



SOMMAIRE

Édito

Pages 1 et 2

La modernisation

Page 3

L'évolution des "C"

Pages 4, 5 et 6

Réunion mensuelle de concertation

Pages 7 et 8

Réforme des retraites

Page 9 à 11

Congé fin d'activité

Page 12

CAP

page 13

édito

Par
Jacqueline SEJEAN
Permanente

TOUJOURS PLUS MODERNES !

Comme vous le savez, notre Ministère s'est engagé dans une nouvelle réforme - dite aussi "modernisation" - qui s'inscrit dans la réforme générale de l'État demandée par le Premier Ministre à tous les Ministères. Mode oblige, les grands axes sont définis en "chantiers" et "ateliers" (cf. page suivante).

Par ailleurs, la mise en place - étalée sur plusieurs années - de la réforme budgétaire induite par la LOLF va bouleverser totalement, d'ici 2006, la gestion publique : chacun d'entre nous, même non gestionnaire, sera concerné, ne serait-ce que parce que la réforme institue des "indicateurs de résultats", qui mesureront en quelque sorte l'efficacité des actions menées par les services.

Cette réforme globale de notre administration doit - en principe - lui permettre de devenir le centre de coordination, d'impulsion et de synthèse de l'action extérieure de l'État. C'est la volonté affirmée du Ministre.

Enfin, la réforme doit être "portée par l'ensemble des agents"; le Secrétaire Général l'a souligné devant les organisations syndicales, qu'il a reçues le 6 février.

Quelle est la position de la CFDT?

- Nous soutenons sans réserves l'ambition du Ministre de (re ?) donner au Département le rôle qui devrait être le sien.

- Quant à la modernisation du MAE, il va de soi que nous ne sommes pas contre ! Qui pourrait être contre

"l'adaptation de notre diplomatie aux nouvelles données internationales"? ou contre "une gestion prévisionnelle des effectifs"? (on pensait qu'elle l'était déjà!); ou encore contre "la valorisation des métiers consulaires" et celle "des métiers de l'action culturelle et du développement"?... Deux chantiers de taille, pour lesquels l'intitulé retenu -"valorisation"- dit bien en quelle estime certains tiennent le travail consulaire ou les actions culturelles et de développement !

Oui, mais...

Nous savons par expérience que modernisation a souvent signifié, dans le jargon administratif, réduction des moyens et des effectifs. Soyons donc vigilants.

Oui, mais...

Nous pensons qu'il faudrait aussi, pour ne pas paraître sacrifier au "rite obligé des réformes" (autant de ministres, autant de modernisations ?), terminer les réformes engagées, sous peine de lasser et de démobiliser les agents : la fusion des corps de catégorie C par exemple, ou la mise en place, partout dans le monde, des règlements intérieurs pour les recrutés locaux.

Quant à la LOLF, à notre avis c'est le point essentiel sur lequel nous devons faire porter nos efforts. Lors du regroupement des "programmes" en "missions", qui pourront être éventuellement interministérielles (elles seront les nouvelles unités de vote des crédits), ce sera l'occasion ou jamais de faire reconnaître, par Bercy notamment, le rôle du MAE et les moyens qui vont avec.

A nous, maintenant, de prendre l'Administration au mot en participant à l'élaboration de cette réforme !



LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 154 - FEVRIER- MARS 2003

Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

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



bureau 642
23, rue La Pérouse
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 : 1 200 exemplaires

LA MODERNISATION

Annoncée par le Ministre à la Conférence des Ambassadeurs en août 2002, la réforme concerne tout le champ de l'action extérieure de l'État. Un Comité de pilotage, sous l'autorité du Secrétaire général, doit assurer la cohérence de l'ensemble, divisé en six "chantiers de travail", le premier chantier étant subdivisé en quatre "ateliers":

- Chantier 1 : adapter les structures et méthodes de travail politique aux nouvelles données internationales
 - Atelier 1 : Mondialisation et multilatéralisation. Stratégies d'influence
 - Atelier 2 : Européanisation
 - Atelier 3 : Régionalisation et travail politique
 - Atelier 4 : Animation du réseau / Communication
- Chantier 2 : Restructurer l'appareil public en charge de l'action extérieure de la France (cohérence et efficacité du réseau, rôle de coordination du Département)
- Chantier 3 : Moderniser la gestion de l'action extérieure (tirer parti de la LOLF, rendre performante la gestion des postes, prendre en compte les dimensions européenne et régionale...)
- Chantier 4 : Gestion dynamique des ressources humaines (cela recouvre à la fois la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la création d'un Observatoire des métiers, l'amélioration de la formation, un effort spécifique en faveur des recrutés locaux, revoir le recrutement et la gestion des contractuels, une politique familiale et un service d'aide au retour en Administration centrale etc, etc...)
- Chantier 5 : Valorisation des métiers consulaires (c'est clair: il s'agit de dégager des marges à réinvestir dans l'action consulaire; il faudra donc améliorer les performances, simplifier les procédures, modifier le réseau, faire payer certains services rendus... la cerise sur le gâteau étant: "motiver les agents par le sens et le goût du travail".... merci pour eux!)
- Chantier 6 : Valorisation des métiers de l'action culturelle et du développement (approfondir l'intégration de la DGCID au Département, adapter le réseau, redéfinir les missions des établissements sous tutelle, avec une priorité affirmée: un plan stratégique pour l'AEFE)

Et partout revient en leitmotiv la volonté d'écouter, de consulter, à l'intérieur comme à l'extérieur du Ministère; alors, participez! Et n'hésitez pas à nous faire part de vos préoccupations.



