

Édito

Alors que la campagne pour les élections professionnelles au MAEDI touche à sa fin, la présente « Lettre du Syndicat CFDT-MAE » (LDS) récapitule trois séries de propositions développées dans nos documents de campagne, tracts, affiches, professions de foi, publications sur Internet et messages aux électeurs via les listes de diffusion « SYMPA » :

- les propositions que la CFDT défendra au comité technique ministériel (CTM), *pages 2 à 6*,
- les questions de santé au travail (CHSCT ministériel et CHSCT de proximité), *page 7*,
- les problématiques relevant du nouveau comité technique d'administration centrale (CTAC), *pages 7 et 8*.

La plupart de ces revendications et propositions ont été débattues et validées lors du VIII^e congrès CFDT-MAE, en janvier 2012. ⁽¹⁾

Pour marquer son attachement au scrutin de liste, grande nouveauté de ces élections de décembre 2014, la CFDT publie également dans ce numéro les photos des militants candidats pour siéger au CTM ou au CTAC.

Qui vote où ?

A Paris, tous les bureaux de vote (CTM, CTAC, CAP et CCP) seront ouverts de 9 h à 16 h au Centre de conférences ministériel, rue de la Convention.

Les électeurs en fonction sur les autres sites franciliens ont le choix entre le vote par correspondance et le déplacement à Convention pendant les heures de service.

A Nantes, trois bureaux de vote seront ouverts de 9 h à 16 h à Breil IV pour les élections au CTM, au CTAC et à la CAP des adjoints administratifs de chancellerie.

Pour les autres CAP, les électeurs doivent voter par correspondance.

(1) Par défaut, toutes les citations en italique contenues dans ce numéro de la LDS proviennent de la résolution d'orientation du VIII^{ème} congrès CFDT-MAE

Avenir du MAE et réseaux



Nathalie BERTHY



Patrick DEVAUTOUR



Raphaëlle LIJOUR



Jean Louis DURIS



Anne COLOMB



Yassine HAMROUNI

L'universalité du réseau mais pas à n'importe quel prix

L'universalité du réseau – si l'on entend par là une présence diplomatique dans tous les pays semble sur le point d'être remise en cause. La CFDT estime que l'universalité ne mérite pas d'être défendue à n'importe quel prix : alourdissement de la charge de travail et aggravation du stress.

PPD FTA : ne pas confondre vitesse et précipitation

Ne pas lancer une seconde vague de postes de présence diplomatique à format très allégé tant qu'une évaluation n'a pas été effectuée sur les 13 premiers PPD et sur la fermeture des antennes diplomatiques.

Réseau consulaire, préserver un service public de qualité

La CFDT considère que l'activité consulaire fait partie des activités fondamentales du MAE et insiste sur l'importance, pour nos concitoyens expatriés, de pouvoir

compter sur un service public de qualité. Un Centre de crise, même surmédiatisé, ne peut se substituer à l'action quotidienne des collègues sur le terrain.

Retour des visas au MAE

Dans une perspective de cohérence administrative (les visas étant gérés par les agents du MAE au sein des ambassades et consulats) et de neutralité du traitement des dossiers, la CFDT revendique le retour de l'ensemble de l'administration centrale des visas au sein du MAE.

Réseau culturel et de coopération ⁽²⁾

La CFDT demande qu'à l'avenir et avant de décider de la fermeture d'un établissement à autonomie financière, l'étude des mesures alternatives à une telle décision soit présentée aux organisations syndicales et que le dispositif d'accompagnement des personnels licenciés soit négocié avec ses représentants.



Brigitte AVRIL



Thibault PENDUFF



Nadine MONCHAU



A. K. MOUMOUNI



Virginie LIANG



Antoine DERR

(2) Intervention CFDT au CTM des 4 et 5 novembre 2014

Parcours professionnels

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) reste à inventer

Dans toutes les catégories, les agents manquent totalement de visibilité sur leur carrière. La promotion interne n'est pas favorisée (ratios promus-promouvables étriqués). Les rendez-vous de carrière sont rarement proposés, la procédure est longue, aucun bilan de compétence sérieux n'est effectué. Les formations de haut niveau restent interdites aux agents B et C. L'expression « parcours professionnels » ne doit pas être simplement l'intitulé d'une sous-direction gestionnaire, elle doit devenir une démarche systématique.

