

La CFDT demande au ministre que soit rouvert le chantier des temps de séjour à l'étranger

LE MINISTRE est venu échanger avec les organisations syndicales lors du comité technique ministériel (CTM) du 14 mai. Il a d'abord rappelé le contexte économique et budgétaire difficile, le gel de la valeur du point d'indice et les mesures d'urgence prises par le Gouvernement en faveur des agents de catégorie C.

Puis il a évoqué le rattachement du commerce extérieur et du tourisme au ministère des affaires étrangères, qui assure désormais le pilotage de l'action extérieure de l'État dans toutes ses dimensions. Une convention, qui fixera la répartition des tâches entre le MAEDI et la direction du Trésor, est en cours d'éla-

boration mais, pour le ministre, « on n'a pas le temps de faire du mécano administratif ». Cette réforme a suscité des inquiétudes chez les agents du Trésor. Il est allé les assurer de sa volonté de coopération.

Le ministre a ensuite rappelé les dossiers qui ont abouti, no-

ainsi que la mise en place d'un dialogue social unifié dans les postes à l'étranger.

Le ministre a évoqué l'évolution du réseau et a laissé entendre qu'une deuxième vague d'une douzaine d'ambassades à très petit format serait à l'étude.



© O. Bolin / MAEDI

tamment la création du comité technique d'administration centrale et du CHSCT francilien, qui consacrent un dialogue social de proximité,

Parmi les autres sujets d'actualité évoqués par Laurent Fabius (portail Diplomatie, convention en faveur des travailleurs handicapés), on retiendra ce constat que partage la CFDT : « concernant la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et l'élabo-
ration d'une Charte du temps, comme on dit en langage diplomatique : il existe une certaine marge de progression ».

Sommaire :

- ✓ La CFDT demande au ministre que soit rouvert le chantier sur les temps de séjour (page 1)
- ✓ La secrétaire générale a ensuite pris la parole (page 2)
- ✓ La CFDT approuve les nouvelles règles de classement pour les lauréats du concours des conseillers d'Orient (page 2)
- ✓ La CFDT s'abstient sur l'application du nouvel espace statutaire aux SESIC (page 3)
- ✓ Évaluation à 360°: le dispositif continue d'évoluer (page 3)
- ✓ Parcours professionnels des agents de catégorie C (page 4)
- ✓ Recrutements Sauvadet : la montagne accouche d'un souriceau ! (page 4)
- ✓ Visas : intenable contradictions (page 5)
- ✓ Les recrutés locaux, premières victimes des réductions d'emploi au MAE (page 5)
- ✓ Bâtiment du quai d'Orsay : « L'horizon de travaux qui sans cesse se dérobe » (page 6)
- ✓ Temps de travail à l'administration centrale : des règlements intérieurs ni faits, ni à faire ! (Page 7)

La secrétaire générale, Nathalie Berthy, a ensuite pris la parole :

« Monsieur le Ministre,

Il y a un an tout juste, lors du comité technique de printemps, la CFDT vous avait fait part de ses interrogations sur la cohérence du dispositif de soutien aux entreprises que portait le Département, la répartition des tâches entre les différents ministères impliqués nous paraissant peu lisibles. Aujourd'hui, avec l'intégration du commerce extérieur au ministère des affaires étrangères, le Département semble disposer des moyens d'un pilotage efficace de son action. Par ailleurs, la CFDT-MAE soutient absolument le dialogue social unifié entre les services économiques à l'étranger et les autres services de l'ambassade, qui est la conséquence de cette réforme. Pour le reste, il y a peu de questions proprement syndicales puisque vous nous dites que chacun reste chez soi et qu'il n'y a pas de mouvement de personnel.

En revanche, il y a un an toujours, la CFDT avait déploré le manque de dialogue social et la précipitation de l'administration à mettre en œuvre le raboutage des indemnités de résidence. Cette précipitation nous avait valu la convocation d'un comité technique exception-



© O. Bohrin / MAEDI – Une partie de la délégation CFDT-MAE au CTM du 14 mai

nel qui n'avait vu qu'une modification marginale des textes.

