



SOMMAIRE

- **Éditorial**
Pages 1 et 2

- **L'ARTT au MAE**
Pages 3 et 4

- **Recrutés locaux**
Pages 5 et 6

- **L'emploi des handicapés**
Page 7

- **Contractuels - Précarité**
Page 8 et 9

- **Comité Central d'Hygiène et de Sécurité**
Pages 10 et 11

- **Jurisprudence**
Page 12

- **Dialogue social Bruxelles**
Page 13

édito

Par
Sylvie CHAVENTRE
Secrétaire Générale

POUR LE SERVICE PUBLIC !

Un service public de qualité répondant aux besoins des usagers et aux attentes des agents eux-mêmes : cela paraît simple, évident et pourtant à l'occasion des discussions sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, on constate que nous en sommes fort loin !

Outre le fait que la mise en place de l'ARTT sans création d'emplois relève déjà de l'incohérence, les situations d'inégalité vont continuer à se creuser en raison de l'exclusion de certaines catégories d'agents ou de disparités défavorables à l'organisation générale.

Deux thèmes majeurs sont, à l'heure actuelle, passés sous silence : d'une part, les missions de service public et l'organisation des services, d'autre part les conditions de travail des agents et le dialogue social. Tout est lié, questions bel et bien indissociables et pourtant rien n'a jusqu'à présent eu lieu pour tenter d'aborder ces sujets.

Parler du travail !

Un sujet qui paraît simple, simpliste peut-être ? Non, un sujet de première importance car il permet de conjuguer solidarité et service public, de réfléchir sur les missions à accomplir, de réduire les tâches inutiles, de redéfinir ensemble les buts à atteindre.

Si les usagers sont de plus en plus demandeurs de

transparence en matière de service public (connaissance de leur dossier médical, administratif etc...) les agents le sont aussi au regard du contenu et des conditions de travail dans les services. Rien d'exceptionnel !!

La réflexion menée sur l'adéquation entre les missions et les moyens est aussi l'occasion de faire des propositions, d'anticiper, de réfléchir aux questions de formation, de permettre également la mise en place d'actions innovantes.

Les agents ont des idées : analyse des problèmes à résoudre, mise en place de plans de travail pour une meilleure organisation et une meilleure anticipation, simplification des procédures, adéquation avec les demandes des usagers, lisibilité du travail etimagination!!

Il n'existe certainement pas de recette toute faite mais c'est encore en parlant du travail, du contenu des missions que chacun pourra se sentir partie prenante et que le service public ne s'en portera que mieux.

Conditions de travail et dialogue social

Si les agents veulent se sentir partie prenante de l'activité de leur service, ils ont aussi besoin d'être entendus sur leurs conditions de travail et de vie. Dire que les congés pour enfant malade peuvent être accordés " sous réserve des nécessités de service " prouve que notre administration méconnaît totalement le b a-ba de toute vie de famille !!! Serait-on à ce point éloignés des agents ou dans l'impossibilité de prendre conscience des réalités du terrain ?

Il ne sert à rien de déclarer haut et fort que l'ARTT doit " constituer un progrès social pour l'ensemble des agents " si on ne prend pas le temps d'écouter les agents sur leur vécu, leurs aspirations, leurs conditions de travail.

Nous croyons encore , à la CFDT, que la motivation de tous dépend grandement de la place qui est donnée à chacun et que le respect mutuel, à tous les niveaux, est indispensable au travail en équipe.

Enfin, avons-nous encore "ce clin d'œil" permettant de dire que nous nous sommes trompés, que nous n'avions pas raison de penser que... Il existe de bonnes idées ailleurs, ou même juste à côté et si on les étudiait en les adaptant à notre service ou à notre poste, cela pourrait fabriquer du positif.

Ôtons nos oeillères et défaisons nous de nos certitudes, re-questionnons nos pratiques.

Chacun a quelque chose à apporter, nous en sommes persuadés, si toutefois un réel débat s'engage, franc, transparent dans un souci de partenariat et d'efficacité.

LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Bureau 2267,
57 bd des invalides
75007 - PARIS
☎ 01 53 69 32 67

11, Rue de La Maison Blanche
44036 - NANTES cedex 1
☎ 02.51.77.26.20
FAX : 02 51 77 26 21

23, rue La Pérouse, bureau 642
75775 PARIS CEDEX 16
☎ 01 43 17 60 44
FAX : 01 43 17 60 96

Email : cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr et cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr

tirage : 1 300 exemplaires

L'ARTT au MAE

L'ARTT à l'administration centrale

Depuis un mois, les discussions se sont poursuivies sur les conditions de mise en œuvre de l'ARTT avec un certain nombre d'avancées sensibles en ce qui concerne l'administration centrale.

- Ainsi les autorisations d'absence prévues par les textes ont désormais été listées (naissance, mariage, adoption, décès d'un conjoint, d'un parent, jour de rentrée scolaire, fonctions de représentation de parents d'élèves ...), rendant ainsi la situation plus claire. La CFDT-MAE s'étonne néanmoins que ces autorisations d'absence soient octroyées par le chef de service en fonction des nécessités du service : on peut en effet se demander si la maladie de votre enfant ou le jour de la rentrée scolaire peuvent être fixés en fonction des nécessités de service ...
- A la demande des organisations syndicales, le texte d'application de l'ARTT a été mis en ligne sur l'Intranet. D'autre part, "chaque directeur est tenu d'établir un règlement intérieur, en concertation avec les agents, tenant compte des spécificités de son service". Or, à la fin octobre, un seul règlement intérieur a été retourné à la DRH : information insuffisante auprès des directeurs ?? Difficulté à organiser le dialogue dans les services ? Rappelons que ces règlements intérieurs devront être soumis à l'avis des CTP compétents !!
- Il a été possible d'obtenir que des jours RTT suivent ou précèdent des périodes de congés, mais seulement un nombre limité (1 ou 2). La CFDT-MAE continue de demander que l'ensemble des jours RTT puisse être connecté aux jours de congés, sachant qu'un quart des jours octroyés doit être pris par trimestre (maximum de 5 jours).
- D'autre part, l'accord annuel passé entre l'agent et son supérieur hiérarchique pourra être renégocié en cas de changement de situation familiale et l'administration ne s'est pas montrée hostile à la semaine de quatre jours.