Nous avons la chance de travailler dans une administration qui offre une large palette de fonctions. La DRH doit être capable d'identifier les métiers d'avenir et de définir avec chaque agent des perspectives de parcours professionnel sur le moyen et le long terme.

Il y a de la place pour tous les profils ⁽³⁾

Les agents qui acceptent d'être affectés dans des postes difficiles ou des postes en crise peuvent être récompensés par le choix de leur affectation suivante. Il existe beaucoup d'agents méritants qui, en raison de contraintes familiales (emploi du conjoint, scolarité des enfants) sont moins mobiles géographiquement. Ces collègues font souvent preuve de mobilité fonctionnelle, qui doit elle aussi être reconnue. Il y a de la place pour tous les profils. La DRH et les organisations syndicales doivent trouver un équilibre lors des commissions administratives paritaires.

La CFDT est opposée à l'adhésion aux corps interministériels à gestion ministérielle

La CFDT réaffirme son opposition au dispositif des CIGEM. Celui-ci concerne actuellement le corps des attachés et le MAE n'a pas adhéré « pour l'instant ». Cette mobilité à sens unique pourrait en fait freiner la mobilité puisque les agents qui seraient affectés (et non plus détachés) dans une autre administration n'auraient aucune garantie de pouvoir réintégrer leur ministère « d'origine ». Corollaires hautement prévisibles de cette situation : le clientélisme, les interventions, l'opacité et l'arbitraire des décisions puisque les CAP ne seront plus consultées s'il n'y a pas changement de résidence administrative.



Caroline GRELIER



Franck LAVAL



Marthe SADAS



Franck RISTORI



V. COGNERAS



J.L. LAVAUD



B. de OLIVEIRA



Thierry VERLEYEN



A. CHARTIOT



Nicolas FRELOT



P. RAVEAU-VIOLETTE



F. DESPLECHIN

(3) Entretien avec la DRH, 11 septembre 2014



Édith NOGA



Vincent DALMAIS



Clélia CHEVRIER



Hervé MAGRO



Carole LIEDORP



Hervé GOUDAL

Non au statu quo pour la filière technique

Le projet de fusion des corps ASIC-secrétaires des AE et SESIC-secrétaires de chancellerie fait une quasi unanimité parmi les organisations syndicales du MAE.

La CFDT propose que l'on commence par fusionner les quatre corps de fonctionnaires, que l'on se donne pour objectif à moyen terme qu'aucun agent n'y perde, que l'on aménage une période transitoire comme l'on fait souvent en pareil cas. Le rapprochement des régimes indemnitaires se fera plus naturellement.

Les conditions de l'expatriation

Généralisation de l'expérimentation sur les permanences, astreintes et heures supplémentaires des expatriés

Les heures de travail effectuées pendant les permanences et interventions la nuit, le week-end et les jours fériés, ainsi que pendant les permanences régulièrement programmées doivent donner droit à des récupérations dans les limites mensuelles suivantes : pour les agents de catégorie C, récupération d'une demi-journée au-delà de 8 h et d'une journée au-delà de 16 h ; pour les agents de catégorie B et A, une demi-journée de récupération au-delà de 10 h et une journée au-delà de 20 h. La récupération maximale est de deux jours par bimestre à prendre sur le bimestre suivant.

La fonctionnalisation des IR doit maintenant être appliquée avec justice

Le principe de la fonctionnalisation des indemnités de résidence doit maintenant être appliqué avec justice. Il faut entrer dans le détail des tableaux de vocation pour les agents de catégorie C. La CFDT propose notamment que les agents de catégorie C qui exercent de fait des fonctions de régisseur et de gestionnaire bénéficient d'un classement identique aux autres fonctions déjà reconnues (visas, secrétaire du chef de poste, agent ressource).

Un tableau des vocations pour les ASIC et SESIC

La CFDT maintient sa revendication concernant les grilles d'IR de la filière technique, ASIC et SESIC. Ces collègues doivent enfin bénéficier d'un véritable tableau des vocations, qui prenne en compte les responsabilités exercées.