De ce point de vue, l'histoire se répète, et je vais vous parler de l'actualité syndicale du moment: le 10 avril, un arrêté modifiant les temps de séjour à l'étranger a été publié. Et si l'on regarde l'enchaînement des événements, on a là tous les ingrédients d'une réforme ratée :

✓ cette publication a été précédée d'une réunion d'information des organisations syndicales, pendant laquelle il nous avait bien été précisé qu'il ne s'agissait pas d'une réunion de concertation. Monsieur le Ministre, à l'instant vous avez insisté sur l'importance d'un dialogue social de qualité, mais je le regrette, en l'occurrence, de dialogue social, il n'y en a pas eu !

✓ l'entrée en vigueur de cette mesure, à quelques semaines des congés d'été et alors que les agents et leurs familles ont déjà pris leurs dispositions pour leur séjour en France et que les billets d'avion sont déjà payés, a suscité une réaction immédiate des chefs de postes et des responsables de services communs de gestion. Il y a quelques instants, le

directeur général de l'administration nous a annoncé le report au 1er septembre de cette mesure, qui est une mesure d'urgence nécessaire.

Néanmoins, le texte tel qu'il est ne nous convient pas. Il n'est pas compris par les agents car il comporte de nombreuses incohérences. Par exemple, le passage de 15 à 10 mois de Pékin, alors que nos collègues sont exposés à une forte pollution atmosphérique; un autre exemple, des pays d'Amérique Centrale ou du Caucase, qui présentent des conditions de vie similaires, sont classés différemment.

Nous demandons que le chantier soit rouvert et qu'une réelle concertation ait lieu avec les organisations syndicales, pour parvenir à une réforme plus juste. »

La CFDT approuve les nouvelles règles de classement pour les lauréats du concours des conseillers d'Orient

Le projet de décret a pour objet de modifier, pour les lauréats du concours externe du cadre

d'Orient, les règles de classement dans le corps des conseillers des affaires étrangères (CAE). Il s'agit de leur appliquer les règles de classement en vigueur jusqu' alors pour les seuls lauréats du concours interne.

Une harmonisation s'imposait. En effet, l'article 11 du décret n° 69-222 du décret du 6 mars 1969 relatif au statut des agents diplomatiques et consulaires actuellement en vigueur prévoit que les conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient) recrutés par voie de concours sont titularisés, à l'issue d'une période de stage ayant donné satisfaction, au 1er échelon du grade de base. Ce même article dispose que « si l'indice qu'ils détiennent dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine est supérieur à celui correspondant au 1er échelon du grade de base, les conseillers des affaires étrangères du cadre d'Orient recrutés par la voie du concours interne sont

placés à l'échelon du grade des conseillers des affaires étrangères comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine pour les fonctionnaires ou dans leur emploi pour les agents non titulaires. »

Il est en outre prévu une disposition transitoire qui permettra aux CAE du cadre d'Orient recrutés avant la publication du texte de demander, dans un délai de trois mois à compter de la date de sa publication, à bénéficier des nouvelles dispositions. La CFDT a bien évidemment soutenu ce texte.

La CFDT s'abstient sur l'application du nouvel espace statutaire aux SESIC

La CFDT prend acte de la prise en compte de la sur-indiciation pour le corps des secrétaires des systèmes d'information et de communication. La CFDT, compte tenu de la grille indiciaire communiquée lors de ce CTM, qui rallonge considérablement l'échelle de carrière des SESICs, et ceci dans des proportions irréalisables, s'est abstenue lors du vote de ce décret.

Évaluation à 360°: le dispositif continue d'évoluer

Le principe de l'évaluation à 360° consiste en une évaluation des membres d'une organisation (souvent les dirigeants), à partir de différentes sources : supérieurs, subordonnés, collègues notamment. Il s'agit de recueillir l'avis de tous ceux qui se trouvent autour de la personne évaluée.

