guide du recrutement local) sur la protection sociale et à l'étude risque par risque d'un niveau minimal de protection. Outre les représentants des syndicats et de la DRH, nous avons la bonne surprise d'accueillir au sein de ce groupe de travail, après des mois d'absence, un représentant de la Direction générale de la mondialisation. La CFDT salue sa présence, en rappelant que les recrutés locaux des établissements à autonomie financière (EAF) sont autant concernés par les questions de protection sociale que leurs collègues des ambassades et consulats.

#### **. Fiche «protection sociale» du vademecum**

La seule modification proposée par l'administration consiste en l'ajout d'un paragraphe qui prévoit d'instituer une commission ministérielle chargée d'examiner l'adhésion des postes à des prestations complémentaires <sup>(2)</sup>.

La CFDT indique qu'elle n'est pas hostile à la création de cette commission. Mais on met la charrue avant les bœufs en rédigeant une fiche du vademecum avant qu'un accord ait été trouvé au

sein de ce groupe de travail. La référence aux objectifs fixés par la convention n° 102 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est insuffisante et le niveau minimal de protection sociale, risque par risque, doit figurer expressément dans la fiche.

## . Définition d'un niveau minimal de protection, risque par risque

L'administration a enfin compris ce que la CFDT demande depuis un an : avant d'examiner si les postes satisfont ou pas à l'exigence rappelée par le ministre Kouchner dans son courrier du 9 mars 2009, il faut déterminer un niveau minimum de protection sociale, risque par risque. La discussion s'engage tout d'abord sur les risques maladie et maternité :

- **soins médicaux** : accord sur la prise en charge intégrale des consultations médicales, des soins dentaires, des frais pharmaceutiques et d'analyses ainsi que des frais d'hospitalisation pour l'agent et ses ayants-droits. Le taux de cotisation ouvrière sera d'un tiers au plus ;
- **congrés de maladie** : le salaire intégral sera maintenu pendant les trois premiers mois et fixé à 50 % pour les trois mois suivants. L'administration va examiner la proposition de la CFDT visant à prolonger le versement d'un demi-traitement jusqu'à un an ;
- **congrés de maternité** : les frais médicaux seront pris en charge intégralement comme pour les soins médicaux. Nous demandons que la durée du congé de maternité ne soit pas inférieure à 16 semaines. Le représentant de la DRH promet d'y réfléchir...
- **accidents du travail et maladie professionnelle** : pour la CFDT, ces deux risques qui mettent en jeu la responsabilité de l'administration, doivent être couverts intégralement. Réponse : «compte tenu de l'implication financière que cela peut représenter, l'administration n'est pas, à ce stade, en mesure de s'engager de façon précise».

**Ce dossier crucial de la protection sociale progresse puisque le principe de seuils minimaux de protection sociale est maintenant admis. Mais l'administration reste très frileuse par rapport aux coûts supplémentaires que ne manquera pas d'entraîner une amélioration de la protection sociale dans les pays qui en sont dépourvus. Pour la CFDT l'argument de la contrainte budgétaire ne doit pas être un prétexte pour ne rien faire. Il existe des marges de manœuvre qui ne sont pas exploitées. L'administration s'est engagée lors du dernier CTPM à augmenter la part relative des «retours catégoriels» consacrés aux RL.**

### La CFDT fait reculer la précarité pour les recrutés locaux

Lors de cette réunion, la CFDT a appelé l'attention de la DRH, à travers le cas d'une collègue recrutée depuis 1990 et dont le contrat à durée déterminée (CDD) n'a pas été transformé en CDI alors qu'aucune disposition du droit local n'y fait obstacle, sur la contradiction entre cette pratique et les recommandations du guide du recrutement local.

En effet, le vademecum énonce clairement que "selon les besoins et en fonction des

pratiques locales, le recrutement est établi sur CDD ou sur CDI (...)".

Le Département engage les postes à ne pas maintenir systématiquement les agents en CDD, même si le droit local le permet, mais à proposer un CDI aux intéressés ayant vocation à occuper un emploi permanent». Par ailleurs, dans la fiche 7 «règlement intérieur et contrat » de ce même guide, on peut lire : «Les postes peuvent procéder à

des recrutements sur des CDD ou sur des CDI. Lorsque les conditions définies par le droit local sont remplies, les postes veilleront à transformer les contrats établis pour une durée déterminée en CDI».