Réouverture du dossier des majorations familiales

La CFDT demande la réouverture du dossier des majorations familiales. Si dans quelques postes les majorations familiales sont inférieures aux frais de scolarité, ce chiffre monte à une petite trentaine si l'on déduit la CSG (7,5%) et la CRDS (0,5%) payées dessus.

Expatriation familiale

La CFDT demande :

- ◆ Un **barème unique (par pays) des indemnités de changement de résidence**, qui ne devraient plus être indexées sur le grade de l'agent ;
- ◆ Un **barème unique pour le supplément familial** versé aux agents expatriés dont le conjoint ne travaille pas.;

- ◆ Un **barème unique pour l'indemnité d'établissement** versée aux agents lors de leur prise de fonction à l'étranger.

Affectations à l'étranger des agents de catégorie B

Pour pallier le déséquilibre entre les agents pouvant postuler à un poste à l'étranger et le nombre de postes disponibles :

- ◆ Confier des postes d'adjoints des ambassadeurs PPD-FTA soient confiés à des secrétaires de chancellerie,
- ◆ Leur proposer des postes de secrétaires généraux d'établissements à autonomie financière en plus grand nombre. La DRH doit reprendre la main sur les affectations dans le réseau culturel et y affecter plus d'agents titulaires de catégorie A et B.

Retraites et bonifications pour service accomplis hors d'Europe

Notre double revendication concerne :

- a/ *Le maintien des acquis au titre des services accomplis hors d'Europe (BSHE) avant la publication de la loi ;*
- b/ *Le maintien de ces bonifications dans les pays où la pénibilité (conditions de travail, éloignement, risques sécuritaire) est forte et ne peut pas être compensée uniquement par l'indemnité de résidence.*

Agents contractuels : poursuivre la résorption de la précarité

Poursuivre la résorption de la précarité⁽⁵⁾

Le MAE, qui compte la plus grande proportion de personnels contractuels de toute l'administration française, risque de devenir le ministère qui aura le plus mauvais bilan en matière de résorption de l'emploi précaire de toute la fonction publique française. (...)

La CFDT prend acte des assurances données lors du CTM de novembre 2014 au sujet de l'organisation de concours réservés en 2016.

Améliorer les conditions d'emploi des contractuels

L'action du syndicat sera également importante sur le suivi du troisième axe du protocole d'accord signé le 31 mars 2011, qui prévoit d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique. Ce sera en effet l'occasion de faire progresser les droits des personnels contractuels en matière de rémunération, de formation, de droits sociaux, de représentation dans les instances de dialogue social et de parcours professionnels pour les agents en CDI.

(5) Débat au CTM des 4 et 5 novembre 2014

Conditions d'emploi des recrutés locaux ⁽⁶⁾

Le coût-vie

La CFDT demande que la part du retour catégoriel affecté à l'amélioration de la situation des RL – grilles de salaire et protection sociale – qui a déjà été augmenté en 2011, soit à nouveau réévaluée.

Harmonisation EAF

Les revalorisations coût-vie, mais plus généralement toutes les dispositions contenues dans le Vademecum/Guide du recrutement local (transparence des recrutements, protection sociale) doivent bénéficier aux collègues employés dans les établissements à autonomie financière.

L'amélioration de la protection sociale des RL est une priorité

« L'amélioration de la protection sociale des RL est une priorité. Elle se décline en deux axes :

- a/ avancer vers la réalisation des objectifs enfin définis en matière de couverture maladie-maternité et accident du travail.
- b/ définir des **objectifs de protection sociale minimum** pour les risques vieillesse (retraite) et chômage

(indemnités de licenciements). Distinguer ces deux risques et clarifier la notion d'indemnité de fin de fonction. »

Cadre salarial

Les revalorisations individuelles au titre de l'ancienneté (0,8%) et au titre du mérite (0,2 % en moyenne) peuvent parfaitement être fondues et permettre à tous les agents d'un même poste de bénéficier d'une augmentation de 1% au 1^{er} janvier.

Clarifier le droit syndical

Négocier une fiche du vademecum sur le droit syndical : liberté d'expression, droit de réunion, droit de grève... Il s'agit là de libertés fondamentales et de principes généraux du droit qui ne sauraient se réduire au « droit du travail local ».