- Pour les personnels techniques, le temps passé en habillage et déshabillage est bel et bien du temps de travail effectif.
- La situation des cadres continue par contre de poser problème car le champ d'application reste encore flou ; on s'acheminerait vers la suppression des chefs de bureau de catégorie B de la liste des cadres au forfait. Or le décret d'août 2000 précise que "sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels". A notre

sens, cette disposition permet aux cadres qui le souhaitent d'opter pour le régime ARTT "commun" au lieu du forfait ; la DRH ne l'entend pas de cette oreille ! Enfin, les 15 jours forfaitaires actuellement accordés sont insuffisants. On s'acheminerait vers 18 jours... (La Fonction Publique hospitalière a déjà fixé ce forfait à 20 jours !!! Protocole national du 27/09/2001).



- La question des heures de récupération des temps de déplacement n'a guère avancé ; une heure de récupération pour un départ avant 7H ou un retour entre 20H et 22H, deux heures de récupération pour un retour après 22H, deux heures de récupération pour un départ la veille au soir : tout cela est notoirement insuffisant
- Horaire variable et pointeuse : il sera possible à Nantes de mettre en place l'ARTT avec les horaires variables dès le 1^{er} janvier 2002. En revanche, et ce pour des raisons d'ordre technique, la mise en place de l'horaire variable ne pourra avoir lieu avant le printemps 2002, sur les sites parisiens. De nouveaux badges sont actuellement délivrés, à titre expérimental et permettront la mise en place de l'horaire contrôlé sur les sites parisiens équipés de tourniquets.

L'ARTT à l'étranger

Si le texte de mise en œuvre de l'ARTT à l'administration centrale a pu globalement avancer, la situation à l'étranger est au plus bas !!

Outre les insuffisances indiquées dans notre page précédente qui vont se répercuter à l'étranger, d'autres points beaucoup plus graves apparaissent...

Absence d'information

Si le texte d'application a bien été mis en ligne sur l'Intranet, la seule phrase concernant les agents en poste à l'étranger est à la suivante (à la date du 30/10/2001) : "Les modalités d'application de l'ARTT dans les missions diplomatiques et consulaires feront l'objet d'un télégramme spécifique". Bigre !!!

Est-ce avec ce type d'information que "va se développer et s'approfondir le dialogue social tant dans les instances traditionnelles (CTP, CCC, réunions des agents dans les postes) qu'entre les cadres et les agents dans le fonctionnement quotidien des services à l'administration centrale et dans les postes à l'étranger" ? On ne peut qu'en douter !!! Or, les agents en poste à l'étranger sont demandeurs d'information, tout autant que leurs collègues à Paris ou à Nantes et cela est tout à fait légitime.

Ou'en est-il exactement ?

Compte tenu de la réforme des congés à l'étranger (postes à 31, 33, 36 jours, nombre de jours fériés observés en moyenne dans les postes [11 jours] et du plancher-plafond des 1600 heures, le nombre de jours RTT est devenu dérisoire.

"Pour les pays à 31 jours de congés, l'horaire hebdomadaire est porté à 36h30. L'application de cet horaire aux pays à 33 ou 36 jours de congés annuels est la contrepartie de sujétions particulières qui justifient pour ces pays une durée annuelle inférieure à 1600 heures".

Ainsi la fixation d'un horaire collectif hebdomadaire supérieur à 36h30 ouvre droit à :

- 3 jours RTT si l'horaire hebdomadaire est de 37h00
- 8 jours RTT si l'horaire hebdomadaire est de 38h00
- 11 jours RTT si l'horaire hebdomadaire est de 38h30

Les cadres sont une nouvelle fois bien mal traités : s'il ne leur est pas permis de s'inscrire dans le régime commun à l'administration centrale, ils se trouvent cette fois exclus du système forfaitaire s'ils travaillent à l'étranger.

Cela a pour conséquence qu'ils ne pourront pas prétendre à 20 jours RTT à l'administration centrale et qu'une fois en poste, les 15 jours (ou peut-être 18 ???) dans le cadre du système forfaitaire ne leur seront pas non plus attribués, ils seront dans le droit commun avec un maximum de 11 jours !!! Cela s'appelle : Ni - ni !!

Cadres au forfait, ne cherchez pas où se trouve la rubrique qui vous concerne : il n'y en a pas !! L'article 10 du décret Fonction Publique d'août 2000 n'a pas d'application à l'étranger : qu'on se le dise !!

Les assistants techniques se trouvent, eux, totalement exclus du dispositif au motif qu'ils servent dans des structures étrangères (sic !).

Quant aux agents recrutés locaux, les voici également exclus de l'ARTT ... mais sans l'être totalement !!

Curieuse situation, diront certains ... On aurait en effet pu penser que suivant la logique du recrutement local, ils seraient employés selon l'horaire local du travail, mais ils se trouveraient alors dans de nombreux pays, travailler beaucoup plus d'heures que leurs collègues expatriés.