L'EVOLUTION DES CORPS DE CATEGORIE C

Paris - Le 20 février 2003

Aucun document n'ayant été remis avant la réunion, l'administration distribue en début de séance des tableaux statistiques concernant les contractuels C à l'étranger (contrats d'expatriation) et les recrutés locaux et communique les informations suivantes :

Concernant l'administration centrale

On compte actuellement :

19 contractuels C à l'administration centrale :

3 CDI : 2 dans un BO, 1 cuisinier

16 CDD : 10 contrats anciens (cuisiniers, plongeurs, jardiniers)

6 agents pour cellule de veille 24h/24
dépêches (contrats récents, dérogation du Contrôle financier)

Il n'y a plus de recrutement de contractuels C à l'administration centrale.

Concernant l'étranger

Au vu du tableau statistique, la CFDT demande si l'on recrute encore des contractuels à l'étranger alors que la tendance est à la titularisation. La DRH explique que le recours aux contractuels C diminue, qu'il s'agit d'une « soupape » pour faire face à des vacances de poste urgentes. On trouve aussi sur ces postes des agents de l'ex-Coopération, des conjoints d'agents du Département, des agents en détachement. La proportion Titulaires/Contractuels est parlante : 1988 titulaires et 177 contractuels. A quoi la CFDT fait remarquer qu'avec la gestion prévisionnelle des emplois, cette "soupape" devrait devenir moins nécessaire.

On s'étonne également du nombre élevé de recrutés locaux dans les secteurs « sensibles ». La DRH estime que la proportion « 1 titulaire » pour « 3 à 4 recrutés locaux » est correcte et, pour sa part, trouve plutôt étonnant les 306 recrutés locaux sur des tâches de secrétariat ainsi que le rapport secteur Visas/secteur Français à l'étranger (compétence du DFAE). La CFDT fait remarquer que certains recrutés locaux sont de nationalité française. L'administration constate que de toute façon, à effectifs constants, si un service est renforcé, ce sera au détriment d'un autre...

La formation

Pour les agents, les conséquences du gel budgétaire sur les crédits de formation sont inquiétantes : Certains agents devant suivre la formation IFAC ont déjà été informés que leur hébergement ne serait pas pris en charge. Il semble que d'ores et déjà on ait prévenu les agents à l'étranger que la prise en charge des frais de déplacement serait refusée. La DRH indique que les moyens de fonctionnement seront

maintenus dans la mesure du possible. C'est la volonté du Ministre. Pour l'instant, on ne peut pas parler de prémisses inquiétantes puisqu'on n'a pas encore d'informations précises sur le gel.

Quel que soit son montant, le gel aura deux impacts :

- ◇ l'un sur les frais de déplacement des postes, où les problèmes sont les plus graves ;
- ◇ l'autre sur les crédits de formation proprement dits, où l'impact est moindre. On peut poursuivre le flux normal de formation tout au long du gel. Un gros effort de rentabilité a été fourni à la formation mais l'on reconnaît que l'an dernier, surprise par le gel, l'administration a dû bricoler...

La priorité en matière de formation est donnée aux agents qui partent en poste. PLN précise que la capacité d'hébergement à la Villa Chantreau, à Nantes, est limitée en nombre mais que cela ne veut pas dire que les frais d'hébergement (à l'hôtel) des stagiaires ne seront pas pris en charge. Concernant les agents en poste qui veulent se former en France, La DRH précise que l'indemnité de résidence est « suffisante » et qu'ils n'ont pas à demander de prise en charge... (sic).

L'administration signale qu'il n'y a pas eu d'augmentation des crédits de formation depuis plusieurs années. Il faut donc fixer des priorités :

- ◇ Avancer le calendrier des affectations
- ◇ Pour les agents de l'étranger, priorité à la formation stricto sensu et non à la prise en charge des « kilomètres »
- ◇ Priorité à la formation des recrutés locaux ; même si la formation, pour ce qui les concerne, a augmenté, toutes les demandes ne peuvent être satisfaites.
- ◇ Demander aux agents titulaires en poste de « caler » les formations avec leurs congés.

Il faut aussi rationaliser les formations présentées en affirmant l'évaluation, respecter un rapport équilibré formation/déplacement et ne pas oublier la limite humaine (en clair : si tous les agents suivent des formations, qui fait le travail pendant ce temps ?). Les grandes réformes (Comptabilité, Visas-RMV2 ...) ont beaucoup pesé sur les besoins de formation.

Le problème de l'adéquation affectation et formation est posé. Il arrive en effet que du fait du changement dans l'organigramme de dernière minute, l'agent, en arrivant, ne prend

pas les fonctions prévues, pour lesquelles il a été formé. L'administration indique qu'il est demandé (cette année, par TD *non encore expédié*...) aux chefs de poste de donner les profils de poste exacts, c'est à dire d'effectuer les changements internes au poste avant diffusion des emplois disponibles dans la Transparence. Il est prévu que les profils de poste seront dorénavant établis à partir du descriptif de la feuille de notation.

