

édito

Par  
Jacqueline SEJEAN  
Permanente

## DIALOGUE SOCIAL



SOMMAIRE

*Edito*

*Pages 1 et 2*

*1er Comité technique  
paritaire ministériel*

*Pages 3 à 8*

LOLF :

*- Lettre de la CFDT  
au Ministre*

*Page 9*

*- La réponse  
du Ministre*

*Page 10*

## UN CTP ESTIVAL...

### POUR QUOI FAIRE ?

**D**eux CTPM\* extraordinaires ont été demandés par la majorité des organisations syndicales du CTPM 1 et du CTPM 2. Ils seront présidés par le Ministre le 26 août prochain, ensemble.

Pourquoi, vous direz-vous, une telle demande, alors que la saison incite plutôt au farniente et à la sieste ? Pourquoi un CTP « estival », juste avant la conférence des ambassadeurs, alors que le CTPM 1 s'est réuni le 19 juin et le CTPM 2 le 13 mars dernier ?

- Parce que nous réclamons une authentique concertation - et non une simple information, même en primeur - qui permette aux organisations syndicales de mener une réflexion puis de faire connaître leurs observations à l'administration, afin qu'elle puisse, éventuellement, en tenir compte.

Or si les réunions de concertation sur les sujets les plus divers ne manquent pas, force est de constater qu'au CTP du 19 juin, les dossiers concernant la Modernisation, l'évolution du réseau et l'audit sur les rémunérations à l'étranger étaient vides !

Comment accepter de ne pas débattre des projets qui décideront de notre avenir à court et long terme, alors que ceux ci seront bouclés pour la conférence des ambassadeurs, fin août, et que les perspectives budgétaires, très préoccupantes, laissent augurer des coupes sombres tous azimuts.

- Parce que le problème récurrent de notre Ministère est l'absence de transparence, l'opacité même, le manque de dialogue réel. Deux exemples :

- ◆ pourquoi le rapport d'audit n'a-t-il pas été rendu public fin mars, au moment même où il a été remis aux Ministres ? Pourquoi dissimuler aux agents, qui sont pourtant bien les intéressés au premier chef, un état des lieux du système de leurs rémunérations à l'étranger ?
- ◆ pourquoi les agents n'ont-ils pas été associés à une véritable discussion de la réforme à la DGCID (le forum y est toujours en préparation), alors que le pôle « Coopération internationale et Développement » - 40% des moyens du Département, 6000 agents ! - est un « concentré » des problèmes que la Modernisation se propose de résoudre : redéfinition des missions, interministérialité, révision du réseau, intégration au sein du Ministère, marges à dégager compte tenu de la réduction drastique des moyens etc, etc.

Nous espérons que ces deux CTPM exceptionnels permettront un vrai débat, même bien tardif, et qu'ils feront également comprendre notre détermination à ne pas accepter un dialogue social factice.

D'ores et déjà, une satisfaction : la décision du Ministre de présider **ensemble** ces deux CTPM prouve, si besoin en était, que les questions essentielles de ce Ministère (son rôle, son réseau, ses moyens etc) concernent bien l'ensemble des agents qui concourent à sa mission, quels que soient leur statut ou leur affectation, et que deux CTPM distincts n'ont pas lieu d'être !

\* \*  
\*

**\*CTPM 1** : premier comité technique paritaire, où sont électeurs les agents du réseau diplomatique et consulaire, SCAC compris.

**\*CTPM 2** : second comité technique paritaire, où sont électeurs les assistants techniques, les directeurs d'alliances françaises, les personnels des centres et instituts culturels.

# 1<sup>er</sup> COMITE TECHNIQUE PARITAIRE MINISTERIEL

du 19 juin 2003

Cette réunion du premier CTPM commence par une modification importante de l'ordre du jour, avec le retrait par l'administration elle-même d'un projet de décret concernant sept corps de fonctionnaires de catégorie C d'administration centrale (adjoints administratifs, agents administratifs, agents des services techniques, chefs de garage, conducteurs automobile, maîtres-ouvriers et ouvriers professionnels).

Ce décret prévoyait «d'ancrer» dans les textes la double vocation (administration centrale-étranger) pour l'ensemble de ces personnels. L'administration ne renonce pas à le présenter de nouveau dans l'avenir mais ce projet n'a par recueilli l'avis favorable du Ministre de la Fonction Publique pour des raisons jurisprudentielles (possibilité ou obligation de mobilité ?).