Il est donc prévu que les agents recrutés locaux pourraient prétendre au même temps de travail que leurs collègues expatriés sans diminution de la rémunération. Toutefois, la question des heures supplémentaires n'est absolument pas réglée puisqu'elles ne seront récupérées ou rémunérées qu'en cas de dépassement de l'horaire de travail fixé par la législation locale. Prenons le cas de Caracas où nos collègues sur place nous signalent que l'horaire hebdomadaire local est fixé à 44 heures : cela signifie que toute heure supplémentaire faite entre l'horaire du poste et l'horaire local (ex. : entre 38h et 44h) ne sera ni récupérée, ni rémunérée !!!

On tente bien de nous dire que "des possibilités de bénéficiaire de compensations sous forme de récupération" pourront alors avoir lieu, mais cela échappe totalement à l'idée que nous avons du droit des salariés. Entre le droit à ... et la possibilité de bénéficier ..., la différence reste importante !!!

Enfin, le constat est fait que nos collègues des établissements culturels (Centres culturels, Instituts...) et ceux chargés de la Coopération se trouvent soit exclus du champ d'application de l'ARTT, soit pratiquement "oubliés". Ainsi l'annonce faite sur l'Intranet est révélatrice : "Les modalités d'application de l'ARTT dans les missions diplomatiques et consulaires feront l'objet d'un télégramme spécifique". Où sont les établissements culturels ???

RECRUTES LOCAUX

CIRCULAIRE N° 1584 de la DGCID du 26 Septembre 2001

PERSONNELS DE RECRUTEMENT LOCAL DES ETABLISSEMENTS CULTURELS A AUTONOMIE FINANCIERE

L'enquête sur les recrutés locaux, menée à l'occasion de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, a révélé des situations extrêmement hétérogènes et montré ainsi la nécessité d'actualiser les instructions régulièrement rappelées en matière de gestion des personnels.

Chacun conviendra que la réussite de notre action suppose la nécessaire adhésion de l'ensemble des personnels de nos établissements. Elle implique donc le dialogue permanent, dont fait état au demeurant la lettre de mission souscrite par les chefs d'établissement lors de leur nomination. Cette préoccupation doit être évidemment plus particulièrement présente dans l'application des recommandations qui suivent.

I - Statut

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, article 34-V stipule que les services de l'État à l'étranger "peuvent faire appel lorsque les nécessités du service le justifient [...], dans le respect des conventions internationales du travail, [...] à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services".

Cette disposition conforte l'article 4 du décret n° 76-832 du 24 août 1976 qui prévoit que le directeur "recrute le personnel local".

Elle lève également une possible ambiguïté sur le statut de ces personnels, agents publics contractuels relevant du droit du travail privé local. Elle implique, par conséquent, le strict respect des règlements locaux ou, lorsque ceux-ci sont inexistantes ou notoirement insuffisants, des conventions internationales du travail.

Observations sur les vacations

La rémunération de personnels au moyen de vacations, si elle donne plus de souplesse à la gestion de l'établissement, ne doit pas être détournée de sa finalité. Le recours à cette forme de rétribution ne peut intervenir que pour répondre à des besoins particuliers et occasionnels (cours de français sur objectifs spécifiques, par exemple). Il ne saurait donc être

utilisé lorsque les fonctions occupées le sont de manière permanente et à temps complet. Au demeurant, *les agents vacataires doivent bénéficier d'un régime en tout point identique à celui des personnels permanents (contrat, protection sociale, droits à congés...).*

II - Recrutement

Le pouvoir de nomination des directeurs d'établissements, qu'ils tirent de l'article 4 du décret du 24 août 1976 précité, n'est évidemment pas discrétionnaire. Tout recrutement doit s'effectuer dans la transparence : publicité et description de l'emploi, consultation des instances paritaires compétentes, etc...

III - Contrat

Tout agent de recrutement local doit bénéficier d'un contrat de travail dont les clauses doivent être conformes à la législation locale du travail ou à défaut, ainsi qu'il a été dit précédemment, aux normes des conventions internationales du travail. Sauf indications contraires de la législation locale, le contrat initial sera à durée déterminée renouvelable de manière expresse et prévoira une période d'essai. Lorsque les conditions prévues, le cas échéant, par le droit local pour sa transformation obligatoire en contrat à durée indéterminée sont réunies (nombre de renouvellements et/ou d'années d'exercice), un nouveau contrat, cette fois à durée indéterminée, sera conclu.

Ce contrat doit mentionner explicitement la nature et la catégorie de l'emploi, la description précise des fonctions, la durée de l'engagement (éventuellement la durée de la période probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation, les indemnités de licenciement, les maxima et obligations de service, le classement dans la grille de rémunération, les conditions d'avancement, le nombre maximum exigible et le taux des heures supplémentaires, le lieu d'exercice (cas des annexes d'établissement), les droits et obligations en matière de protection sociale, le régime de congé, les dispositions fiscales et l'identité des instances compétentes en cas de litige.

IV - Obligation de service

Les établissements culturels ne sont pas des établissements d'enseignement de type "lycées et collèges" de France. En particulier, le rythme de leurs activités les amènent à être ouverts le soir, les jours de congé et pendant l'été. Aussi les obligations de service des personnels, en matière d'horaire hebdomadaire et de congés annuels, principalement, doivent, dans le respect de la réglementation locale et en concertation avec les personnels, être définies en fonction de cette spécificité.

V - Rémunération

La rémunération doit être définie en fonction d'une grille explicite et conforme, à tout le moins, à la législation locale et à la réalité du marché du travail. Chaque fois que cela est possible, il conviendra d'adopter la grille "Ambassade", en l'adaptant pour les emplois spécifiques (personnels enseignants ou médiathécaires, en particulier).

Si l'évolution des rémunérations ne dépend pas, à strictement parler, des décisions de la commission interministérielle "coût de la vie", les directeurs doivent s'efforcer, avec l'accord de leurs autorités de tutelle, de les respecter dans la limite des ressources de l'établissement. Ils devront donc examiner toutes les possibilités d'économie et d'organisation du service permettant de maîtriser la masse salariale dans des proportions raisonnables.