Départs à la retraite

La DRH questionnée sur le taux de remplacement des départs en retraite, ne peut, pour le moment donner de réponse.

Les vacances d'emploi ont été réduites au maximum, l'administration travaille à effectifs constants pour les titulaires. Il est précisé que le recrutement local ne sera ni augmenté ni diminué. Si des marges sont dégagées, l'administration s'attachera à développer les mesures sociales pour les recrutés locaux. Il n'y a pas de politique pour remplacer les personnels titulaires par des recrutés locaux. Si une rationalisation est possible, il est évident qu'il faut la mettre en œuvre, mais par des redéploiements et non par des licenciements secs (qui, d'ailleurs, coûteraient trop chers à l'administration en indemnités). La question du rapport Titulaires/Recrutés locaux ne doit pas être vue de manière globale mais poste par poste, ou par type de pays (pays « sensible » pour les visas, etc ...).

Il convient de vérifier si le mode de recrutement correspond bien aux compétences que l'on souhaite (réflexion guidée par l'observatoire de la Fonction Publique) et donner la priorité à la gestion prévisionnelle. Éventuellement l'organisation (programmes, etc...) des concours sera modifiée pour tenir compte de la réflexion sur les métiers. Une réunion à ce sujet (métiers et compétences personnelles) sera organisée au Ministère de la Fonction Publique le 26 mars 2003.

Agents administratifs et agents des services techniques

La DRH indique que depuis 1994 il n'y a plus de recrutement d'agents administratifs au MAE (alors que le recrutement se poursuit dans d'autres administrations). Ce corps est « ré-alimenté » par les titularisations au titre de la Loi Sapin et diminue « par le haut » : promotions dans le corps des adjoints administratifs.

Les agents des services techniques occupent pour 50 % d'entre eux des fonctions administratives, l'autre moitié, des fonctions techniques (essentiellement service intérieur). L'administration pose la question de savoir s'il ne faudrait pas intégrer les agents des services techniques dans le corps des agents administratifs. Sur les questions « quel métier », « quel avenir », elle sollicite les syndicats.

Il serait souhaitable que l'administration **dise clairement** ce qu'elle envisage pour ces agents. Est-il prévu d'externaliser le service intérieur (lingères, huissiers...)?

L'administration remarque qu'il n'y a pas de ligne donnée par la Fonction Publique. Cependant l'externalisation n'est pas non plus la panacée (voir expériences de certains ministères).

La DRH estime qu'il faut engager une réflexion au sujet des agents des services techniques au MAE comme avec la Fonction Publique tout en rappelant que nous avons la problématique spécifique de l'étranger et souligne les points suivants :

Approche par corps (2 corps : centrale et chancellerie)

- ◇ Problème des perspectives d'avancement
- ◇ Population vieillissante
- ◇ 50 % de ces agents ont des fonctions administratives

Approche par métier : deux se détachent plus particulièrement :

- ◇ Les huissiers (à la centrale)
- ◇ Les intendants (à l'étranger)

La CFDT fait remarquer qu'au vu du tableau indiciaire, la promotion au grade d'inspecteur pour les agents des services techniques est aussi intéressante que le tour extérieur dans le corps des adjoints pour les agents administratifs. Le problème est que, bien que les textes ne limitent pas ces promotions dans les deux premiers grades d'inspecteur, il y en a très peu. Ceci se répercute donc sur le 3^{ème} grade (inspecteur de classe exceptionnelle), où les textes posent une limite de 10 % du total des trois grades d'inspecteurs. Pourquoi donc si peu de promotions aux deux premiers grades ?

Pas de réponse de l'administration.

La CFDT estime qu'il faut d'abord réaliser la fusion des corps de centrale et de chancellerie au sein de chaque corps (agents administratifs et des services techniques) avant de parler d'intégration des agents des services techniques dans le corps des agents administratifs.

A la question de la CFDT-MAE qui insiste – après la fusion des corps de centrale et de chancellerie chez les A et les B, y a-t-il un argument rationnel qui s'oppose au même regroupement chez les agents administratifs et les agents des services techniques ? – la DRH répond **par la négative.**

* * *
* *
*

Par ailleurs un Observatoire des métiers est créé mais non encore constitué (!) au sein du MAE. Chaque direction devrait y désigner un observateur permanent.

L'administration réfléchit actuellement à un répertoire des métiers. Les syndicats seront associés dans une deuxième étape à cette réflexion.

LES RECRUTES LOCAUX AUXILIAIRES DE BUREAU

(informations données par l'Administration le 20 février 2003)

Sur 5 895 recrutés locaux

2 552 (soit 43%) sont auxiliaires de bureau (parmi eux, 54% sont Français).

3 343 (soit 57%) sont des personnels de service.

