

Permanences et astreintes à l'étranger : la troisième négociation sera sans doute la bonne



Un schéma de récupération en poste se profile

L'ADMINISTRATION N'EST PAS VENUE LES MAINS VIDES, mais presque. La proposition qui nous est adressée l'avant-veille de la réunion ne traite que des astreintes et des interventions à l'occasion d'astreintes. Elle fait l'impasse sur la limitation des astreintes elles-mêmes, sur le temps de travail hebdomadaire et donc des dépassements d'horaire. Mais l'inclusion des permanences dans les interventions à l'occasion d'astreinte est une avancée. Quant à la CFDT, elle a élaboré une contre proposition qui a constitué le fil rouge de la réunion.

L'administration propose que les permanences et interventions dans le cadre d'astreintes ne soient pas récupérées heure pour heure mais qu'elles donnent lieu à la récupération d'une demi-journée au delà d'une tranche de 10h effectuées puis à une journée au-delà de 20h.

Sont considérées comme interventions à l'occasion d'astreintes et ouvrent droit à récupération selon les modalités présentées ci-dessous, les heures de travail effectuées pendant les interventions, la nuit entre 22h et 7h du matin, les weekends, les jours fériés, ainsi que les permanences régulièrement programmées. Les heures de trajet pour se rendre sur le lieu de l'intervention sont incluses dans le décompte des heures. Sont exclus du dispositif de récupération les activités de représentation (réceptions organisées à l'ambassade, notamment) ou les travaux supplémentaires exécutés en situation de crise effectués par les agents dans le cadre de leur activité et/ou à la demande de leurs supérieurs hiérarchiques. Le cadre est différent dans les postes en crise : temps de séjour diminué, périodes d'aération, etc.

L'administration mise sur ce dispositif pour dissuader les chefs de poste d'infliger aux agents des permanences inutiles et pour limiter les heures supplémentaires.

Le principe d'une franchise consistant à accorder une demi-journée dès que 10h d'interventions auront été effectuées après 22h et avant 7h en semaine, et durant le week-end, puis une journée au-delà de 20h n'est pas contesté par les syndicats. Cependant la CGT, l'ASAM et la CFDT demandent que le niveau de la franchise soit abaissé de 10h à 8h pour

Rédacteurs : Rémy Corbeau, Denise Dariosecq, Thierry Duboc, Raphaëlle Lijour, Nadine Monchau
Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE : 57, bd des Invalides, 75700 PARIS
Tél. 01.53.69.36.99 - Fax 01.53.69.37.34

CFDT-MAE : 11, rue de la Maison Blanche, 44035 NANTES
Tél. 02.51.77.25.81 - Fax 02.51.77.26.21

 Mèl : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr
Site web : www.cfdt-mae.fr



La LDS est réalisée sous Scribus - Issn 2259-6453

Sommaire

| | |
|---|----------|
| Permanence et astreinte à l'étranger : la 3ème négociation sera sans doute la bonne | page 1-2 |
| Formulaire d'évaluation 2013 : un toilettage en douceur... qui a échoué | page 3 |
| Calendrier des réunions | page 3 |
| Le Savez-vous ? | page 4 |

tenir compte du fait que les heures de nuit et du week-end devraient donner lieu à une majoration.

Temps de travail effectif : arrêter de faire l'autruche

L'administration, qui nous avait laissé entendre lors de la réunion précédente que la nouvelle version du logiciel Sagaie permettrait de mesurer le temps de travail, nous annonce tout à trac que ça ne va pas être possible pour l'instant. La CFDT, qui proposait dans son mémo que le temps de travail et les heures supplémentaires soient comptabilisées afin d'avoir un bilan réel du temps de travail en poste, s'estime dupée. Qu'à cela ne tienne, en attendant que l'administration surmonte ses états d'âme et ses obstacles techniques, le décompte du temps de travail pourra très bien se faire à l'ancienne, tableau excel, boulier ou cahier à spirale !

L'administration accepte l'idée que soient mesurées les heures effectives dans les postes.