VI - Protection sociale

Les droits et obligations de l'employeur et des agents en matière de protection sociale (maladie, vieillesse, accident du travail, invalidité, décès, maternité, etc...) ainsi qu'en matière de prestations familiales doivent être conformes à la législation locale. Lorsque celle-ci est notoirement insuffisante -soit en matière de couverture de risques, soit en matière de prise en charge de la "part patronale" des cotisations- il conviendra de rechercher en accord avec les personnels, les possibilités d'une adhésion à une mutuelle ou à une assurance privée, la mieux disante, pour l'ensemble ou partie des risques.

VII - Fiscalité

La législation fiscale du pays, ou les conventions fiscales franco-étrangères, là où elles existent, s'imposent aux personnels locaux et aux établissements employeurs.

Nota : L'Ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001 prévoit d'assujettir aux contributions sociales (C.S.G. et

C.R.D.S.) "les agents de l'État [...] qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission hors de France, dans la mesure où leur rémunération est **imposable en France** et où ils sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un **régime obligatoire français d'assurance maladie**". Les conditions pratiques d'application de cette disposition feront prochainement l'objet d'instructions de la Direction générale de la Comptabilité Publique (cf. télégramme circulaire de la DAF n°40357 du 16 mai 2000).

VIII - Formation continue

Le rôle des personnels de recrutement local s'avère chaque jour plus important dans l'animation du réseau culturel. Pour garantir l'excellence du service, il est aujourd'hui indispensable que cette catégorie d'agents puisse accéder au bénéfice de la formation continue. Les directeurs d'établissement sont invités à intégrer cette donnée dans la préparation de leur budget, le but à court terme étant de consacrer au moins 1 % de la masse salariale à des actions de formation des personnels.

IX - Cas des "détachés administratifs"

Il est rappelé que les personnels dits "détachés administratifs", s'ils conservent leurs droits à l'avancement et à la retraite au titre de leur corps d'origine, ainsi que, le cas échéant, leur affiliation à la sécurité sociale française, sont soumis, pour le reste "aux règles de la fonction qu'ils exercent" (article 45 du Statut de la Fonction Publique).

X - Règlement intérieur

Les recommandations qui précèdent devront servir de base à l'établissement d'un règlement intérieur. Celui-ci s'inspirera également avec profit du "Vade-mecum 2001" de la Direction des ressources humaines, disponible sur l'Intranet (cf. télégramme-circulaire n° 48174 du 22 juin 2001).

Afin de jouer son rôle d'impulsion et de coordination et de mieux connaître les moyens nécessaires à l'amélioration de la situation des recrutés locaux, la Direction Générale de la coopération internationale et du développement doit pouvoir disposer d'une information claire et constante des situations locales. A cette fin, les établissements répondront à un questionnaire portant sur les points ci-dessus qui leur sera adressé chaque année. Un bilan annuel permettant de dégager, en concertation avec les organisations représentatives des personnels, les actions à mener en priorité.

Bruno Delaye

L'EMPLOI DES HANDICAPES

Souvenez-vous qu'en Décembre dernier, la CFDT-MAE avait pointé tous les "déficits" importants en matière d'emploi des personnes handicapées qu'il s'agisse de recrutement, d'insertion, d'adaptation, des locaux ou des postes de travail, de formation... et d'information ! Le ministère des Affaires Étrangères ne fait pas figure de bon élève dans ce domaine et notre syndicat demandait "la mise en place d'une véritable politique dynamique d'insertion des personnes handicapées au MAE".

Or, un protocole d'accord vient d'être signé le 8 octobre dernier au Ministère de la Fonction Publique portant sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique de l'État. La CFDT, à travers l'UFFA (Union des Fédérations des Fonctions Publiques et Assimilés) a signé ce protocole. En voici les points importants :

⇒ PLANS TRIENNAUX POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION

Chaque ministère ou établissement public devra élaborer avant le 31 décembre 2001 un plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan devra comporter des objectifs chiffrés de recrutement et devra décrire les moyens mis en oeuvre pour y parvenir. (Rappelons que la loi de 1987 fixe une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans chaque ministère. Au MAE, cette proportion est de 2 % !!). Ces plans pluriannuels feront l'objet d'un agrément.

Chaque année, les administrations établiront un bilan précisant le nombre d'emplois retenus pour un accès prioritaire des personnes handicapées et le nombre de ces emplois effectivement pourvus.

A l'issue de la période de 3 ans, le taux global de recrutement devra atteindre 6 %. A défaut, un dispositif sera mis en oeuvre prévoyant la mise en réserve ou le report d'une partie des emplois réservés aux travailleurs handicapés non pourvus et le versement d'une contribution au fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés.

⇒ RECRUTEMENT - RECLASSEMENT

- ◆ Des mesures devront être prises pour améliorer le dispositif d'information et de formation aux concours de la fonction publique.
- ◆ A partir de 2002, la procédure actuelle de recrutement dite des "emplois réservés" sera remplacée par du recrutement contractuel direct (catégories B et C). Les personnes ainsi engagées auront droit, lors de leur titularisation, à la reprise de leur ancienneté.

- ◆ Enfin, des mesures destinées à favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions seront prises.

Un travail sera conduit sur l'aménagement des conditions de travail pour faciliter la prévention ou le reclassement pour les personnes atteintes d'un handicap temporaire ou astreintes à un traitement médical lourd.