La CFDT, depuis 2006, soutient le dispositif, qui est à son sens nécessaire pour disposer, dans sa globalité, de l'ensemble des jugements portés sur les agents d'encadrement

Il s'agit là d'un levier majeur de lutte contre les risques psychosociaux, dans la mesure où cette évaluation à 360° permet de situer à la source les causes

d'éventuels dysfonctionnements en matière de gestion des ressources humaines. En cas de dysfonctionnements avérés en la matière, les personnels d'encadrement peuvent être mis en face de leurs responsabilités et, le cas échéant, des conséquences peuvent en être tirées quant à la poursuite de leurs parcours professionnels.

UNE EXTENSION BIENVENUE DU PÉRIMÈTRE DES AGENTS ÉVALUÉS

Au Département, les agents exerçant les fonctions de secrétaire général, d'inspecteur général, d'ambassadeur, de consul général, de directeur général, de directeur, de chef de service d'administration centrale sont actuellement concernés par l'évaluation à 360 degrés, qui « vise en particulier à évaluer les capa-

cités de l'agent à animer et diriger une équipe, à coordonner l'ensemble des services placés sous son autorité, à assurer la bonne gestion des moyens de l'État et à faire preuve de dynamisme et de sens de l'initiative ».

Le projet d'arrêté prévoit l'extension du dispositif aux directeurs adjoints et aux sous-directeurs d'administration centrale. Cette extension, est, de l'avis de la CFDT, bienvenue.

LE RÔLE DES PAIRS DANS L'ÉVALUATION DEVRA ÊTRE PRÉCISÉ

Outre à l'agent lui-même, qui procède à une auto évaluation, il est actuellement fait appel aux responsables de services avec lesquels l'agent évalué est en relation directe de travail, que ces responsables soient en fonctions à l'administration centrale ou dans les postes di-

plomatiques et consulaires. Il est également fait appel aux collaborateurs directs de l'agent évalué.

Le projet d'arrêté prévoit que, pour les agents affectés à l'administration centrale, des pairs seront également sollicités, à savoir

les représentants, de même niveau, qui exercent dans les services partenaires. Cette dernière disposition n'a cependant pas fait l'objet d'une concertation préalable, ce que n'a pas manqué de relever la CFDT.

Les discussions devraient se poursuivre sur la mise en œuvre de cet aspect de la réforme. Cela étant, compte tenu de l'intérêt global du projet de texte et des avantages attendus du dispositif, **la CFDT a voté en faveur de ce projet d'arrêté.**

Parcours professionnels des agents de catégorie C

Comme on le sait, la CFDT est attachée à la mobilité géographique et fonctionnelle en matière d'avancement, mais déplore le souhait de l'administration de privilégier tant pour les affectations que pour les promotions les agents ayant servi dans les postes dits difficiles. Il ne s'agit pas là en effet d'une politique de gestion des ressources humaines mais d'un choix conjoncturel qui répond à des contraintes de gestion, avec une pénurie de candidats pour ces postes.

La CFDT a donc interpellé l'administration sur ce point lors du CTM du 14 mai, et a rappelé que le critère principal de promotion devait demeurer le mérite, et par conséquent la manière de servir de l'agent via l'évaluation FANEV.

La CFDT a par ailleurs accueilli avec satisfaction l'annonce faite par l'administration de classer les agents C exerçant dans les postes de présence diplomatique en format très allégé (PPD FTA) en grille 10.

Recrutements Sauvadet : la montagne accouche d'un souriceau !

27 agents titularisés ne réduisent pas la précarité au MAEDI !

La CFDT est la seule organisation syndicale à être intervenue lors du CTM du 14 mai pour déplorer les résultats plus que décevants des recrutements réservés organisés au Département, au regard de l'objectif de la loi que nous avons rappelé : réduire la précarité.