D'autre part, la CFDT demande à ce que le point de vue de l'administration sur la fusion des deux comités techniques paritaires soit connue ce jour et que la question de la rémunération pendant les congés de maladie à l'étranger soit remise en débat. Elle fait observer que le point relatif aux travaux du comité de pilotage de la réforme et à l'évolution du réseau ne peut être débattu : aucun document n'est soumis aux organisations syndicales !

A l'initiative de la CFDT, l'ensemble des quinze représentants du personnel à ce premier CTPM demandent la tenue d'un CTPM exceptionnel (dans le délai de deux mois prescrit par les textes) afin que les organisations syndicales puissent exprimer, dans les instances paritaires prévues à cet effet, leur point de vue sur des questions engageant profondément les missions du MAE et les méthodes de travail. L'administration n'a pu que reconnaître la conformité au droit de cette demande exprimée de manière unanime par la CFDT, la CGT et l'USMAE.

Après l'approbation des procès-verbaux des réunions des CTPM des 19 septembre et 10 décembre 2002, le rapport annuel du Département fait l'objet de deux commentaires : la CGT réitère sa demande de précisions sur la répartition des effectifs centrale/étranger et sur les effectifs réels (le nombre d'assistants techniques intègre, semble-t-il, des détachés administratifs non rémunérés par le MAE mais par l'organisme culturel d'accueil).

La CFDT fait remarquer que le « bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur »...ouf !... n'était pas présenté aux organisations syndicales comme le prescrit le décret du 6 mars 2000...Mais y a-t-il un plan ? (et pourtant, il y aurait de quoi faire ! juste un exemple : sur 222 ministres plénipotentiaires, il y a ... 18 femmes).

## Premier avis formel :

Ce premier avis formel concerne un certain nombre de modifications du décret du 28 mars 1967 qui fixe les modalités de calcul des émoluments des personnels de

l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger.

♦ La première modification porte sur la nationalité des agents exerçant dans les services à l'étranger. Il s'agit de remplacer les termes «personnels civils de l'État, de nationalité française, titulaires ou non-titulaires» par «personnels civils employés par l'État ou des établissements publics à caractère administratif en dépendant et en service à l'étranger», ceci pour permettre l'accueil en détachement de fonctionnaires de l'Union Européenne ou de l'E.E.E. Si le but semble louable à tous, le projet de modification prévoit d'exclure «les personnels contractuels recrutés à l'étranger sur des contrats de travail soumis au droit local».

En bref, les recrutés locaux sont expressément exclus du décret de 1967 !

Malgré un vote unanime des 15 représentants syndicaux, l'administration confirmera cette exclusion.

Vote sur cette première modification :

-Pour : 15 (administration)

-Contre : 5 (CFDT 4, CGT 1)

-Ne participe pas au vote : 10 (USMAE)

♦ La seconde modification porte sur la définition des agents recrutés sur place. La nouvelle rédaction confirme cette volonté d'exclure les recrutés locaux du décret de 1967 en remplaçant «lorsque l'agent est recruté localement, c'est à dire recruté sur place» par «lorsque l'agent est recruté sur place».

Le caractère privé du contrat de travail liant les agents de recrutement local au ministère... est clair !

Vote sur cette seconde modification :

-Pour : 25 (administration 15, USMAE 10)

-Contre : 1 (CGT)

-Abstention : 4 (CFDT)

♦ La troisième modification prévoit d'accorder le bénéfice des majorations familiales aux enfants d'agents recrutés sur place et ceci, sans condition de nationalité française pour ces enfants.

Vote sur cette troisième modification :

-Pour : 30 (administration, CGT, CFDT et USMAE)

♦ La quatrième modification concerne la question de la retenue-logement qui ne concernait jusqu'à présent que les agents «logés par l'administration».

Désormais, la retenue sera appliquée «aux agents occupant un logement mis à leur disposition.»

Vote sur cette quatrième modification :

- Pour : 15 (administration)
- Contre : 11 (CGT 1, USMAE 10)
- Abstention : 4 (CFDT)

♦ La dernière modification concerne la transformation en crédits délégués de l'indemnité pour frais de représentation. L'ensemble des organisations syndicales est favorable à cette mise en conformité.