⇒ FORMATION - CONDITIONS DE TRAVAIL

- ◆ Les plans de formation des ministères devront intégrer un volet sur les mesures prises en faveur des agents handicapés.
- ◆ Il conviendra de mieux évaluer le potentiel professionnel des agents handicapés grâce, par exemple, à des bilans de compétence.
- ◆ L'insertion devra faire l'objet de mesures spécifiques (sensibilisation du milieu professionnel, rôle renforcé des correspondants ministériels "Handicap"...)
- ◆ Afin d'améliorer les conditions de travail, des partenariats devront être développés avec des associations spécialisées dans les différents handicaps.

En cas d'aggravation du handicap, une aide financière au passage à temps partiel sera allouée aux agents handicapés reconnus par la Cotorep. Enfin, les modalités d'indemnisation et de prise en charge des frais de mission seront modifiées pour tenir compte des besoins spécifiques des agents handicapés.

⇒ MESURES DIVERSES

- ◆ Afin de simplifier les démarches des personnes handicapées, les COTOREP secteur public seront supprimées, de même que celles de l'Éducation Nationale (échelon national).
- ◆ Le Fonds interministériel pour l'insertion des handicapés verra ses moyens passer de 15 millions de francs en 2001 à 43 millions de francs en 2002.
- ◆ Les autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants handicapés seront facilitées.

La CFDT-MAE a immédiatement demandé que ce dossier soit inscrit à l'ordre du jour du premier comité technique paritaire du 12 décembre 2001.

CONTRACTUELS - PRECARITE

Réunion du 2 octobre 2001

A la suite du CTPM2 de juin dernier, une réunion a eu lieu entre la sous-direction des personnels culturels et de coopération du MAE (PL/D) et les organisations syndicales présente dans ce CTP, à propos du dossier "contractuels-précarité".

Cette première réunion a été l'occasion d'échanger sur les publics concernés, les méthodes, la priorité allant aux agents confrontés au retour sur le marché de l'emploi (assistants techniques contractuels en fin de mission, contractuels licenciés par application de la limitation du temps de séjour à l'étranger ou par suppression d'emploi à l'Administration Centrale).

- Comme l'avait demandé la CFDT, des statistiques ont été fournies : en 2001, 382 agents ont perçu l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ex-allocation unique dégressive), allocation chômage versée par le MAE. On note que 132 agents ont retrouvé un emploi au cours de l'année 2001. Cependant, le nombre de contractuels au chômage reste sensiblement identique (autour de 380) car le nombre d'agents en fin de contrat, en été 2001, a "compensé" celui des agents ayant retrouvé un emploi.
- La cellule de réinsertion (PL/D) se voit désormais confier l'intégralité du dossier : ainsi les contractuels licenciés, issus du réseau diplomatique et consulaire ou du réseau culturel-assistance technique, pourront bénéficier de ses services. Cette mesure va dans le bon sens : simplification et renforcement des moyens de la cellule de réinsertion.

Identification des compétences

Si l'ensemble des organisations syndicales pense que l'action prioritaire est à mener envers les contractuels déjà licenciés, un travail **en amont** doit pouvoir se mettre en place. Il s'agirait ainsi :

- ⇒ d'identifier les compétences des agents contractuels et voir où les agents peuvent servir.
- ⇒ de trouver des moyens d'évaluation de ces compétences.
- ⇒ d'analyser de manière plus pointue quelles sont les compétences supplémentaires acquises à l'international, sans perdre de vue la qualification "première" des agents lors de leur entrée au MAE.

Cette action d'identification suppose la mobilisation de tous (contractuels, organisations syndicales, cellule de réinsertion...) mais elle permettrait aussi une meilleure adéquation entre les candidats à un emploi et les administrations ou entreprises recherchant des salariés plus particulièrement sur des compétences techniques ou internationales. Les fonctionnaires détachés auprès du MAE pourront également bénéficier de cette action en vue d'une meilleure réinsertion à l'issue de leur détachement.

Mesures nouvelles

- ⇒ A la satisfaction de la CFDT, une convention avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) est sur le point d'être signée. Elle devrait comporter les points suivants :
- identification des ressources individuelles
 - finalisation du projet professionnel
 - exploration du marché
 - validation de l'offre de service
 - suivi de la recherche d'emploi

Dès que cette convention aura été finalisée, nous ne manquerons pas de vous en communiquer le contenu précis.

Enfin, le site Internet de l'APEC permettra de consulter toutes les offres d'emploi proposées par cet organisme.

- Une lettre d'appui des candidatures a également été établie par la cellule de réinsertion
- Une revue d'information va être créée présentant une sélection d'offres d'emploi et une actualité sur les textes en vigueur (l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la formation...)
- Une borne Internet est proposée à l'ensemble des ayants-droit et une documentation sur les organismes de formation pourra être consultée à Paris (cellule réinsertion de PLD)
- Des contacts ont commencé à s'établir avec des sociétés privées recherchant des experts dans différents domaines de développement.

⇒ Le chemin reste encore long et les attentes des agents contractuels sont multiples et complexes. Il faudra encore avancer sur la question des bilans de compétence qui, selon PLD, ne seront pas effectués systématiquement mais uniquement lorsqu'ils seront nécessaires pour cibler des emplois possibles. Cela va à l'encontre de l'aide au retour à l'emploi telle que nous la concevons à la CFDT.

⇒ Une circulaire du 13 septembre 2001 émanant du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité limite le champ d'action du PARE au profit des agents du secteur public.

"En l'absence de bases législatives, l'employeur public en auto-assurance (c'est le cas du MAE) ne peut remplir les mêmes engagements envers les allocataires que ceux souscrits par l'ASSEDIC vis à vis de demandeurs d'emplois indemnisés par le régime d'assurance chômage".