La CFDT alerte l'administration sur les cas d'astreintes trop répétées pour certains agents qui se retrouvent bloqués 3 week-ends sur 4 sans bénéficier d'aucune récupération. La CFDT insiste également pour que les permanences du samedi matin, inutiles la plupart du temps, soient enfin abolies.

Le MAE se lance enfin dans l'expérimentation

L'administration admet que les objectifs sont «modestes» mais le lancement d'une expérimentation est une réelle avancée et la CFDT se félicite que l'on évolue enfin sur cette question.

RH1 envisage de cibler cette expérimentation sur 3 postes de tailles différentes. A la demande des organisations syndicales, il est convenu de porter à 5 ou 6 le nombre de postes expérimentateurs dont un grand poste, un poste multilatéral, un poste à présence diplomatique et un consulat général. La CFDT demande à ce que l'on y ajoute au moins un établissement à autonomie financière et que l'on sélectionne de préférence des postes où le

dialogue social est actif. L'expérimentation devrait démarrer en mai 2013 pour une durée de 6 mois.

L'expérimentation portera sur les récupérations à l'occasion d'astreintes. Celles-ci seront attribuées sur la base d'une déclaration de l'agent qui effectuera le décompte de ses heures, sur un tableau Excel par exemple. Le décompte sera validé à la fin de chaque bimestre par le chef de SCG ou le numéro 2 du poste. La demande de récupération sera effectuée sur un formulaire du même type que pour les congés. Les agents pourront, comme pour les congés, saisir la DRH en cas de refus de récupération.

L'expérimentation devrait démarrer en mai 2013 pour une durée de 6 mois

A la demande des organisations syndicales, l'administration adressera un TD circulaire dans lequel elle rappellera les normes en termes d'horaires et présentera l'expérimentation. RH1 confirme à nouveau que les normes de l'OIT ainsi que les lois et règlements communautaires et français s'appliquent dans nos postes. Avec l'accord d'une majorité de syndicats, l'administration lancera l'expérimentation sans en référer au CTM afin de ne pas perdre plus de temps. Un point de présentation ou de situation pourra être fait au CTM du printemps.

Récupérations ARTT : généraliser le format 38h30 / 11 jours

L'administration avait affirmé à la réunion précédente que le régime des récupérations était à 11 jours partout. **La CFDT qui sait fort bien que tel n'est pas le cas, revendique l'application du régime à 11 jours annuels de RTT pour tous les postes.** L'administration estime alors que «*c'est le dialogue social sur place qui doit produire ses effets*». Avis aux postes qui ont moins de 11 jours de récupérations par an, la CFDT peut vous expliquer comment booster le dialogue social dans votre poste et passer enfin à 11 jours par an...

Les participants conviennent d'évoquer la situation des recrutés locaux dans le cadre du groupe de travail ad hoc mais la CFDT rappelle toutefois qu'un certain nombre d'entre eux sont contraints d'effectuer des permanences ou des astreintes sans compensation, ni récupération.

Zoom sur...

Très prochainement

RETROUVEZ UN HORS SÉRIE «SPÉCIAL CONTRACTUELS»

- ◆ Qui représentent-ils au sein du MAE ?
- ◆ Les résultats de l'enquête CFDT «Gascon»,
- ◆ Les instances de concertation,
- ◆ La mise en oeuvre de la loi Sauvadet,
- ◆ Les principaux textes réglementaires,

et beaucoup d'autres thèmes seront abordés...

Formulaire d'évaluation 2013 : un toilettage en douceur... qui a échoué

COMME SOUVENT lorsqu'une réunion de concertation est convoquée à l'initiative de l'administration plutôt que suite à une demande syndicale, la CFDT en repart déçue ! Le sous-directeur RH1 a réuni les syndicats pour leur présenter quelques propositions d'innovations concernant la fiche d'évaluation pour 2013. Il rappelle en introduction qu'il ne s'agit pas d'alourdir l'actuel formulaire d'évaluation annuelle (FANEV) mais d'y apporter quelques modifications ponctuelles.