Le vote global sur l'ensemble du texte est le suivant :

- Pour : 15 (administration)
- Contre : 1 (CGT)
- Abstention : 4 (CFDT)
- Ne participe pas au vote : 10 (USMAE)

#### Avis formel n°2 sur la disponibilité spéciale

La «disponibilité spéciale», prévue dans le décret du 6 mars 1969 (voir les articles 55 à 60) et «réservée» aux conseillers de première et hors classes ainsi qu'aux ministres plénipotentiaires est, comme son nom l'indique, une disponibilité très très spéciale, puisqu'elle n'a en fait de la disponibilité que le nom et s'apparente plutôt à une sanction du quatrième groupe (les plus lourdes dans l'échelle des sanctions). Elle est, nous dit-on, destinée à régler le cas d'agents qui ont montré qu'ils n'ont pas les qualités requises pour être chef de poste.

Tout en précisant qu'elles n'ont jamais été appliquées, l'administration se proposait de renforcer ces dispositions déjà très sévères, afin, disait-elle, d'être en mesure de « convaincre » ces agents d'accepter une affectation à l'administration centrale : ainsi, après avoir proposé deux affectations à l'administration centrale à un agent, en cas de refus de celui-ci, l'administration aurait pu le mettre en « disponibilité spéciale », avec un traitement compris entre 50% du salaire au maximum et le seul montant des retenues pour pension au minimum, et ce pendant 5 ans renouvelables une fois !

Les représentants des CAP des ministres et des conseillers ont dénoncé le caractère disciplinaire de cette mesure, soulignant également toutes les questions – sans réponses ! – que soulève ce texte – y compris dans sa formulation actuelle d'ailleurs – sur les emplois proposés à l'agent, le montant de sa rémunération, son droit de travailler alors qu'il n'est plus payé, son retour éventuel au Département après 10 années d'inactivité, etc.

Mais quand bien même tous ces points seraient éclaircis, il n'est pas admissible que l'administration puisse s'affranchir des contraintes de la procédure disciplinaire (prévue également en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle) pour sanctionner un agent très lourdement, sans que celui-ci ne dispose pour sa défense des garanties prévues par la loi. Ce texte menace chaque agent (car il suffirait de lui proposer deux postes inacceptables...) de l'arbitraire le plus absolu.

La CFDT a donc annoncé qu'elle irait jusqu'au recours si ce projet n'était pas retiré. Le texte n'a finalement pas été soumis au vote mais l'administration n'a pas indiqué qu'elle renonçait définitivement à ce projet qui devrait faire l'objet d'une concertation.

#### Avis formel n°3 sur le régime disciplinaire applicable aux CAE et MP

Pour ce qui concerne les CAE et les MP, le projet de décret prévoit la délégation par le Président de la République au Ministre, de son pouvoir disciplinaire pour les sanctions des premier et deuxième groupes, et donne le pouvoir au Ministre de saisir la CAP concernée.

Nous avons voté pour ce projet, comme les autres organisations syndicales, à la condition que le texte ne laisse subsister aucune ambiguïté quant à l'obligation pour le ministre de saisir la CAP pour les sanctions du deuxième groupe.

#### Avis formel n°4

Ce quatrième avis formel concerne plusieurs modifications du décret du 6 mars 1969 relatif au statut particulier des agents diplomatiques et consulaires.

♦ Il s'agit, en premier lieu, de modifier les articles 10 et 11 afin de permettre le reclassement d'agents de la Fonction Publique Hospitalière dans le corps des conseillers des affaires étrangères.

Vote sur cette modification :

- Pour : 16 (administration 14, CGT 1)
- Abstention : 10 (USMAE)
- Ne participe pas au vote : 4 (CFDT)

♦ La seconde modification abroge l'article 61 qui concernait les secrétaires administratifs d'administration centrale puisqu'ils sont désormais intégrés dans le corps des secrétaires de chancellerie. Ce point est voté à l'unanimité.

♦ Le troisième point concerne la mise en œuvre du pacte civil de solidarité avec l'obligation pour les agents concernés d'informer le ministre au plus tard un mois avant la date prévue pour les publications légales. Comme pour le mariage, la CFDT considère qu'il s'agit là de dispositions exorbitantes et qu'une information postérieure à la déclaration du PACS, dans un délai d'un mois, serait suffisante :

Vote sur cette modification :

- Pour : 25 (administration : 15, USMAE 10)
- Contre : 4 (CFDT)
- Abstention : 1 (CGT)

Vote sur l'ensemble du texte :

- Pour : 15 (administration)
- Abstention : 6 (CFDT 4, CGT 1)
- Ne participe pas au vote : 10 (USMAE)

#### Avis formel n°5 sur les concours d'Orient

Selon l'administration, les règles actuelles sont trop contraignantes compte tenu du petit nombre d'emplois qui peuvent être mis aux concours d'Orient (aujourd'hui, pour organiser un concours complet de conseiller dans les cinq sections, il faut quinze places) ; les règles actuelles assouplies par ce projet de décret deviendraient, pour ce qui concerne :

- le rapport concours interne/concours externe : au moins 30% des postes dans chacun des deux concours,
- les conditions de report d'un concours à l'autre (interne/externe) : pas de limitation, ni pour les conseillers (CAE), ni pour les secrétaires (SAE),
- les conditions requises pour pouvoir se présenter au concours interne des SAE : quatre ans de services publics (et non plus 4 ans de SP dont 3 au Département).