En effet, sur les 45 postes ouverts au titre de 2013 et 2014, tous niveaux de recrutement confondus, seuls 27 agents sont finalement reçus, ce qui représente 5% des 535 contractuels remplissant les conditions d'éligibilité. Après ces recrutements, la précarité reste donc globalement la même au MAEDI, au contraire de l'esprit de la loi Sauvadet qui s'inspire du protocole d'accord signé par 6 centrales syndicales, dont la CFDT. Les contractuels en CDI ne représentent que 302 ETP. Les personnels précaires en CDD (en administration centrale et à l'étranger) et les experts techniques internationaux (ETI) restent extrêmement nombreux. Après déduction des titulaires détachés sur contrat, ils représentent 970 ETP !

La CFDT a relayé l'incompréhension et l'amertume des agents concernés et donné son analyse de la situation.

Peu d'agents se sont présentés aux épreuves

La faiblesse du nombre de postes offerts pour un si grand nombre de contractuels précaires, ainsi que l'architecture bloquante des catégories d'emploi du MAE avec des plafonds séparés pour les titulaires/CDI d'un côté, les CDD de l'autre, limitent à eux seuls la lutte contre la précarité.

Il est donc à la fois incompréhensible et inacceptable qu'à l'intérieur de ces limites, tout n'ait pas été fait pour que les postes ouverts soient tous pourvus : avec 27 reçus sur 45 postes ouverts, c'est 40% de postes non pourvus ! Seul le recrutement des attachés des systèmes d'information et de communication a bien fonctionné.

La loi Sauvadet prévoit d'organiser des recrutements « réservés » centrés sur la vérification des acquis professionnels puisqu'il s'agit d'agents qui travaillent déjà, et donnent *a priori* satisfaction puisque leur contrat a été renouvelé.

Sur les très petits contingents de collègues concernés par les recrutements de niveau B et C, pour lesquels on constate que peu d'entre eux se sont présentés, les



situations individuelles expliquent sans doute l'intérêt limité qu'ils ont vu au changement de statut. Mais s'agissant du concours réservé de secrétaire des affaires étrangères (SAE), auquel pouvaient prétendre 452 agents, dont 84 seulement se sont inscrits, 68 se sont inscrits à la préparation des épreuves, et 66 se sont présentés, il y a de quoi s'interroger, même en imaginant qu'un grand nombre des CDI employés depuis longtemps n'aient pas souhaité se présenter.

La CFDT demande l'application loyale de la loi et la poursuite des recrutements réservés

Comme elle l'avait fait au CTM de novembre 2013, la CFDT a une nouvelle fois fait part de son incompréhension, s'agissant de la non-prise en compte des profils des agents concernés (employés majoritairement dans le réseau culturel et de coopération) dans le choix des épreuves du concours et a interpellé l'administration :

- ✓ Pourquoi le MAEDI, qui a un besoin permanent d'agents de qualité dans le réseau culturel et de coopération, n'a-t-il pas profité de la loi Sauvadet pour le recrutement de titulaires ayant fait leurs preuves dans ce domaine ? Il était possible d'adapter les épreuves à ces profils qui sont nécessaires au MAEDI et l'enrichissent.
- ✓ Pourquoi avoir donné un tel poids aux langues étrangères, et singulièrement à l'anglais, s'agissant d'agents recrutés puis renouvelés en CDD ou CDI,

sur la base d'un CV convenant à leurs fonctions ? La CFDT avait mis en garde contre ce poids de l'anglais, inutile d'autant plus qu'il est toujours possible à un agent de se former dans une langue, alors que la transmission de compétences et d'expérience est moins facile et plus longue.

La CFDT estime que la politique qu'a suivie l'administration, en s'inspirant, pour ce concours réservé, non de l'esprit de la loi Sauvadet mais de l'esprit qui prévaut pour l'organisation des concours classiques de SAE, a conduit à l'échec, en décourageant les agents à s'inscrire ou à suivre les préparations, puis en éliminant des candidats qui ont pourtant eu de bons, voire de très bons résultats dans les épreuves importantes.