Flou sur les niveaux de langue

Grand moment de flottement dont on retiendra que chaque agent gardera la possibilité de s'auto-évaluer mais que seules les évaluations effectuées auprès du Département de la formation (RH4) seront prises en compte par la DRH dans le cadre des affectations ou des promotions. L'administration promet de dissiper le flou...

Les syndicalistes devront garder leur drapeau dans leur poche

L'administration propose d'ajouter une rubrique permettant aux agents d'indiquer, au même titre que leurs actions comme formateurs ou comme jury de concours, d'éventuels mandats syndicaux ou d'élu en CAP.

La CFDT se déclare prête à en discuter. Les fonctions syndicales, associatives ou mutualistes dans le cadre du MAE font partie des acquis de l'expérience et l'on n'obligera personne à en faire état sur sa fiche FANEV.

Proposition annoncée aussitôt retirée par le sous-directeur RH1 face à l'opposition des autres organisa-

tions syndicales. Dommage...

Organisation du travail

La DRH propose de permettre aux agents de s'exprimer sur les questions d'organisation de leur service et leurs répercussions éventuelles sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

La CFDT se déclare ouverte au débat en faisant remarquer qu'une telle rubrique permettrait d'aborder les problématiques temps de travail et prévention des risques psycho-sociaux.

Mais là aussi, face aux résistances au changement des autres organisations syndicales, la DRH se replie en bon ordre. Cette rubrique ne concernera finalement que les agents des deux services expérimentateurs (NUOI et DAOI). Attendons de voir si l'application FANEV supportera ce genre d'acrobatie...

Des réductions d'ancienneté pour les contractuels ?

La rubrique « reconnaissance de la valeur professionnelle » pourrait être adaptée pour les contractuels à durée indéterminée, qui se verront attribuer des réductions d'ancienneté comme les fonctionnaires titulaires.

Encouragements de la CFDT qui invite l'administration à aller au bout de la démarche : pour que l'on puisse attribuer des réductions d'ancienneté dans les échelons, il faudra donc instaurer... des échelons !

Cette proposition va dans le bon sens car depuis 3 ans en CCP des contractuels, la CFDT porte cette revendication (1).

Et de trois ! Protestations des autres OS qui prétendent réserver les réductions d'ancienneté aux seuls fonctionnaires.

Calendrier des réunions



du dialogue social

- 13 mars : Groupe de travail sur astreintes et permanences
- 14 février : Réunion sur l'évolution du réseau (avec le DGA)
- 15 mars : Groupe de travail DSI
- 21 mars : Groupe de travail sur les Recrutés locaux (protection sociale)
- 28 mars : Comité d'Action Social

de la section Paris

- jeudi 7 mars 2013 (12h30-13h30), MEN 0-17 (Convention)
- mardi 19 mars, (12h30-13h30), salle René Cassin (quai d'Orsay)
- jeudi 4 avril 2013 (12h30-13h30), MEN 0-17 (Convention)

de la section Nantes

- mardi 5 mars 2013 (12h30-13h30), salle intersyndicale Breil IV
- mardi 19 mars 2013 (12h30-13h30), salle intersyndicale Breil IV

du conseil syndical

mercredi 20 et jeudi 21 mars 2013 à Paris

Adhérents, sympathisants, soyez nombreux à venir nous retrouver pour échanger, vous informer des actions menées par la CFDT

L'administration reste floue sur la manière dont seront calculées ces réductions d'ancienneté, vu que les contractuels n'ont, pour la plupart, ni échelons, ni grilles indiciaires. La réduction pourrait porter sur la date de renouvellement du contrat, nous dit-on. Sauf que les CDI n'ont nul besoin de « renouveler leur contrat ». Mystère et boule de gomme...

En conclusion, plusieurs propositions intéressantes qui auraient mérité qu'on en débattenne. Mais l'administration ne semblait pas y croire puisqu'elle en a retiré plusieurs au premier froncement de sourcil de certains syndicats sans prêter attention aux représentants de la CFDT (41,40 %) qui, eux, étaient d'accord pour en parler sans tabou ni posture.