Par ailleurs, l'administration a l'intention, par voie d'arrêté, de réduire le nombre de sections du concours de CAE qui passerait de 5 à 3, comme c'est déjà le cas pour le concours de SAE : les sections Europe centrale et orientale n'en feraient plus qu'une, ainsi que les sections Moyen-Orient et Afrique. Cette mesure ne nous paraît pas cohérente avec le souhait de l'administration, maintes fois affiché, de faire coller le mieux possible les recrutements aux besoins, puisque les hasards des concours amèneront à recruter des spécialistes de langues et de civilisations qui ne correspondront pas nécessairement à nos besoins.

Pour nous CFDT, comme d'ailleurs pour les représentants des CAP concernées, tous les amendements apportés aux textes resteront stériles tant que des mesures ne seront pas prises en amont pour une réelle gestion prévisionnelle des recrutements et, pourquoi pas, une organisation pluriannuelle des concours. Comment déplorer que les agents C surdiplômés n'investissent pas dans des études longues et difficiles pour se présenter à ces concours d'Orient, si aucune prévision sur les concours à court et moyen termes n'est disponible ?

Dans ces conditions, et quoique l'ouverture du concours interne des SAE nous paraisse une bonne initiative, nous nous sommes abstenus lors du vote.

Vote :

- Pour 26 (administration 15, USMAE 10, CGT 1)
- Abstention : 4 (CFDT)

### Questions budgétaires

L'effet change Dollar/Euro, positif au cours des derniers mois a tout juste permis de sauver – provisoirement – la situation des recrutés locaux. Côté coopération, le fonds de solidarité prioritaire est en cessation de paiement, les autorisations de programmes engagées n'étant pas suivies des crédits de paiement nécessaires. En matière d'aide publique au développement, les engagements pris pour 2004 pourront-ils être tenus ? Quelle mise en œuvre possible alors que le dispositif de coopération s'affaiblit de mois en mois et que le réseau sur le terrain se démoralise compte tenu des programmations sans cesse réajustées ?

Nous devons reconnaître au Directeur Général de l'Administration son pessimisme dans le réalisme...

### Primes à l'administration centrale

Une nouvelle prime appelée "indemnité complémentaire de fonction" serait créée dans l'avenir. Elle ne concernerait que quelques agents au MAE et serait une prime "au dessus du plafond" basée sur trois critères : sujétion, responsabilité, technicité.

Ce nouveau dispositif devrait être soumis au CTPM de décembre 2003. En attendant cette nouvelle "ICF", si vous ne voyez plus très clair dans vos primes actuelles, la CFDT-MAE tient à votre disposition le barème 2003.

### Audit sur les rémunérations à l'étranger

Cet audit, désormais achevé, a mis en évidence un certain nombre d'anomalies (indemnités de résidence très différentes dans des pays proches, tant du point de vue géographique, qu'économique...) qu'il faudra corriger pour aboutir à un "rebasage" général amenant, très probablement une baisse sensible de l'indemnité de résidence dans certains pays. Un comité de suivi des recommandations de cet audit pourrait être créé (Défense, Finances, MAE).

Les syndicats, unanimes, ont demandé à recevoir ce rapport afin de pouvoir en débattre : le CTP estival en sera l'occasion ! D'autant que ce rapport, qui ne devait être "qu'un constat" est déjà devenu un dossier de propositions !!!

### La mise en œuvre de la LOLF

La CFDT a rappelé les principaux points de la lettre qu'elle a adressée au Ministre le 13 juin dernier (voir page 7). Le DGA a indiqué que les conditions d'application de la « fongibilité asymétrique » n'étaient pas encore fixées.

### Comité de pilotage de la réforme et évolution du réseau

L'administration a fait savoir que le comité de pilotage de la réforme n'avait pas terminé ses travaux, qu'il n'était donc pas possible d'en parler à ce CTPM.

Une réunion d'information est donc fixée chez le Secrétaire Général début juillet et les grandes lignes de "la réforme" sera présentée lors de la conférence des ambassadeurs fin août.