La DRH, interrogée par la CFDT, a donc confirmé que, si le droit local ne s'y opposait pas, les agents placés sur des fonctions pérennes devaient se voir proposer une transformation de leur CDD en CDI.

(2)«Le bureau des recrutés locaux réunit la commission ministérielle ad hoc présidée par la direction des ressources humaines et composée de représentants de la mission pour l'action sociale, des secrétariats de programme, de la direction des affaires financières et de l'inspection générale des affaires étrangères. Pour fonder ses décisions, elle s'appuie notamment sur l'analyse des objectifs fixés par la convention n° 102 de 1952 concernant la sécurité sociale (norme minimum) promue par l'organisation internationale du travail (OIT), sauf à ce que cet outil d'appréciation s'avère inadapté à l'évaluation du modèle local de protection sociale».



## 27 janvier 2011 - Groupe de travail prévention du stress et des violences au travail

L'administration précise qu'elle est bien consciente des enjeux à traiter au sein de ce groupe de travail (GT), que l'approche large proposée par la CFDT lors du CTPM du 28 octobre 2010 et du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) du 4 novembre 2010 servira de base aux travaux.

### Méthodologie

Cette première réunion a pour objet d'arrêter la méthodologie. L'administration propose que le groupe se réunisse une fois par trimestre, un consensus est trouvé sur un rythme bimestriel. L'administration se montre ouverte quant à la venue ponctuelle d'intervenants extérieurs au groupe. Des comparaisons pourront être faites avec les actions et résultats respectivement menées et obtenus dans d'autres administrations.

Le groupe est positionné par

rapport aux instances du dialogue social auxquelles il n'a pas vocation à se substituer. Il y aura examen et validation des conclusions et propositions du GT au sein des CCHS et du CTPM.

Le groupe de travail ne traitera pas les cas individuels.

Une première partie sera consacrée à un état des lieux sur la souffrance au travail au MAEE, telle qu'elle a été observée à travers l'enquête menée par le médecin de prévention. Puis, à partir de la restitution de cette enquête, le

GT examinera s'il y a des éléments nouveaux, des changements de contexte, une diversification des sources de stress.

Le second axe de réflexion portera sur les indicateurs de l'existence de risques psychosociaux tels que la charge de travail, la rotation des personnels, les mutations «pathologiques»...

Ces éléments doivent nourrir la discussion sur les instruments à mettre en œuvre en matière de prévention des souffrances au travail.

### Bilan et état des lieux

Le médecin de prévention restitue les résultats de l'enquête menée en 2007/2008. On en retient que le stress est modéré mais présent, que 16 % des agents qui ont répondu au questionnaire ont fait état d'un stress supérieur à 7 sur une échelle allant de 1 à 10. Parmi les éléments les plus probants quant à l'existence d'un risque de stress, on relève le manque de moyens pour l'exécution des tâches (25 % des agents expatriés), le fait de devoir

travailler dans l'urgence (72 % des réponses), le fait de devoir faire face à des tâches multiples (82 %), le fait d'être régulièrement interrompu dans l'exécution du travail (70 %).

Ces réponses concernent autant les agents affectés en administration centrale que ceux affectés à l'étranger. Beaucoup se sont plaints d'un manque de perspective en termes de carrière, d'emploi et de rémunération. Le manque d'autonomie dans le travail a été relevé. Le motif de

mécontentement le plus généralement relevé a été le fait de ne pas pouvoir bien travailler.



La CFDT demande que la cause première de la situation de souffrance au travail, à savoir la RGPP, soit traitée en premier lieu, puisque c'est elle qui, par ses effets dévastateurs, en venant se surajouter à plusieurs années de restitutions d'emplois, crée un climat délétère de désarroi et rend insupportable ce qui auparavant était déjà très difficile.

Cette proposition de la CFDT est approuvée par l'ensemble des organisations syndicales. L'ordre du jour de la deuxième réunion sera le suivant : contraintes nouvelles liées à l'application de la RGPP, évolution des métiers, analyse des impacts du manque de soutien social et du manque de reconnaissance et de communication.