Les 2552 auxiliaires de bureau se répartissent ainsi :

par réseau :

- 1 009 en chancellerie diplomatique,
- 900 fonctions consulaires,
- 580 réseau culturel et de coopération
- 36 auprès de missions militaires,
- 11 dans les centres médicaux-sociaux CMS.

par fonctions/métiers :

- 340 en service des visas (auxquels s'ajoutent 1200 mois-vacations),
- 561 en chancellerie consulaire
- 435 dans les affaires administratives et financières avec, parfois, des attributions de gestion des ressources humaines (296 employés de bureau, 68 interprètes-traducteurs*, 41 assistants et 30 gestionnaires)
- 65 comptabilité
- 306 secrétariat,*
- 95 bureau d'ordre/ CAD*,
- 88 NTCl-webmestre-presse*(dont 68 attachés de presse et 4 webmaster en fonction principale),
- 190 accueil-huissier* (dont 19 qui sont aussi chauffeurs de chef de poste),
- 843 conducteurs-auto (760 en fonction principale, 64 en fonction secondaire et les 19 cités ci-dessus),
- 92 intendants* (dont 71 en fonction principale).

Remarque: pour des raisons de confidentialité, la fonction "agent-ressources" est réservée aux agents titulaires.

*:en fonction principale ou secondaire ; de nombreux agents exerçant plusieurs fonctions sont donc comptabilisés plusieurs fois.

REUNION MENSUELLE DE CONCERTATION

31 janvier et 3 février 2003

➤ Accord-cadre sur le dialogue social dans les postes

L'accord-cadre sur le dialogue social dans les poste qui a instauré des commissions consultatives de concertation, mis en place en février 2000 doit être renouvelé ; le nouvel accord généralise ces commissions qui étaient auparavant réservées aux postes à l'étranger comptant plus de 50 agents.

La CFDT-MAE précise que son refus de signer le nouvel accord est motivé principalement par la non-prise en compte des personnels culturels et de coopération, qui sont nommément écartés dans le texte.

Il est en effet anormal que l'ensemble du réseau culturel soit laissé en dehors du dialogue social !

[Les agents relevant du second CTPM n'ont, en effet, pas d'instance de dialogue social. Or, agents de l'État, ils participent à l'action extérieure de la France et les problèmes des uns (recrutés locaux par exemple) sont analogues à ceux des autres, qu'ils relèvent du CTPM1 ou du CTPM2 et le règlement de ces questions gagnerait à ce qu'elles soient débattues ensemble].

Pour autant la CFDT-MAE estime que les CCC doivent continuer à se réunir et à débattre et qu'il faut élargir et moderniser ces instances. Après des échanges un peu vifs, l'Administration se dira prête à "évoluer" pour prendre en compte les personnels culturels. [La suite de cette affaire dont nous vous ferons part dans "La Lettre du syndicat" d'avril, prouvera le contraire]

➤ Compte Épargne Temps

La DRH précise qu'il sera possible, jusqu'à fin mars 2003, de "déposer" des jours ARTT 2002 pour les agents ayant opté pour le Compte Épargne Temps.

Rappel : Le CET est accessible à tous les agents, titulaires ou pas, pouvant justifier d'une année d'ancienneté ; il permet de reporter des jours ARTT et des jours de congé administratif dans la limite de 22 jours. Le second comité technique paritaire qui se réunira le 13 mars aura à se prononcer sur le décret d'application du CET.

➤ Horaires variables

Le contrôle des horaires fera l'objet d'une expérimentation à la DRH au printemps et sera étendu à l'ensemble des sites parisiens en septembre 2003. La consultation des personnels sur les horaires variables

est prévue pour début 2004. On apprend au passage que les agents "au forfait" - pas d'horaire hebdomadaire maximum et 18 jours RTT - se retrouveront, avec le contrôle des horaires, à ... 38 heures hebdomadaires !

La CFDT-MAE avait fait remarquer au CTPM1 de septembre le décalage dans le temps entre la mise en service du matériel (sept. 2003) et la consultation des agents (début 2004) mais l'Administration a préféré s'en tenir à son calendrier

➤ Vote électronique

Le MAE a décidé, sans consulter les organisations syndicales, de permettre aux attachés des systèmes d'information et de communication de voter par système électronique (intranet et Internet) pour les élections en CAP de mars. Il s'agit cependant que d'une possibilité supplémentaire et les agents pourront voter à l'urne et par correspondance. L'affaire est confiée à un prestataire de service extérieur et la DRH assure que l'opération est techniquement au point.

Pour la CFDT-MAE, il s'agit d'une mesure qui devrait limiter l'abstentionnisme et réduire les opérations de dépouillement. Mais nous protestons une nouvelle fois contre cette manière de court-circuiter le dialogue social et mettre les organisations syndicales devant le fait accompli.

➤ Visas

La CFDT fait remarquer que l'institution des frais de dossier - qui est sans doute une bonne mesure - s'est faite dans la précipitation et a entraîné une surcharge de travail, non compensée par des recrutements, et des problèmes informatiques. Par ailleurs, le logiciel RMV2, qui demande des opérations de saisie plus longues, est un autre facteur d'encombrement des services des visas.

Selon l'Administration, certains postes auraient mal évalué leurs besoins en vacataires et la mise en place à marche forcée des frais de dossier a pour but de ne pas nous faire prendre de vitesse par les autres pays délivrant des visas.