(1) Les agents en CDI Dutreil et Sauvadet bénéficient d'une revalorisation de leur indice tous les 3 ans, 30 points d'indice pour les assimilés à la catégorie A, 15 pour les B et 10 pour les C. A ce jour la DRH, sur demande écrite des supérieurs hiérarchiques, accepte dans quelques cas de réduire cette période de 3 ans à 2 ans. La CFDT a souhaité, en CCP, que ces demandes passent par la procédure FANEV pour plus de transparence.



Le savez-vous ?

FONCTION PUBLIQUE LA SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE EST UNE MESURE D'ÉQUITÉ

La CFDT accueille avec satisfaction l'abrogation du jour de carence dans la fonction publique instauré par la loi de finances de 2012.

La CFDT n'a cessé de dénoncer ce dispositif culpabilisant pour les agents contraints de cesser le travail pour raison de santé et stigmatisant pour tous les personnels.

Alors que de nombreux salariés bénéficient, au travers d'accords collectifs négociés, de la prise en charge des jours de carence, les agents de la fonction publique en avaient été exclus sans aucune concertation avec leurs employeurs.

La fonction publique traverse une période de dégradation générale et importante des conditions de travail, dont les répercussions sur l'état de santé des personnels sont indéniables. Dans ce contexte, pénaliser les agents malades en leur retirant une journée de salaire allait à l'encontre de ce que la CFDT revendique en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Pour la CFDT, l'annonce faite aujourd'hui par la ministre chargée de la Fonction publique est une mesure d'équité qui redonne du sens à la négociation en cours sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

Elle engage les représentants des personnels et les employeurs publics à poursuivre la réflexion et à mettre en œuvre rapidement des actions pour la prévention et le mieux être au travail dans chacun des versants de la fonction publique.



LA CFDT EXERCE SON DROIT D'ALERTE SUR LES CONSÉQUENCES DE LA POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE SUR LA SANTÉ DES AGENTS DU MAE À PÉKIN

Monsieur le Directeur général,

Le syndicat CFDT-MAE est saisi par ses adhérents en poste à Pékin au sujet des conséquences sur leur santé de la grave pollution atmosphérique qui sévit de manière récurrente à Pékin. Ceux-ci se plaignent notamment de ne recevoir aucune information de la part du poste, au point de se sentir « quasi abandonnés ».

La situation nous paraît assez grave pour que nous exercions notre droit d'alerte et que nous vous demandions de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de nos collègues.

MESURES DE PROTECTION

La CFDT attend de l'administration qu'elle procède sans délai à l'achat et à l'installation des équipements nécessaires (masques, purificateurs d'air) sachant qu'un nombre croissant d'ambassades à Pékin en sont aujourd'hui dotés ou sont en passe de s'en doter. La CFDT demande également que soit, sans attendre, étudiée la possibilité d'accorder aux agents en poste à Pékin des temps de séjour dérogatoires ou des congés d'aération.

INFORMATION DES AGENTS CONCERNÉS ET DU CHSCT CENTRAL

La CFDT souhaite que les agents du poste et les membres du comité central d'hygiène, de sécurité et conditions de travail puissent prendre connaissance des échanges télégraphiques entre l'ambassade et le Département sur ce sujet et de l'avis du médecin de prévention.

INSPECTION ET RÉUNION URGENTE DU CHSCT

La CFDT demande que l'administration procède rapidement à une enquête sur les conditions de vie et de travail de nos collègues à Pékin. En l'absence d'un véritable CHSCT à Pékin, le CHSCT central doit être réuni rapidement. (...)

RÉUNION TENDUE À PROPOS DE LA RESTRUCTURATION DU PÔLE INFODOC 7 FÉVRIER 2013

Lors du comité technique ministériel (CTM) de décembre 2012, la question du pôle Infodoc avait été abordée à la demande de la CGT et de la CFDT, qui avaient été alertées sur une réorganisation entreprise dans de mauvaises conditions

et sur le malaise qui régnait dans ce service. Le directeur DCP avait accepté le principe d'une réunion de dialogue social pour mieux cerner le problème.