La CFDT met en garde l'administration sur la tentation qui pourrait être la sienne de ne pas ouvrir d'autres sessions de recrutements réservés, au vu de ces médiocres résultats. Considérant que ces résultats s'expliquent par le mauvais profilage des épreuves par rapport aux profils des agents concernés, elle réclame l'application loyale de la loi et la poursuite des recrutements, comme le permet la loi Sauvadet jusqu'en 2016, en les adaptant davantage aux candidats potentiels.

Le président du CTM nous a indiqué qu'il apporterait une réponse à nos questions après qu'un bilan précis des recrutements aura été effectué par l'administration.

Visas : intenable contradiction

La CFDT a souhaité rappeler à l'administration son opposition à l'externalisation, tout en notant avec une satisfaction vigilante que l'instruction des dossiers demeurerait bien la prérogative des consulats.

L'externalisation montre en effet aujourd'hui toutes ses limites en ne répondant plus aux besoins des postes, qui sont saturés de demandes et ne peuvent assurer une charge de travail de plus en plus accrue, faute de moyens.

La CFDT a souligné l'importance des services des visas, renforcée par le rattachement récent de la promotion du Tourisme au MAE. Elle a ouvertement relevé la contradiction entre ces constats et la volonté du ministre de voir baisser les délais d'attente des visas, atteignant 1 mois ½ dans certains postes, délais que les 75 nouveaux ETP prévus ne suffiront certainement pas à réduire.

Les recrutés locaux, premières victimes des réductions d'emploi au MAE

Extrait de la déclaration d'un militant recruté local, représentant titulaire au CTM :

« La CFDT déplore une nouvelle fois qu'une grande partie des licenciements soit supporté par les recrutés locaux.

Les licenciements sont trop sou-

vent annoncés sans concertation avec les représentants du personnel élus en commission consultative locale et sans tenir compte des situations particulières et souvent dramatiques qu'endurent nos collègues et leurs ayants-droit. Un licenciement est un drame, un bouleversement dans une vie,

pour une famille. Ici il ne s'agit plus d'ETP il s'agit de personnes !

Certains postes, prenant conscience des enjeux arrivent à s'asseoir autour d'une table et à trouver des compromis acceptables avec les représentants du personnel. Nous avons des

exemples récents, par exemple à l'Institut français de Tunis.

Mais d'un autre côté je prendrai l'exemple de deux licenciements aux États-Unis de collègues âgés de 60 et 62 ans travaillant respectivement depuis 20 ans et 12 ans pour l'État français. Ces deux collègues recevront l'équivalent de 4 mois de salaire pour solde de tout compte. En déduisant les impôts, on arrive à un solde de 6.500€ L'une de ces deux personnes est à 4 ans de la retraite et touchera une pension de 700 \$

par mois au lieu des 1.400 qu'elle aurait touché si elle avait été au terme de sa carrière. Croyez-vous que l'on puisse vivre dignement avec 700 \$ par mois aux États-Unis ?

L'autre collègue, 60 ans, divorcée, doit supporter les dettes de son couple et se trouve en situation de faillite. Dans trois mois, nous a-t-elle dit je ne pourrai plus payer mon loyer. Quelles sont leurs possibilités de retrouver un travail ? Quasi nulles.

La CFDT demande à nouveau que l'administration tienne compte des situations personnelles des agents et s'assure qu'un réel dialogue social soit engagé afin de rechercher des possibilités de reclassement ou de réemploi avant de procéder à de tels licenciements.

Bâtiment du quai d'Orsay : « L'horizon de travaux qui sans cesse se dérobe »

C'EST PAR CETTE EXPRESSION POÉTIQUE que le directeur des immeubles et de la logistique a résumé le sentiment qu'inspire depuis plusieurs années la question – pour ne pas dire le serpent de mer - des travaux de rénovation du Quai d'Orsay.