Compte tenu de la multiplicité des tarifs visas (17 tarifs européens différents), une uniformisation est prévue et soumise à la Présidence de l'UE. Lorsqu'un bilan de l'impact de la perception des frais de visas (diminution vraisemblable d'environ 10% des demandes) aura été dressé, les effectifs de certains postes pourront éventuellement être renforcés.

➤ OFPPRA

L'administration affirme que la menace d'une cotutelle du ministère de l'intérieur sur l'OFPPRA est écartée. La CFDT demande que l'on reste vigilant sur cette question qui pose, outre la question des emplois inclus dans le périmètre du MAE, celle des libertés publiques.

➤ Recrutement local

Le rapport au Parlement 2001 sur les recrutés locaux a été transmis au ministère de la Fonction Publique. La CFDT-MAE fidèle à ses engagements souhaite que, cette fois, les parlementaires soient saisis de ce dossier.

A propos des effectifs, la DRH indique que sur un peu plus de 5 800 recrutés locaux dans les consulats, ambassades, SCAC, on a comptabilisé 439 démissions en 2001 et 314 en 2002 (!!!). Ces chiffres sont communiqués en précisant qu'il n'y a pas eu de distinction de nationalité et que les conjoints de français sont inclus. Ces démissions ont eu lieu principalement aux USA, en Grande-Bretagne, en Russie et en Chine. Les emplois concernés sont, par ordre : secrétariat, visas, employés de bureau, standardistes, chauffeurs et cuisiniers.

A propos de la protection sociale, des précisions sont données pour les français auxiliaires en Grande-Bretagne. En fait, seuls les agents de service peuvent être affiliés au régime français ; pour les auxiliaires de bureau, il ne peut être dérogé au règlement européen qui prévoit leur affiliation au régime local.

La CFDT-MAE pose également le problème des retraites pour les auxiliaires français au Maroc. La convention Franco-Marocaine a été réactivée en 2001 mais les rachats de cotisations vieillesse posent problème dans la mesure où le ministère ne prendra en charge que la part patronale, les agents devant s'acquitter de la part salariale !!!

➤ Audit sur les rémunérations à l'étranger

Deux inspecteurs, l'un du ministère des affaires étrangères et l'autre des finances, sont chargés d'un état des lieux à remettre avant fin mars. Les syndicats sont invités à prendre contact et à rencontrer les auditeurs ou à leur faire parvenir leurs contributions, si possible avant fin février.

➤ Situation des contractuels en CDD à l'administration centrale

Aux questions de la CFDT sur les possibilités de réinsertion des CDD à l'issue de leurs contrats, PLB n'apporte que des réponses évasives.

Nous regrettons également qu'il n'existe toujours pas de commissions consultative paritaire (CCP) pour

les agents contractuels à l'étranger, privés ainsi très injustement de dialogue social et d'avancements au choix. Contorsions et sourires gênés du côté de l'administration, qui assure que "le travail sera terminé en fin d'année".

➤ Secrétaires des Affaires Étrangères

La représentante de l'USMAE se lamente du pyramidage du corps des secrétaires des affaires étrangères et regrette l'arrivée dans le corps des contractuels titularisés au titre de la loi Le Pors. La DRH rappelle que le repyramidage a déjà eu lieu ; quant à l'arrivée de contractuels dans ce corps, cela aura permis d'augmenter très sensiblement le nombre de postes de promotion offerts à l'examen professionnel !

L'USMAE demande la pérennisation des promotions "7 pour 9" dans le corps des conseillers ; le constat fait par la CGT à propos des promotions de C en B et de B en A est autrement plus aigu !!!

➤ Affaires budgétaires

Ni le montant du gel ni sa date ne sont connus mais "ce sera très dur en 2003" ! Les crédits de fonctionnement seront très touchés, les fonds de la DFAE seront très touchés et les postes seront les plus touchés...

➤ Primes

Aux protestations contre le manque de transparence dans l'attribution des primes au mérite il est répondu que les agents peuvent contacter le bureau des rémunérations pour avoir des explications.

La DAF fera un point à la prochaine réunion mensuelle de concertation avec les organisations syndicales sur les primes informatiques car Bercy souhaite une remise à plat. Il est rappelé que les astreintes à l'administration centrale font l'objet d'une indemnisation.

➤ Conducteurs automobiles

Après la grève de décembre 2002 des conducteurs, soutenue par l'ensemble des organisations syndicales, et suivie à 65 % (contre la suppression de 10 emplois au budget 2003, pour le maintien des possibilités de mobilité à l'étranger et pour la revalorisation des primes), un nouveau projet de décret sur les horaires d'équivalence est en cours d'élaboration.



LA REFORME DES RETRAITES

Pourquoi une Réforme des retraites ?

Demain nous serons plus nombreux à vivre plus longtemps, en raison du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'espérance de vie : il y aura moins d'actifs pour payer plus de retraites. Ce « papy boom » issu du « baby boom » de l'après guerre menace notre système de retraite basé sur « la répartition ».

« **Le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)* l'a montré** : si aucune réforme n'est engagée d'ici à 2040, soit le montant des retraites sera - par rapport au revenu d'activité - quasiment divisé par deux, soit le taux de cotisation sera augmenté de 60%. Au delà des chiffres, la réforme ne saurait être limitée à des nécessités financières ou des logiques comptables. La réforme des retraites est véritablement un enjeu de société ... »

(Extrait du discours du ministre des Affaires sociales prononcé devant l'Assemblée nationale le 4 février).