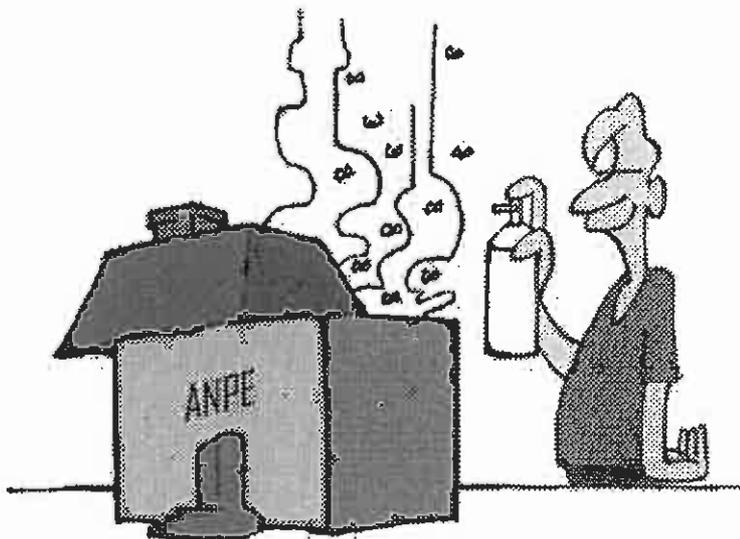
Les agents contractuels du secteur public pourront néanmoins bénéficier du PAP (projet d'action personnalisée) et percevront l'allocation d'aide au retour à

l'emploi (allocation non-dégressive). Cette allocation sera maintenue pendant une formation et les employeurs publics en auto-assurance pourront prendre en charge les frais de transport et d'hébergement inhérents à une formation.

Par contre, certaines aides au reclassement, créées par le PARE ne sont pas accordées à nos collègues contractuels de l'État. L'aide à la mobilité géographique attribuée aux demandeurs d'emploi acceptant un travail dans une localité éloignée n'est pas accordée. L'aide individuelle à la formation consistant dans la prise en charge des frais de formation, frais d'inscription est également écartée.

NB : L'employeur public devra faire parvenir, dans les meilleurs délais, aux allocataires dont il a la charge de l'indemnisation un courrier d'information notifiant aux allocataires leurs droits individuels dans le cadre des nouvelles règles d'indemnisation et présentant les principales dispositions en application de la convention chômage du 1/01/2001.

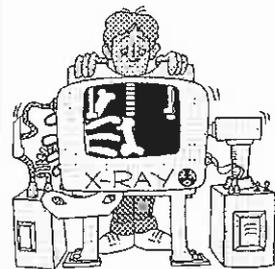
La CFDT-MAE et le SGEN-CFDT-Etranger resteront vigilants sur le dossier, tant sur la question des textes que sur la mise en oeuvre concrète des mesures de réinsertion.



Visitez le site web du syndicat

WWW.CFDT-MAE.ORG

Rapport du médecin de prévention



Le médecin de prévention communique un certain nombre de données statistiques concernant les visites médicales.

On a enregistré en 2001, soit du 1^{er} janvier au 15 octobre, 1809 consultations au cabinet médical Rue La Pérouse. D'autre part, 369 visites quinquennales ont eu lieu cette année ce qui marque un très net progrès par rapport à l'an 2000 (Rappelons qu'un décret de 1995 institue pour les agents du service public un bilan médical tous les cinq ans, comme cela existe au titre de la médecine du travail pour les salariés du secteur privé).

Par contre, si tous les conducteurs automobile doivent subir une visite médicale annuelle, 16 d'entre eux seulement l'ont effectuée en 2001.

A propos des agents candidats à un départ en poste, 3 personnes seulement présentaient une pathologie incompatible avec leur départ. Il va par contre être instauré, en lien avec l'Hôpital Avicenne de Bobigny, un test d'aptitude pour les agents affectés dans des postes situés en altitude (+ 3000 m).

Compte tenu de l'actualité internationale, des informations sont communiquées aux membres du CCHS sur la maladie du charbon :

- Un télégramme en date du 22 octobre a été adressé à tous les chefs de poste leur précisant la conduite à tenir par rapport à la question du courrier. Un second télégramme va être établi avec des consignes supplémentaires et les postes vont être questionnés sur les mesures prises ou possibles du pays d'accueil afin de traiter la situation de manière urgente si nécessaire.
- Il est rappelé qu'en cas de contact avec un produit douteux, une consultation médicale doit avoir lieu avec prescription d'antibiotiques.
- Des masques et gants en plastique jetables sont remis aux agents travaillant dans les bureaux d'ordre.
- Deux fiches d'information sont disponibles à la Direction des Français à l'étranger et ont été mises en ligne sur l'Intranet.

Travaux



Un bilan est fait de divers travaux de désamiantage :

- A Skopje où était signalé un risque d'amiante, des prélèvements d'air ont révélé que le test était négatif.
- A Varsovie, l'opération de désamiantage actuellement en cours, prendra fin en mars 2002.
- A Tokyo, il est prévu de reconstruire l'ambassade et durant les travaux, les agents seront installés dans des locaux provisoires.
- A Ottawa il existe également un problème d'amiante mais qui est inerte : les travaux seront donc effectués ultérieurement.

D'autre part, un certain nombre de postes à l'étranger sont en travaux : la nouvelle ambassade à Beyrouth sera livrée dans moins d'un mois tandis qu'à Berlin le déménagement aura lieu en septembre 2002.

Des appels d'offres sont lancés pour les postes de Brazzaville et Kinshasa. Quant à Pretoria, les travaux commenceront en janvier 2002.

En Algérie, les trois postes sont concernés par les problèmes de locaux : les travaux commenceront en février 2002 à Alger, tandis qu'à Annaba, les logements des agents seront disponibles début 2003. En ce qui concerne Oran, le consulat sera installé dans l'ex-lycée Pasteur et 12 à 18 mois de chantier seront à prévoir.