... et encadrer les temps de travail supplémentaires

La CFDT veillera à ce que les permanences, les astreintes et les heures supplémentaires effectuées par les recrutés locaux fassent l'objet d'un cadre (règlement intérieur RL ou RI temps de travail discuté en réunion de dialogue social) et qu'elles reçoivent toujours un salaire ou une compensation horaire.

(6) Voir « Le point sur les recrutés locaux » - octobre 2014

Santé au travail

Les élus de la CFDT au comité d'hygiène de sécurité et conditions de travail ministériel (CHSCT) qui est issu du CTM, concentreront leur action sur la prévention des risques. A l'étranger, la CFDT s'appuiera sur les Comités Techniques de proximité pour obtenir des mesures efficaces de protection de la santé des agents et de leurs familles (pollution).

Après l'obtention en 2012 du plan de prévention des risques psycho-sociaux au MAE, la CFDT revendique :

- ◆ La mise en place de mesures dédiées à l'accompagnement des agents affectés dans les postes en crise ou qui en reviennent,
- ◆ De veiller à la qualité managériale des chefs de poste de présence diplomatique,
- ◆ D'instituer un médiateur entre l'administration et les agents en situation de souffrance au travail,
- ◆ D'améliorer l'information et les mesures palliatives, encore très insuffisantes, pour les risques sanitaires *dans les pays pollués, comme à Pékin.*

Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle hommes/femmes n'est pas encore une réalité pour ce qui est de l'accès aux postes d'encadrement. La CFDT mettra tout en œuvre pour faire évoluer cette situation.

Travailleurs handicapés

La CFDT veillera à ce que les travailleurs handicapés ne soient pas exclus des déroulements de carrière, puissent partir à l'étranger, ne soient pas écartés des formations. Ils doivent bénéficier d'aménagements de poste, d'une accessibilité aux locaux et d'une réelle écoute.

L'action sociale, plus nécessaire que jamais en temps de crise

La CFDT réaffirme fortement sa volonté de voir maintenue *l'activité des centres de santé parisiens* ainsi que *la gestion de la restauration administrative nantaise* par l'Association des œuvres sociales (ADOS).

Elle plaide pour un développement rapide de l'offre de logements sociaux à Paris, insuffisante à ce jour, et propose, pour résoudre cette impasse, de coupler cette politique de logement social à sa revendication de transfert d'emplois à Nantes correspondant au nécessaire déménagement de services parisiens en Loire Atlantique.



I. V. de MARGUERIE



B. CAILLAUD



C. NIQUET



M. DESLAIMES



E. MERLET



P. GAUD



D. DARIOSECQ



T. DUBOC



G. DELAUNAY



P. SERVANTIE



C. CHAUEAU



C. DELARBOULAS



S. CHAVENTRE



P. TOULOUT



M. FITTE DUVAL

Dialogue social de proximité à l'administration centrale

Temps de travail

La CFDT approuve le principe d'une Charte du temps qui permettra de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des agents. Mais la CFDT demande que l'on ne se contente pas de bonnes intentions et que des mesures concrètes soient instituées telles que la **fermeture des bureaux le soir** et la **garantie par l'employeur du droit à la déconnexion** des agents qui ne sont pas d'astreinte. Pour que cette Charte ne reste pas lettre morte, nous demandons qu'elle fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation à l'aide d'indicateurs, tels que le volume des dépassements d'horaire

Les **règlements intérieurs ARTT** des services de l'administration centrale doivent faire l'objet d'une concertation, dans les services, avec les agents. Ces RI doivent faire apparaître notamment les modalités d'organisation et de récupération ou d'indemnisation des astreintes et des interventions (y compris en semaine, le cas échéant) et le travail en brigade.

Primes d'administration centrale

La CFDT demande que les organisations syndicales soient associées à la définition des critères et à l'élaboration de la cartographie pour la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La CFDT s'oppose à la suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les agents de catégorie C si la mise en place du RIFSEEP doit se faire « à coût nul ».



A. LE MASSON



F. TREGUIER



Y. LE ROUX

Rédacteur : Conseil Syndical

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

Site internet : www.cfdt-mae.fr

facebook <https://www.facebook.com/cfdt.mae>

(@CFDTMAE)



Issn 2259-6453

Sommaire

Édito

CTM page 2-6

CHSCT page 7

CTAC pages 7 et 8