La CFDT, qui était restée sur sa faim en lisant la maigre fiche sur la « politique immobilière à l'administration centrale » avait demandé des précisions sur cette affaire qui traîne depuis des années et qui donnait, jusqu'à présent une forte impression de pilotage à vue. Une éclaircie est cependant en vue car le MAEDI devrait récupérer 32 M€ (sur une créance de 69 M€ au titre de la cession de l'immeuble du boulevard Saint-Germain) pour financer les travaux au Quai d'Orsay.

L'opération « aile des Archives » - vide depuis plusieurs années après le transfert des archives diplomatiques à La Courneuve - s'étendra sur cinq ans, de la

conception à la livraison. Rappelons que l'objectif est de créer une centaine de postes de travail dans cette partie du bâtiment « tout en travaillant à la mise aux normes et à l'amélioration des conditions de travail » sur le reste du site. Les directions géographiques seront interrogées sur leurs besoins, la consultation pour choisir la maîtrise d'œuvre (architecte) sera lancée avant fin 2014 et les études démarreront en 2015.

Le Département devra sortir du marché des bâtiments modulaires, prévus initialement pour l'hébergement temporaire des services, en raison de difficultés techniques (« grutages faramineux rue de l'Université ») et de possibles problèmes avec les riverains.

Une autre solution pour reloger temporairement les agents pourrait être de chercher un immeuble domanial à proximité.

Le directeur conclut son exposé en indiquant que l'opération ne débutera « *pas avant début 2016, si tout va bien...* ».

Temps de travail à l'administration centrale : des règlements intérieurs ni faits, ni à faire !

La CFDT, soutenue dans sa démarche par l'ASAM, la CFTC, la CGT et Force ouvrière, a demandé et obtenu le retrait de l'ordre du jour des onze avis formels portant sur les règlements intérieurs sur le cycle et les horaires de travail (DAJ, DIL, DAOI, EUC, DFAE, DUE, DAM, IGAE, DAF, NUOI et DRH).

- ✓ Nous avons relevé que la plupart des directions concernées pratiquent des astreintes les weekends, les jours fériés et parfois les nuits en semaine : celles-ci doivent être mentionnées dans les règlements intérieurs.
- ✓ Les règlements intérieurs doivent aussi prévoir les conditions dans lesquelles sont organisées et récupérées d'éventuelles « interventions », qui sont souvent des permanences ou des heures supplémentaires à peine déguisées.
- ✓ La CFDT demande que la question de l'amplitude horaire soit traitée, que les bornes horaires prévues dans ces règlements (en général 19h30 ou 20h) soient appliquées et qu'il soit ainsi mis fin au phénomène de l'« écrêtage » au détriment des agents qui badgent au delà des horaires prévus dans les RI.
- ✓ Enfin et surtout la CFDT a regretté que ces projets de règlement intérieur n'aient donné lieu à aucune véritable concertation ou dialogue social de proximité, dans les directions, avec les agents concernés. Nous souscrivons à la proposition de la CFTC, consistant à préciser, dans les règlements intérieurs, la date et

la forme qu'a prises le dialogue social ayant précédé leur rédaction.

En définitive, l'administration a retiré ses projets de règlements intérieurs et a organisé le 25 juillet 2014 une réunion du groupe de travail *ad hoc*.

La sous-directrice RH1 a donc présidé une réunion au sujet de l'élaboration des règlements intérieurs ARTT en administration centrale et de la rédaction d'une charte du temps.

L'élaboration des RI doit se faire en concertation avec les agents concernés

L'administration a rappelé l'économie de l'exercice, dont les contours ont été abordés lors du conseil de direction :

- rationalisation du nombre des RI, en principe un par direction, sauf exception justifiée ;
- actualisation de ces documents qui s'entendent comme une déclinaison du règlement intérieur du 19 novembre 2012, adaptée aux particularités des directions, et dont ils ne sauraient constituer une redite. Ils doivent traiter le cas échéant des permanences, des astreintes, de l'organisation du travail en brigades notamment ;
- ils doivent être l'aboutissement d'un travail de réelle concertation au sein des directions. La CFDT demande la communication des comptes rendus des réunions de concertation correspondantes.