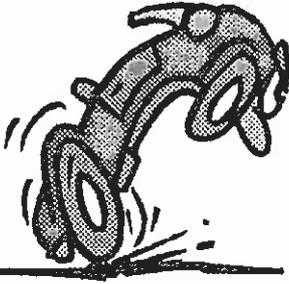
A Paris, il sera procédé à la mise en état du bâtiment 57, bd des Invalides (accord entre le MAE et les DOM-TOM) et sur ce site, l'AEFE procédera à la rénovation de ses bureaux. Parallèlement, des travaux de peintures et moquettes seront réalisés sur le site du Bd St Germain et l'espace accueil sera également rénové.

La cantine du Quai d'Orsay fera l'objet de travaux d'étanchéité sur la toiture. Parallèlement, au Quai d'Orsay même, les ascenseurs vont être réparés.

Enfin, si la cafétéria 23, rue La Pérouse a été ouverte, il subsiste des problèmes d'étanchéité dans la cour de l'immeuble qui génèrent des infiltrations d'eau dans le self. Des travaux vont devoir être entrepris à ce niveau. Dans cet immeuble 23, rue La Pérouse, les escaliers et les sanitaires vont être rénovés.

Les travaux au bureau des légalisations, 34, rue La Pérouse, sont désormais terminés ainsi que ceux concernant la Maison des Français de l'étranger.

Prévention du risque routier



On constate un plus grand nombre d'accidents de trajet que d'accidents survenus sur le lieu de travail en lui-même.

Par contre, au 1^{er} semestre 2001, le nombre d'accidents de circulation des chauffeurs du MAE a été en baisse tout à fait sensible par rapport à la même période l'année passée. Le plan de formation établi par PLC n'y est certainement pas étranger et cela doit inciter nos collègues chauffeurs à suivre cette formation.

D'autre part, 57 chauffeurs (administration centrale) ont subi un contrôle médical depuis début 2000. Ces visites systématiques doivent également être renforcées à l'étranger, notamment en faveur des agents recrutés locaux.

La CFDT-MAE signale les travaux de rénovation nécessaires au Quai d'Orsay en ce qui concerne les sanitaires et les douches réservés aux conducteurs automobile.

Risque incendie



Il est signalé qu'à la suite du plan Vigipirate, la porte du 57, bd des Invalides a été fermée, sur décision du secrétariat d'état aux DOM-TOM.

La situation ainsi créée fait qu'en cas d'incendie, la seule solution de sortie est l'issue Rue Oudinot (assez éloignée). D'autre part, cette porte est un accès-pompier ! La DGA s'engage à prendre contact sans tarder avec l'administration des DOM-TOM afin de trouver une issue (oui, justement !).

Comités d'Hygiène et de Sécurité spéciaux à l'étranger

Sept comités sur huit dans le monde se sont réunis en septembre et octobre. A Berlin et à Moscou, il a surtout été question des travaux en cours ; à Mexico, le suivi médical des agents est prioritaire (visite médicale des chauffeurs, visites ophtalmologiques pour les agents travaillant sur écran).

A New-Delhi, les logements des agents recrutés locaux ont pu être rénovés et un exercice d'évacuation incendie a eu lieu en septembre.

Le CHS de Madagascar renouvelle sa demande de recrutement d'un agent chargé du service intérieur et des questions techniques.

Enfin, à la demande de la CFDT-MAE, le CCHS donne son accord pour la création d'un nouveau Comité d'Hygiène et de Sécurité spécial à Bruxelles qui sera compétent pour l'ensemble des sites de cette ville. La première réunion se tiendra début de l'année 2002.

LE SAVIEZ-VOUS ???

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) a été reconduit pour l'année 2002 dans les mêmes conditions qu'en 2001. Il permet aux fonctionnaires titulaires de prétendre à un revenu de remplacement de 75 % du traitement brut afférent au grade et à l'échelon détenus au moins 6 mois à la date du départ en congé. Pour les agents non titulaires, le revenu de remplacement est fixé à 70 % du salaire brut calculé sur la moyenne des douze derniers mois.

Le départ en CFA peut avoir lieu pour les fonctionnaires à 58 ans (si 37,5 ans de cotisations retraite dont 25 ans comme fonctionnaire) ou encore sans condition d'âge (si 40 ans de services publics ou 172 trimestres de cotisations retraite dont 15 ans de services civils ou militaires effectifs). Pour les agents non-titulaires, le départ peut avoir lieu à 56 ans si le demandeur réunit 160 trimestres cotisés dont au moins 15 de services civils ou militaires et sans condition d'âge s'il réunit 172 trimestres validés au titre de la retraite du régime général dont au moins 15 ans de services militaires ou civils effectifs.

Adresse...

pour

Les courriels personnels relèvent de la vie privée

Accusé

Journal

30/10/2001

14:29

Normale

Objet :

De Luc Peillon

SYNDICALISME HEBDO - 25.10.2001

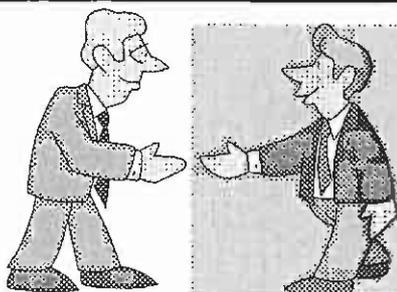
La Cour de cassation a tranché :

Dans l'entreprise, le dossier informatique "personnel" d'un employé l'est vraiment.

Il y a une vie après le boulot. Il y a aussi une vie privée pendant le travail. Et notamment sur le disque dur des ordinateurs. La direction de Nikon France l'a appris à ses dépens dans le cadre d'un procès l'opposant à l'un de ses salariés. Celui-ci était accusé de s'occuper un peu trop de ses affaires familiales sur son lieu de travail. La preuve fournie par l'employeur : le dossier informatique «personnel» du salarié, regorgeant de messages électroniques envoyés et reçus par ce dernier. Erreur. La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 octobre, a estimé que le «salarié a droit, même au temps et lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; l'employeur ne peut dès lors prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci, même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur».