Le CTP estival sera donc plus que nécessaire pour pouvoir débattre d'un dossier qui concerne l'ensemble des agents du MAE !

### Droits syndical et dialogue social

- La CFDT a rappelé son souhait de recevoir un certain nombre de télégrammes via Auditel, gagnant ainsi en qualité de l'information et ... en temps !
- Elle a également demandé que la concertation en amont des CTPM soit plus approfondie et que toutes les réunions fassent l'objet d'un compte-rendu.
- A propos de la fusion des deux CTPM, l'administration a indiqué qu'elle n'avait pas de communication à faire sur ce sujet.

## Autres orientations en matière de politique du personnel

### L'évaluation et la notation des agents

Une nouvelle réforme de la notation et de l'évaluation va être mise en œuvre en deux étapes, dès 2004 pour l'évaluation et la notation, le 1<sup>er</sup> janvier 2005 au plus tard pour les avancements d'échelon et de grade. L'administration doit donc prendre, d'ici la fin 2003, un arrêté spécifique sur les nouvelles règles de notation et d'évaluation des fonctionnaires prévues par le décret du 29 avril 2002.

La CFDT a rappelé sa position : tout en reconnaissant l'importance de l'évaluation des fonctionnaires, sur la base d'objectifs définis de manière contradictoire par l'agent et son supérieur hiérarchique, elle considère la notation chiffrée et l'utilisation qui en est faite pour attribuer les réductions d'ancienneté comme infantilisante et souhaite leur suppression, tous les agents progressant à l'ancienneté à la durée minima des échelons, ce qui est déjà appliqué dans la Fonction publique territoriale

Quant au nouveau dispositif qui doit être mis en place, il est totalement impraticable. Il prévoit en effet que 20% des agents d'un corps seulement (sont déduits, pour ce calcul, les agents des échelons terminaux qui ne peuvent naturellement pas avoir de réductions d'ancienneté) pourront avoir l'augmentation maximale de la note. Ce sont eux qui auront automatiquement 3 mois de réduction d'ancienneté. Comment la DRH obtiendra-t-elle des notateurs (disséminés de par le monde) qu'à eux tous, ils ne dépassent pas ce quota de 20% de notes maximales ? Aux dernières nouvelles, la DRH comptait sur une consultation réciproque et préalable des notateurs, car le décret, particulièrement pervers, précise que l'harmonisation doit être préalable. On peut imaginer le dialogue : «allo Tokyo, ici Rangoon, je te lâche l'augmentation de mon conseiller, tu me laisses 0,50 pour ma secrétaire, OK ? »

### Gestion des personnels en période de crise.

Même si des efforts importants ont été réalisés dans la procédure d'appel spécial en Côte d'Ivoire, la CFDT a souligné les difficultés rencontrées pour la prise en charge des voyages de la famille, lorsqu'un agent est maintenu en poste. Une négociation doit être ouverte avec Bercy sur cette question ; seule solution pour trouver une issue plus équitable ! La DGA en convient ...

La situation des agents recrutés locaux reste également très injuste, puisqu'ils ne peuvent prétendre au retour en France prévu dans la procédure d'appel spécial !

### Corps de catégorie B

Deux questions ont été abordées :

- L'accès des secrétaires de chancellerie aux emplois du réseau culturel et de coopération. En 2002, neuf affectations ont eu lieu tandis que pour 2003 on en compte quatorze. Ce "score" reste faible... La DRH tente également de placer des secrétaires de chancellerie sur des postes d'attachés de presse.

- L'absence de tableau des vocations pour les SE-SIC (à l'époque de la réforme, la CFDT avait proposé l'intégration de ces agents dans le corps des secrétaires de chancellerie : sans succès !). L'audit des rémunérations a souligné plusieurs critiques sur les tableaux des vocations ; la DRH n'est pas disposée à en créer de nouveaux.

### La gestion prévisionnelle des emplois et des carrières ; l'observatoire et le répertoire des métiers.

Sur les effectifs de chaque Ministère, la Fonction publique a demandé un état des lieux et des prévisions de départ jusqu'en 2008.

Quant au répertoire des métiers, il s'agit, comme vous le savez sans doute, d'un recueil de fiches qui doit recenser, pour chaque métier (sic) du Département, les compétences, les qualités et savoir-faire, le mode de recrutement et les agents concernés. Les objectifs de cette compilation, qui devra être constamment tenue à jour (d'où la création d'un « observatoire » !), sont pour nous à la fois trop ambitieux et irréalistes (prévoir l'évolution des métiers !) ou carrément terre à terre (recenser le nombre d'agents affectés aux visas, à l'état civil etc... et dans ce cas, une telle usine à gaz n'est pas nécessaire) ou encore s'apparentent à des vœux pieux (par ex : qualités demandées pour le métier de management : savoir mettre en valeur son équipe, se remettre en question...).