Propositions de la CFDT

-Les six objectifs d'une réforme équitable-

Dans le public comme dans le privé, la CFDT se fixe un seul et même but : obtenir pour tous le meilleur niveau de retraite.

Les positionnements syndicaux sur le dossier des retraites tendent à converger. Dans leur déclaration commune du 6 janvier, sept organisations ont reconnu la nécessité d'une réforme garantissant un taux élevé de remplacement et s'orientant, sur le moyen et le long terme, vers une convergence des intérêts des salariés des secteurs publics et privés. Pour la CFDT la réforme doit être globale, concertée, lisible pour chacun et réalisée par étapes successives.

Le niveau garanti de retraite est le point central des préoccupations de la CFDT qui demande une réforme basée sur six exigences principales :

1 - Un haut niveau de retraite garanti pour tous

Un haut niveau des retraites ne peut être assuré que par un fort taux de remplacement entre le dernier salaire perçu et la pension. Ce taux ne cesse aujourd'hui de se dégrader et, sans réforme, le montant des pensions baisserait de 20% dans les 40 années à venir.

2 - Une retraite à taux plein dès 40 années de cotisations

Un salarié qui a commencé à travailler très tôt doit pouvoir partir plus tôt en retraite. La pénibilité du travail doit être aussi un critère à prendre en compte dans l'âge de la retraite.

3 - Une retraite choisie possible pour tous

La CFDT demande que le salarié puisse savoir au cours de sa vie active ce que seront ses droits futurs à la retraite et les diverses possibilités de choix dont il dispose.

4 - L'exclusion du travail par l'âge doit cesser

Actuellement deux actifs sur trois sont déjà exclus du marché du travail avant même de partir en retraite. La CFDT entend agir sur les conditions de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

5 - La retraite aussi pour les plus démunis

Solidarité oblige, ne pas laisser dans la précarité ceux qui n'ont pu cotiser 40 années.

6 - Le fonds de réserve pour les retraites doit être renforcé

Le fonds de réserve pour les retraites (FRR) ne peut pas à lui seul faire face au financement futur des retraites mais il est de la responsabilité des organisations syndicales de veiller dès maintenant aux moyens durables de l'alimenter, de façon importante et pérenne.

Rappel des événements

Après des années d'études et de rapports, l'heure est à l'action sur les retraites : une déclaration commune, un colloque, une manif... De mémoire de syndicaliste, il faut remonter loin pour voir un tel attelage syndical s'engouffrer « comme un seul homme » dans le train d'une réforme.

Le 6 janvier 2003, les sept organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, UNSA), membres du Conseil d'Orientation des Retraites, réunies en intersyndicale, s'accordent sur une déclaration qui affirme en préalable la nécessité d'une réforme des retraites.

Le 17 janvier, la CFDT, la CGC, la CGT et l'UNSA organisent un colloque avec des syndicalistes européens à la Cité des sciences à Paris. Objectif : regarder comment des pays voisins qui se sont attaqués plus précocement que la France à ce grand chantier l'ont traité [Partout le consensus national a été recherché. Les forces politiques n'en ont pas fait un enjeu partisan. Les organisations syndicales ont d'abord négocié le niveau des retraites à garantir, avant de parler de financement.].

Le 1^{er} février enfin, 107 cortèges départementaux et 3 régionaux défilent derrière une banderole unitaire. 350 000 manifestants dans tout le pays ont bravé de mauvaises conditions météorologiques afin de prévenir le gouvernement qu'ils comptaient bien donner leur avis, 48 heures avant les premières annonces du Premier ministre.

Le 3 février, dans un discours prononcé devant le Conseil économique et social, le Premier ministre a lancé le processus de réforme des retraites destiné à aboutir à un projet de loi qui sera voté par le Parlement avant l'été.

Désigné en qualité de pilote de la réforme, le ministre des Affaires Sociales (et non le ministre des Finances, nuance significative) a rencontré en février les partenaires sociaux. [Le calendrier est disponible sur le site www.retraites.gouv.fr].

Calendrier de la réforme

Février : entretiens bilatéraux (cf ci-dessus) et réunion au ministère des Affaires sociales, le 28 février, des organisations syndicales et patronales pour la mise en place d'un **groupe de travail confédéral** destiné à définir les principes et les grandes orientations de la réforme et à assurer la synthèse de 7 sous-groupes techniques.

Mars : le groupe de travail confédéral, composé de spécialistes des retraites des centrales syndicales et du patronat, ainsi que des directeurs de cabinet des ministres, se réunira deux fois par semaine pendant tout le mois avec la responsabilité de définir les principes généraux de la réforme sur :

- le niveau des retraites;
- les modalités de départ à la retraite;
- le financement;

Il définira également les modalités du pilotage de la réforme ainsi que ce qui revient à la loi et à la négociation.

Les sous-groupes techniques constitués ont pour thèmes :

- Salariés âgés - pré retraites - âge et travail ;
- Les conditions de validation . Cumul emploi - retraite ;
- Le droit à l'information . Les systèmes de compensation ;

- La situation des pluri-pensionnés ;
- L'épargne retraite.