Une logique judiciaire confirmée. Cet arrêt, même s'il consacre pour la première fois le principe de la protection du courrier électronique, reste dans la logique défendue jusqu'alors sur le secret de la correspondance. Depuis toujours, sur le lieu de travail, une lettre classique estampillée "personnelle" ne peut être ouverte par un employeur. Pour appuyer sa décision, la plus haute juridiction s'est surtout servie du Code civil et de la convention européenne des droits de l'Homme, dont l'article 8 dispose que «*toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance*». Cette décision confirme aussi la jurisprudence de la Cour sur les moyens de contrôle et de surveillance des salariés dans l'entreprise. «*Nul ne conteste le fait que l'employeur tient de son pouvoir de direction le droit de contrôler l'activité des salariés pendant leur temps de travail*, explique Laëtitia Defosse, du service juridique confédéral, *mais l'exercice de cette*

prérogative doit être entourée de garanties.» Une "loyauté" de la part de l'employeur qui impose que les moyens de contrôle mis en place dans l'entreprise aient été portés à la connaissance des salariés. Un principe rappelé à plusieurs reprises par les juges depuis une dizaine d'années, notamment sur la surveillance par enregistrement de paroles ou d'images (Cass.soc. 10 novembre 1991). Cet arrêt, qui plus largement porte sur l'utilisation des messageries électroniques, intervient dans une période où se multiplient les chartes d'entreprise sur les nouveaux moyens de communication. Nombre d'entre elles, comme celles indiquant que «*tous les messages sont la propriété de l'entreprise*», pourraient aujourd'hui se trouver hors la loi. Car les arrêts émanant de la Cour de cassation s'imposent aux autres tribunaux et cours d'appel. Et bien sûr aux employeurs...



LE DIALOGUE SOCIAL A BRUXELLES

Depuis sa création début 2001, la section CFDT-Belgique a lancé une campagne d'information et de mobilisation relative aux droits des salariés. Qu'il s'agisse d'agents titulaires du Département, contractuels ou recrutés locaux de l'Ambassade, de la Représentation Permanente auprès de l'Union Européenne, de la Représentation de la France auprès de l'OTAN ou d'un Consulat (Bruxelles, Liège, Anvers), tous sont concernés par les questions débattues lors des réunions de dialogue social.

A l'occasion de la réunion de la commission consultative de concertation d'avril dernier, pas moins de 18 thèmes ont été discutés dont les plus importants sont :

- ◆ L'indexation des salaires sur le coût réel de la vie en Belgique.
- ◆ La formation professionnelle.
- ◆ La protection sociale et les garanties en matière d'assurance en cas d'accident de la circulation pour les chauffeurs et leurs passagers
- ◆ Les heures supplémentaires et avances sur frais de mission
- ◆ La valorisation des compétences, la polyvalence, les critères de promotion, la notation
- ◆ La réduction du temps de travail et les aménagements d'horaires (congés, permanences...)
- ◆ L'évolution de la carte diplomatique et consulaire en Belgique.
- ◆ La création d'un comité local d'hygiène et de sécurité.
- ◆ Le règlement intérieur pour les agents de recrutement local.

L'action de la CFDT au niveau local est bien l'instauration d'un vrai dialogue social renforcé par la participation active des salariés et un suivi permanent des revendications

Deux avancées concrètes ont été enregistrées :

- ◆ Les avances sur frais de mission pour les chauffeurs ayant à se rendre plusieurs jours à Luxembourg ou à Strasbourg, sièges d'un certain nombre d'institutions communautaires, ont été obtenues. Rappelons que par le passé, nos collègues chauffeurs se trouvaient contraints

d'avancer sur leurs deniers personnels des frais importants d'hébergement et de nourriture pour la durée de ces missions, sans pouvoirs prétendre à une avance !

- ◆ Le comité local d'hygiène et de sécurité verra le jour début 2002 à Bruxelles, de nombreuses questions se posent déjà dont l'état des locaux au Consulat Général.

Cependant, le constat est fait que ces revendications abouties ont nécessité l'intervention du syndicat CFDT-MAE à Paris auprès de la Direction Générale de l'Administration. Il reste encore de très nombreux points majeurs, à notre avis, qui doivent se concrétiser : le renforcement de la formation professionnelle pour tous, une meilleure indexation des salaires sur le coût réel de la vie en Belgique (le taux d'augmentation a été fixé en 2000 à 1,12% alors qu'il était fixé à 2% par les autorités belges), la mise en place du règlement intérieur qui est également très attendue !

Enfin, la question de l'ARTT, des permanences, repos compensateurs, des heures supplémentaires pose de réelles difficultés ; la CFDT Belgique estime que le service public ne doit pas être pénalisé et parallèlement il ne doit pas être porté atteinte aux légitimes aspirations des personnels.

A propos des droits à congés, la différence entre recrutés locaux et agents titulaires va poser, à partir de l'an prochain, un vrai problème : 31 jours ouvrés pour les agents titulaires, 20 jours pour les agents recrutés locaux !

Aussi, malgré les relations cordiales qui règnent à Bruxelles et la volonté d'avancer des solutions satisfaisantes, il reste de nombreux nuages noirs. La détermination et la pugnacité du syndicat CFDT-MAE seront au rendez-vous lors des Comités Techniques Paritaires de ce dernier trimestre 2001 et lors du renouvellement de l'accord-cadre sur le dialogue social début 2002. Notre volonté à tous de faire avancer les droits des salariés est quotidienne, concrète.

Continuons !!!