1. Rationaliser la gestion

L'administration veut mettre à plat les abonnements, qui représentent près de 40% du budget de la DCP afin de faire des économies. Elle souhaite analyser chaque abonnement pour vérifier son utilité. L'abonnement à Oxford Analytica coûte 80 000 € par an, l'abonnement au Monde coûte 300 000 € par an (240 abonnements papier). Pour Libération, il y a un écart de 1 à 3 entre l'abonnement papier et l'abonnement électronique. Le directeur met en cause la gestion de ces abonnements en parlant de laxisme et d'abonnements sans contrat.

Suspension de certains produits documentaires : la direction estime qu'il y a trop de produits offerts. Il faut donc les rationaliser et en limiter le nombre car il y a des doublons ou des chevauchements, notamment avec le pôle communication.

La CFDT relaye le fait qu'elle a été alertée par des collègues sur la disparition de certains produits documentaires et sur la gêne que cela occasionne dans leur travail quotidien.

2. Tirer partie au maximum de l'évolution du métier

Le pôle compte 10 ETP, ce que la DCP considère comme trop nombreux alors que d'autres besoins existent. Des redéploiements doivent avoir lieu. Le directeur souhaite que le pôle Infodoc travaille à la demande des services et non plus sur une logique d'offre, contrairement aux agents, qui prônent l'exhaustivité (offre).

3. Nouveaux besoins sur le numérique

Internet et les réseaux sociaux : il convient de travailler sur l'événementiel, ce qui nécessite un redéploiement sur les autres pôles : web / événementiel / audiovisuel.

Puis la parole est donnée aux deux collègues du pôle Infodoc. Celles-ci réagissent aux accusations portées à l'encontre de leur collègue qui est empêchée de participer à cette réunion et ne peut se défendre au sujet des accusations de laxisme lancées à propos des abonnements aux revues et des marchés passés. Elles soulignent la compétence de cette collègue, responsable du pôle Infodoc. Elles précisent que le réabonnement n'est pas automatique, qu'il y a chaque année une campagne préalable auprès des postes et des services et qu'elle négocie tous les ans avec les fournisseurs pour obtenir de meilleurs prix d'abonnement, ce qui s'est traduit par des économies de 10 à 12 % par an. Elles ajoutent qu'il y a à côté de cela des demandes du Cabinet pour des abonnements sur d'autres supports, de type Ipad, très onéreux.

Elles critiquent la direction sur le manque d'une réelle politique d'acquisition ainsi que sur l'absence d'une politique documentaire au sein de leur pôle. Elles font remarquer qu'on leur fait des compliments sur leur « professionnalisme » d'un côté, mais que de l'autre, la direction refuse de les écouter lorsqu'elles donnent leurs avis et conseils.

Se pose donc, au sein du MAE, la question de l'intérêt de la veille documentaire.

Par ailleurs, les agents du pôle Infodoc revendiquent le droit de pouvoir communiquer sur l'arrêt des produits documentaires. Elles constatent à ce propos que le silence qui leur est imposé à ce sujet explique en partie le manque de réactions souligné par le directeur. Ces collègues constatent également qu'elles n'ont obtenu aucun soutien de la hiérarchie quand elles ont souhaité rencontrer les utilisateurs de leurs produits et qu'on n'a pas donné suite à leur proposition d'évaluer ces produits. Enfin, elles soulignent que l'activité de veille est par nature permanente et ne peut s'effectuer « à la demande ».

Le calendrier pour la mise en œuvre de cette réforme : février/mars. Le déménagement au Quai d'Orsay n'est pas finalisé car la place manque mais le principe du regroupement sur ce site est acquis

CONCLUSION : La réunion fait ressortir un grave différent entre les agents et la direction. Il faudrait un médiateur pour faire converger les positions et aboutir à une solution. On soulignera la prestation courageuse et professionnelle des collègues d'Infodoc qui ont répondu point par point aux arguments du directeur sans jamais se départir d'une attitude irréprochable dans le ton. La CGT et la CFDT prendront des initiatives dans les prochains jours pour soutenir les collègues d'Infodoc.