La question des avantages familiaux n'a pas encore été intégrée dans un sous-groupe de réflexion thématique.

A la date du 14 mars, le groupe de travail confédéral s'est réuni 4 fois : 28/02, 06/03, 12/03, 14/03.

Si, déjà, certaines confédérations proposent une action rapide sur les retraites, pour la CFDT une telle action (journée du 3 avril) est prématurée : pour Jean-Marie Toulisse, secrétaire national proposer une action aujourd'hui, c'est faire le pari de l'échec du processus en cours. La mobilisation sera nécessaire pour peser sur la réforme, mais sur des objectifs précis ; au moment où l'on sera capable de mesurer l'écart entre les propositions du gouvernement et nos propres objectifs. Actuellement, l'heure est à la négociation .

Fin mars, présentation des propositions gouvernementales.

Avril : mise en place de groupes par régime (privé, fonctions publiques) afin de décliner les principes et les orientations générales issues de cette première phase. Parallèlement, tenue de débats au sein de chaque Conseil économique et social régional.

Mai : présentation d'un projet de loi.

Juin : discussion du projet par le Parlement.

Fonctionnaires : le ministre de la fonction publique propose un dialogue en 3 temps :

- Installation du groupe confédéral le 28 février.
- Après la présentation fin mars des propositions gouvernementales, discussion entre le ministre et les syndicats de la fonction publique.
- Consultation officielle des syndicats au sein des quatre conseils supérieurs de fonction publique (État, territorial, hospitalier, militaire), sur le texte d'un projet de loi.

* *
*

Le COR : qu'est-ce que le conseil d'orientation des retraites ?

Créé par un décret du 10 mai 2000, le COR est une structure pluraliste de concertation chargée de faire un diagnostic de la situation des régimes de retraite et de formuler des propositions pour l'avenir. Sa mission d'expertise, de concertation et d'information n'inclut

pas la négociation des réformes. Il lui appartient en revanche de faire des propositions et de présenter des orientations.

- organisation

Le COR est composé de 32 membres :

- 16 représentants des partenaires sociaux ;
- 3 députés et 3 sénateurs ;
- 4 représentants de l'État ;
- le président de l'Union nationale des associations familiales ;
- le vice-président du Comité national des retraités et des personnes âgées ;
- 4 personnalités choisies en fonction de leur compétence et de leur expérience .

- missions

Le conseil a reçu pour missions de :

- décrire la situation financière actuelle et les perspectives des différents régimes de retraite ;
- apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité à terme de ces régimes ;
- veiller à la cohésion du système de retraite par répartition ;
- formuler, le cas échéant, des recommandations ou propositions de réforme de nature à répondre aux objectifs de solidité financière et d'égalité de traitement entre assurés. Le Conseil remet au Premier ministre au moins tous les deux ans un rapport , communiqué au Parlement et rendu public. Son premier rapport a été présenté en 2001.

- publications, site

Le COR a publié à la Documentation française :

- Retraites : renouveler le contrat social entre les générations, orientations et débats, premier rapport 2001 ;
- Age et travail, un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites, actes du colloque organisé par le COR le 5 avril 2001 ;

- Retraites : choix individuels et solidarité, actes du colloque organisé par le COR le 17 octobre 2002.

Site du COR : www.cor-retraites.fr

Le Fonds de réserve pour les retraites

Pour répondre aux besoins de financement du système de retraite nés de l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du baby boom et de l'allongement de la durée de vie, un Fonds de réserve pour les retraites (FRR) a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Son objectif est simple : alimenter, à partir de 2020, les différents régimes en déficit par des sommes mises en réserve depuis la création du fonds. Cela permettra de réduire les efforts de financement nécessaires pour assurer l'équilibre financier des régimes éligibles au FRR, entre 2020 et 2040.

- La gestion du Fonds

D'abord géré par le Fonds de solidarité vieillesse, le FRR a été transformé par la loi du 17 juillet 2001 en établissement public à caractère administratif, placé sous la tutelle de l'État.

Le FRR est doté d'un conseil de surveillance et d'un directoire.

Le conseil de surveillance mis en place le 27 novembre 2002, par le ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, est composé de 4 parlementaires, 5 représentants des assurés sociaux, 5 représentants des employeurs, 4 représentants des ministères concernés et 2 personnalités qualifiées. Il élabore les choix en matière de placements des actifs, en respectant les principes de prudence et de répartition des risques. Il établit un rapport annuel sur la gestion du Fonds.

Le directoire comprend 3 membres dont un président (le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations). Le directoire met ses orientations en œuvre et en rend compte au conseil de surveillance régulièrement.

- L'évaluation des réserves

L'objectif initial était d'atteindre près de 150 milliards d'euros en 2020.

Aujourd'hui, toutefois, le rythme d'abondement semble insuffisant pour atteindre cet objectif. En effet, selon les estimations réalisées dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2003, les réserves ne devraient passer que de 7,1 milliards d'euros fin 2001 à 13 milliards d'euros fin 2002 et à 17 milliards fin 2003.

CONGE DE FIN D'ACTIVITE (CFA)

Le CFA, créé en 1996, permettait aux agents qui le souhaitaient de cesser de travailler à 58 ou 56 ans, selon le nombre d'annuités de cotisations et d'années de services publics, en percevant un revenu de remplacement égal à 75% du traitement brut, et ce jusqu'à 60 ans maximum.