Les directions ont été destinataires de deux notes du directeur général de l'administration, afin que ces RI puissent être examinés lors de la réunion du CHSCT ministériel du 18 septembre 2014. A ce jour, seules trois directions ont produit un projet de

RI (DSI, ANMO et DRH).



L'administration a insisté en outre sur la

nécessité d'une impulsion politique pour susciter une volonté des directions de s'emparer du sujet, négligée par manque d'intérêt ou de temps, de leur part.

Dépassements d'horaires et « écrêtage » à grande échelle

La CFDT a posé à nouveau la question relative à l'exploitation des données SAGHA résultant du badgeage, seul instrument disponible pour appréhender les mesures nécessaires à mettre en œuvre, en particulier la définition des plages horaires de référence. Ces données permettraient également de déterminer les directions/services où les dépassements et écrêtages sont les plus constants.

Il s'avère que 65 % des agents qui travaillent en administration centrale badgent. 45% des agents de catégorie A, 89% des agents de catégorie B et 76 % des agents de catégorie C badgent. Les dépassements d'horaires au-delà des 14 heures donnant lieu à deux jours de récupération horaires variables, qui se traduisent par un « écrêtage » (temps de travail non indemnisé et non récupéré) sont, respectivement pour les catégories A, B et C de 74%, 55 % et 41 %. La CFDT souhaite en savoir plus sur le sujet, en particulier sur l'écrêtage journalier, hebdomadaire ou bimensuel, car c'est là que se situent les difficultés, voire les abus.

Vers une Charte du temps au MAEDI

Le protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, prévoit dans son axe n°3 « Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle » et dans sa mesure 13 « définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle », que :

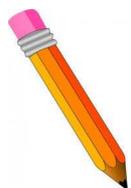
« Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront mises en œuvre. Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évalua-

tion permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.»

Un document de travail, qui n'est qu'un premier jet et demande à être enrichi des propositions des organisations syndicales n'est pas pour l'heure destiné à une large diffusion a été distribué en séance.

L'administration a semblé aussi désireuse que nous d'aller de l'avant sur la question du temps de travail, et la CFDT l'a rejointe quand elle nous a fait part de la nécessité de diffuser une culture soutenable en la matière, à ce jour peu partagée...

Les organisations syndicales partagent la déception des représentants de l'administration quant au peu d'engagement des directions sur ce sujet essentiel, et ce malgré les relances du DGA. Compte tenu de l'enjeu, il convient de faire de ce point un critère d'évaluation des qualités managériales pour enfin avancer.



Calendrier des réunions

Jeudi 4 septembre : réunion de concertation (préparation du CTM des 5 et 6 novembre)

Mardi 9 septembre : réunion du bureau de la section CFDT-MAE de Paris

Mercredi 10 septembre : réunion des adhérents parisiens (GUT 355 - Convention)

Vendredi 12 septembre : réunion sur l'état d'avancement du plan d'action « convention FIPHFP » (AC, VR, CN)

Jeudi 18 septembre : CHSCT ministériel

Jeudi 18 et vendredi 19 septembre : conseil syndical CFDT-MAE

Vendredi 26 septembre : réunion des adhérents parisiens (salle René Cassin - Quai d'Orsay)

Mardi 7 octobre : heure mensuelle d'information (CNV 301 - Convention)

Mardi 14 octobre : heure mensuelle d'information (salle René Cassin - Quai d'Orsay)



Rédacteurs : Anne Colomb, Nathalie Berthy, Denise Dariosecq, Caroline Grelier, Thierry Duboc, Jean-Louis Duris, Yassine Hamrouni
Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Issn 2259-6453