Tout en adhérant bien entendu aux objectifs de la gestion prévisionnelle, la CFDT a donc redit qu'elle considèrerait cet exercice comme inutile, un gadget-mode gaspilleur de temps et d'énergie. En effet, alors que se prépare une lame de fond qui risque d'emporter une bonne partie de nos moyens et de nos emplois, ces cogitations stériles (du genre, à la rubrique « qualités de la secrétaire du chef de poste », retiendra-t-on « courtoisie et maîtrise de soi » ou bien « politesse et résistance aux chocs » ? ? ?) demandées par la Fonction publique sont-elles preuve d'insouciance ou manœuvre de diversion ?

### Les personnels non titulaires à l'étranger

La CFDT a regretté que le projet de réforme du décret de 1969 relatif aux agents contractuels à l'étranger n'ait pas été présenté ce jour malgré les engagements pris dans ce sens par la DRH en septembre 2002.

Certes, priorité est donnée au traitement des dossiers des contractuels recrutés sur place (cf. lettre du syndicat de mai/juin 2003) et nous nous en réjouissons. Cependant, la réforme du décret doit être mise en chantier au plus tôt : la DRH s'engage à présenter les nouveaux textes au CTPM 1 de décembre 2003

### Les recrutés locaux (RL)

Dans le réseau diplomatique, consulaire et culturel, ils sont aujourd'hui 5875, dont 2558 auxiliaires de bureau et 3317 personnels de service ; le budget les concernant est de 86,41 Meuros.

En 2002, la mise en œuvre du plan d'action de 1999 destinée à améliorer la situation du personnel local s'est poursuivie, a indiqué la DRH.

14 pays ont bénéficié d'une refonte de la grille des salaires : Algérie, Bangladesh, Croatie, Côte d'Ivoire, Grèce, Inde, Libye, Nigeria/Abuja, Papouasie Nouvelle Guinée, Paraguay, Portugal, Sao Tomé, Tanzanie, Trinidad et Tobago ; et la protection des RL a été renforcée dans 8 pays (Argentine, Afrique du Sud, Bulgarie, Birmanie, Canada-Vancouver, Madagascar, Togo, Zimbabwe).

La DRH assure que, malgré un contexte budgétaire difficile, l'amélioration de la situation des RL reste une priorité pour 2003 : les augmentations pour cherté de la vie ont été décidées par la Commission interministérielle début juin ; la revalorisation de certaines grilles de salaires et l'amélioration de la protection sociale dans certains pays sont en cours (une nouvelle grille a été mise en place en Islande, le Rwanda et Taiwan devraient suivre).

Enfin, le rapport sur la situation sociale de l'ensemble des agents travaillant sous contrat à l'étranger, qui a été transmis au Sénat et à l'Assemblée nationale en nov. 2002, n'est toujours pas à la disposition des parlementaires, pour des raisons obscures de problèmes de reprographie au Ministère de la Fonction publique, nous dit-on (si, si !) ; le Département va donc se charger de cette diffusion.

La CFDT a demandé qu'il soit fermement et systématiquement rappelé aux chefs de postes que les grilles de salaires sont publiques, comme l'indique clairement le vade-mecum de juin 2001 (l'administration affirme qu'elle le fait à chaque occasion), et souligné qu'elle est souvent saisie de problèmes juridiques de protection sociale (non paiement de la part patronale pendant les congés maladie, par ex), y compris dans des pays européens aux systèmes sociaux très proches du nôtre.

### Évolution des corps de catégorie C

La CFDT a insisté sur les perspectives de carrière offertes aux agents de catégorie C et sur la fusion des différents corps de C. La DRH confirme, à cette occasion, que le Ministère de la Fonction Publique "pousse" à la fusion des corps. Les effectifs réels actuels d'agents de catégorie C s'élèvent à 3690. Le taux d'emplois vacants est désormais réduit au minimum.

### Classements par zones des temps de séjour et des droits à congés

•L'administration rappelle que si le classement des postes en trois zones (A,B,C) relève de la seule compétence du MAE, en revanche la question des droits à congés et des temps de séjour nécessite l'accord du ministère des finances

•Une normalisation de ces données est effectuée pour les futurs états membres de l'Union Européenne, et des modifications sont à prévoir pour certains pays en fonction de l'évolution de la situation locale.