La DRH nous informe que :

ce système de préretraite est mis en extinction progressive selon les modalités suivantes :

- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1944 qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 58 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 37 années et 6 mois de cotisations et de 25 ans de services publics effectifs nécessaires pour partir, bénéficieront d'un délai supplémentaire pour réunir ces conditions; ils pourront le faire jusqu'à la fin 2004 pour ceux qui sont nés à la fin de l'année 1944 mais de fait, le dispositif présentera le plus grand intérêt pratique au cours de l'année 2003 et au début de l'année 2004.
- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946 qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 56 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 40 ans de cotisations et de 15 ans de services publics effectifs nécessaires pour partir, pourront également bénéficier d'un délai au plus égal à 4 années pour réunir ces conditions. En pratique, le bénéfice de la mesure sera maximum pendant les 3 prochaines années et au début de la quatrième (2006).

Dans la mesure où le critère d'âge minimum d'entrée dans le dispositif est remplacé par celui de la date de naissance, les agents nés après le 31 décembre 1946 ne pourront prétendre au bénéfice du CFA.

Toutefois, les années de naissance mentionnées dans les deux premiers cas de figure ne sont pas opposables aux agents qui, au 31 décembre 2002, justifiaient de 40 années de services publics effectifs (soit 40 annuités au titre du régime de pension des fonctionnaires), ou de 172 trimestres (équivalent de 43 ans, au titre d'autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse) dont 15 ans de services effectifs. Ces agents pourront donc partir à tout moment avant l'âge de 60 ans.

EN BREF

Accord sur le dialogue social

La CFDT a refusé de signer, le 3 mars dernier, l'accord sur le dialogue social dans les postes (qui généralise les commissions consultatives de concertation (CCC) mises en place il y a deux ans), au motif que les personnels culturels et de coopération, relevant du CTPM 2 (centres et instituts culturels, assistants techniques) sont exclus de cet accord. Tout ce réseau est donc écarté du dialogue social ! A l'heure où l'on plaide pour "une authentique unité d'action" des services de l'État à l'étranger, c'est inadmissible. Notre éditorial du mois d'avril sera consacré à cette question.

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Comme annoncé dans notre précédente Lettre du Syndicat, de nombreuses élections pour les commissions administratives paritaires ont lieu ce début d'année 2003.

Si un second tour a dû être organisé pour les agents administratifs de chancellerie et les agents administratifs d'administration centrale (le quorum de 50 % de votants n'ayant pas été atteint au premier tour), six CAP ont été renouvelées dès le premier tour :

Conducteurs automobile

La CFDT/MAE conserve un siège dans cette commission paritaire. Nos élus sont Gérard ROSETTE (titulaire) et Pierre BLAISE (suppléant)-Paris-

Secrétaires des Affaires étrangères

La CFDT obtient deux sièges soit un siège de plus que dans le passé et progresse de 5,7%.

Ses élus sont :

Odile BOUCHARD (titulaire)-Nantes - et Fabrice DESPLECHIN (suppléant) -Paris-
Jacques BIAU (titulaire) -Conakry - et Michel POLLEZ (suppléant) -Paris-

Adjointes administratives d'administration centrale

En progression de 2,1 %, la CFDT -MAE accueille de nouveaux représentants :Chantal BAESBERG (titulaire) -Casablanca- et Hervé FRAUDIN (suppléant) -Paris-

Conseillers des Affaires étrangères

De nouveaux élus dans cette commission, où la CFDT progresse de 0,40%

Il s'agit de Hervé MAGRO (titulaire)-Paris- et Jacqueline SEJEAN-CARABELLI(suppléante) -Paris-

Secrétaires de chancellerie

Ce nouveau scrutin permet à la CFDT-MAE de progresser de 3,4 % par rapport à l'élection d'Octobre 2002 et d'obtenir désormais deux sièges dans cette commission.

Les élus CFDT sont :

Josiane MEAUDE (titulaire)-Nantes- et Alexandra GEHIN-RAVENNE (suppléante) -Paris-
Marc SEDILLE (titulaire)- Toronto- et Annick BEN ALLUCH(suppléante) -Washington -

Attachés des systèmes d'information et de communication

Cette élection, qui s'est déroulée le 24 Mars, a permis à la CFDT d'obtenir un siège.

Les nouveaux représentants sont :

Marc SAINT CRIQ (titulaire)-Paris - et Domenico DITANRANTO (suppléant) -Nairobi-

Si le second tour d'élection pour la CAP des agents administratifs de chancellerie qui s'est déroulé le 12 mars, n'a pas permis à la CFDT d'obtenir un siège, on constate que le nombre de collègues qui nous font confiance a progressé!

A l'heure où nous publions cette Lettre du Syndicat, trois scrutins sont encore à venir :

*Agents administratifs d'administration centrale	élection le 7 Avril 2003
*Ouvriers professionnels	élection le 8 Avril 2003
*Ministres plénipotentiaires	élection le 16 Mai 2003

**POUR LE PARTI PRIS DE LA SOLIDARITE
VOTEZ CFDT-MAE**