



Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

INTERVENTION DU SYNDICAT CFDT DU MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES DEVANT LE MINISTRE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES

Lundi 26 octobre 2009

Monsieur le Ministre,

Nous prenons acte du fait que la création du nouvel établissement public culturel ne s'accompagne pas d'un rattachement du réseau culturel à cet opérateur.

Nous ne souscrivons pas pour autant au choix qui a été fait quant au statut de cet opérateur ainsi que nous vous en avons fait part lors de nos échanges précédents. En réalité, nous ne comprenons toujours pas pourquoi la piste de l'établissement public administratif n'a pas été retenue, alors qu'elle était financièrement équivalente ou peu s'en faut, juridiquement possible, stratégiquement adaptée, administrativement rationnelle et politiquement fondée.

Quoi qu'il en soit,, les sujets de préoccupation demeurent nombreux, compte tenu du contexte de réduction d'emplois consécutif à la mise en oeuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), dont nous subissons la première année, annoncée comme la moins lourde du triennum en cours. Ceci à l'heure même où la seconde (deuxième) vague se profile.

Comme vous le savez, **l'inquiétude porte principalement sur le sort de nos 3800 collègues recrutés locaux** au sein des services de coopération et d'action culturelle (SCAC¹) et établissements à autonomie financière (EAF²).

A cet égard, nous voudrions appeler votre attention sur les propositions formulées par notre syndicat lors du comité technique paritaire du 21 octobre 2009 sur la nécessaire prise de mesures à la hauteur des enjeux sociaux dramatiques prévisibles de la RGPP sur nos collègues recrutés locaux (I). Nous souhaitons également vous faire part de nos préoccupations sur la lenteur de la mise en oeuvre des mesures que vous avez annoncées dans votre lettre adressée à la CFDT le 9 mars 2009 (II).

¹ 647 RL dans les SCAC.

² 3173 RL dans les EAF.

I – Nous vous demandons de mettre en oeuvre des mesures à la hauteur des drames humains que constituent les licenciements, car nous constatons que le Département manque cruellement de savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines et notamment en matière de mesures d’accompagnement des licenciements secs de recrutés locaux.

S’agissant des suppressions d’emplois, il ne faut pas oublier que la sécheresse des statistiques recouvre des réalités humaines, des chefs de famille qui se retrouvent sur le carreau avec des IFF dérisoires...

Nous demandons, :

a/ que toutes les solutions possibles soient recherchées avant que des licenciements soient décidés : départs volontaires ou départs négociés, non remplacement d’agents démissionnaires ou départs en retraite, reclassements dans d’autres services français ;

b/ lorsqu’il n’est vraiment pas possible d’éviter des licenciements, **nous demandons que le chef de poste s’implique personnellement**. Il est inadmissible que le « sale boulot » soit confié à des chefs de SAFU ou des chefs de chancellerie qui le plus souvent n’ont pas reçu la moindre formation en GRH. Nous avons plusieurs exemples récents qui montrent que quand l’ambassadeur prend ses responsabilités, il est possible de sortir par le haut et d’éviter des conflits sociaux graves ;

c/ enfin nous demandons que le vademecum (guide de gestion des RL) précise de manière détaillée toutes les mesures qui devraient être mises en œuvre pour atténuer l’impact désastreux des licenciements sur les intéressés, sur leurs collègues, sur l’image de la France, sur la qualité du service public :

- en cas de licenciements économiques, de véritables plans sociaux doivent être annoncés longtemps à l’avance, avec des clauses de priorité à l’embauche, des formations qualifiantes et des mesures d’aide à la reconversion; et non pas des convocations individuelles ou des licenciements annoncés brutalement ;
- toutes les possibilités offertes par le droit local doivent être explorées; ce n’est malheureusement pas toujours le cas ;
- il faut revoir le calcul de l’IFF (discussion en cours suite au courrier que vous nous avez adressé, Monsieur le Ministre, le ministre en mars dernier)
- ne pas oublier, évidemment, le dialogue social dans les postes qui est gage de transparence
- nous demandons qu’une ligne budgétaire financée par les retours catégoriels soit consacrée aux mesures d’indemnisation, de reclassement, de formation...
- nous demandons également qu’un ou deux agents avec une bonne expérience de gestionnaire en poste assurent , au sein du bureau de gestion des recrutés locaux, une hotline pour conseiller les chefs de poste et les gestionnaires.

Bref nous demandons que ce ministère fasse enfin preuve de professionnalisme en matière de gestion des ressources humaines en temps de crise.

II – Les mesures annoncées dans la lettre du 9 mars 2009 tardent à voir le jour

Il en va ainsi du caractère contractuel des grilles de salaires, sur lequel à l'évidence l'administration tergiverse. Votre engagement du 9 mars 2009 était pourtant clair : priorité devait être donnée à l'avancement à l'ancienneté. Nous avons donc été très étonnés de voir l'administration proposer en première intention 50 % d'avancement à l'ancienneté et 50 pour cent au mérite.

De plus, nous sommes toujours dans l'attente d'une évolution rapide en matière sociale, c'est-à-dire tant en matière d'indemnités de fins de fonctions qu'en matière de protection sociale, qu'il s'agisse de la protection dans tous les domaines relevant des assurances sociales, à savoir le risque maladie, invalidité, accident du travail, vieillesse, qu'il s'agisse des recrutés locaux eux-mêmes ou de leurs ayants-droit.

*
* *
*

Par nos propos, nous ne faisons rien d'autre, monsieur le Ministre, que vous rappeler votre propre engagement, aux termes duquel :

« La situation des personnels recrutés locaux au sein du réseau des établissements culturels à autonomie financière appelle une vigilance toute particulière , surtout dans le contexte d'une réorganisation profonde de notre dispositif dans ce domaine. Des mesures de restructuration de nos centres et instituts culturels devront être mises en oeuvre : elles doivent concentrer leurs efforts sur les personnels partant en retraite ou désireux de quitter ces entités. Ces mesures feront l'objet, comme je m'y étais engagé, d'un accompagnement social inscrivant ces restructurations dans un cadre prévisible et négocié. » (fin de citation, extrait de votre lettre du 9 mars 2009).