### Temps de séjour administration centrale-étranger

L'administration a rappelé la politique des temps de séjour à l'étranger :

•Secrétaires et conseillers des affaires étrangères : 3 ans révolus à l'administration centrale et 7 ans à l'étranger sur deux postes successifs.

•Attachés des services de l'information et de communication : 4 ans à l'administration centrale et 4 ans à l'étranger.

•Secrétaires de chancellerie : mêmes règles que pour les ASIC avec cependant deux options pour le temps de séjour à l'étranger (4 ans dans un seul poste ou deux fois 3 ans dans deux postes).

•SESIC : 3 ans à l'administration centrale et 5 ans dans un poste à l'étranger ou 6 ans dans deux postes successifs.

•Agents de catégorie C : pour les adjoints, les agents administratifs et agents des services techniques d'administration centrale : 4 ans à l'administration centrale et 5 ans dans un seul poste à l'étranger ou 6 ans dans deux postes consécutifs.

### Résorption de l'emploi précaire

Après plus d'un an de mise en œuvre de la loi Sapin au MAE, l'Administration tire les conclusions suivantes :

•Bilan positif pour les catégories C car 35 agents, sur une population de 92 éligibles ont été titularisés.

•Pour la catégorie A : 435 éligibles alors que 10 agents seulement se sont inscrits au concours réservé en 2002 et 31 en 2003 (en 2002 seul un agent a été titularisé)

•Pour les concours réservés de B : 92 éligibles mais la situation risque d'être différente à l'avenir car un certain nombre d'agents de niveau A ont fait savoir, devant les difficultés rencontrées pour le concours de A, qu'ils se présenteraient aux concours réservés de B (notamment celui des secrétaires de chancellerie).

Sur ce point la CFDT a fait remarquer que rien, sur le plan du droit, n'interdisait à un agent de niveau A de se présenter en B ni même en C.

### ARTT

•On compte 240 règlements intérieurs ARTT à l'étranger. Selon l'administration, ces règlements sont dans l'ensemble appliqués dans de bonnes conditions malgré quelques "écueils" comme Bamako ou Phnom Penh. A l'administration Centrale, 55 règlements intérieurs ont été établis.

•Après expérimentation sur le site pilote de la DRH (rue La Pérouse) à l'automne 2003 du système informatisé de gestion des horaires et des absences, ce nouveau dispositif sera étendu à tous les sites parisiens en janvier 2004.

### Questions diverses

A propos de l'accès des électeurs du CTPM à la messagerie du MAE, on constate que si la quasi-totalité des agents de l'administration centrale sont reliés à ce précieux outil, il n'en va pas de même pour les collègues recrutés locaux à l'étranger. On dénombre au total 6010 agents de recrutement local sur 13526 électeurs au CTPM1 (soit près de 45% du corps électoral) ; or, nombre d'entre eux n'ont pas accès à la messagerie l'ouverture d'une boîte pour un agent recruté local étant laissée à la discrétion du chef de poste. Cela démontre que la messagerie ne concerne pas l'ensemble des agents et qu'il faudra encore utiliser les "supports-papier" à l'avenir pour la diffusion d'informations syndicales.

En ce qui concerne le vote électronique, la CFDT continue de penser qu'il faut poursuivre l'expérimentation engagée pour la CAP des ASIC au printemps 2003. Attention cependant à nos collègues recrutés locaux : cette "modernisation" ne doit pas être pénalisante pour ceux d'entre eux non reliés à la messagerie !

Le projet de "charte d'utilisation de la messagerie" (qui déplaisait" fortement à la CFDT !) est remplacé par "un ensemble de recommandations" d'utilisation des outils de communication. Ce projet, encore en chantier, semble plus approprié ; nous continuerons de suivre cette question de près...

A propos de la scolarisation des enfants dont les parents sont à l'étranger ou de retour de l'étranger, la procédure RAVEL mise en place depuis la fin de l'année 2000, facilite les inscriptions dans une université d'Ile de France.

En 2003 les demandes d'inscription dans les collèges pourront être téléchargées ce qui raccourcira les délais de valise. Par contre, la remise à plat du montant des majorations familiales par rapport au frais de scolarité à l'étranger devra se poursuivre après les rectifications opérées en 2002 pour les USA, le Canada, Taiwan, Koweït, Hong kong, Shanghai, Singapour, le Japon et Bombay.

L'audit des rémunérations a pointé les "discordances" entre le montant des majorations et les dépenses réelles engagées pour les enfants dans certains pays.

En matière sociale, l'administration fait remarquer que le nombre de prêts immobiliers accordés est en diminution en raison de recentrage -qu'approuve la CFDT- de la politique de l'ADOS sur des critères stricte-ment sociaux.

La CFDT a rappelé son souhait de voir les commissions locales de logement à l'étranger devenir réellement paritaires avec la participation des représentants syndicaux sur place.

✂ -----

Je désire m'abonner à "LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE" (7.65 Euros, 12 N°)

Je désire adhérer au syndicat CFDT-MAE

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_

Affectation : \_\_\_\_\_

Pays : \_\_\_\_\_

Coupon à retourner à l'une des permanences CFDT-MAE :

11, rue de la Maison Blanche - 44036 NANTES  
Bureau 642 - 23, rue La Pérouse - 75775 PARIS CEDEX 16





# LOLF : LETTRE DE LA CFDT AU MINISTRE



Syndicat CFDT  
du Ministère des Affaires Etrangères

Paris, le 13 juin 2003

Monsieur le Ministre

A l'occasion d'une réunion présidée par le Directeur Général de l'Administration, celui ci nous a indiqué que les réflexions sur la LOLF étaient achevées et qu'un dossier comportant un certain nombre de propositions vous avait été transmis. Nous regrettons qu'aucune concertation préalable n'ait été organisée avec les organisations syndicales, simplement informées a posteriori.

Nous souhaitons donc vous faire part de notre grande préoccupation concernant la mise en œuvre de la LOLF et les menaces qu'elle nous paraît de nature à faire peser sur l'avenir du Département et de certains de ses personnels, si nous n'y prenons garde :

En effet, si, comme vous en avez l'ambition, la LOLF et le nouveau découpage en missions et programmes qu'elle introduit peuvent être l'occasion pour notre ministère de faire reconnaître son rôle de « coordination, d'impulsion et de synthèse de l'action extérieure de l'Etat », on peut néanmoins craindre qu'ils ne soient surtout prétexte à un certain démembrement du Département (éclatement de la Coopération, revendication de certains secteurs par les Ministères de l'Intérieur, de l'Education ou de la Culture). Nous regrettons que les chantiers de la Modernisation, où la LOLF n'est qu'un élément parmi d'autres, aient dispersé les énergies – voire découragé les agents, qui sont, il faut le dire, lassés de réformes à répétition et jamais menées complètement à leur fin – alors que nous aurions dû en premier lieu concentrer tous nos efforts sur cette nouvelle loi organique sur les lois de finances.

Aussi est-il indispensable que vous poursuiviez vos efforts pour obtenir que le rôle interministériel du Département soit renforcé.

Qui plus est, la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions qui entendent révolutionner la gestion budgétaire de l'Etat (responsabilisation des gestionnaires en contrepartie d'engagements sur les résultats) exige, dans le cas particulier de notre Ministère, la plus grande vigilance : en effet, le champ très large de nos compétences, la diversité des situations locales, la rotation rapide de la plupart des agents, l'éloignement des postes qui permet parfois, comme vous le savez, des dérives autocratiques, compliqueront l'application de règles qui ont été prévues pour des administrations situées en France. Enfin, la situation déjà tendue à l'extrême de nos effectifs et de nos moyens n'autorise pas le droit à l'erreur.

Deux points nous paraissent préoccupants :

\*La marge de manœuvre qui devrait être accordée, avec la LOLF, aux chefs de poste et les règles de « fongibilité asymétrique » ne laissent pas d'inquiéter si des « garde-fous » ne sont pas mis en place et si une authentique politique du personnel n'est pas définie à l'administration centrale : sous prétexte d'efficacité et de rentabilité, laissera-t-on à l'Ambassadeur le soin de choisir entre recrutement local et titulaires, le droit de transformer des crédits de personnel en crédits de fonctionnement ?

Pour nous, ces choix portent en eux des conséquences qui dépassent, et de loin, la seule périphérie d'un poste, poste que le décideur aura quitté en tout état de cause après trois ou quatre années, et risquent d'enclencher des retombées à long terme pour l'ensemble du Département ; ils doivent être décidés en toute connaissance de cause par une autorité qui en domine les différentes données et en mesure les impacts à moyen et long terme (sur la configuration des budgets futurs, sur les engagements contractuels du Département, sur la gestion des corps de titulaires, sur la sécurité et l'indépendance de nos politiques dans certains pays etc).

Aucune réponse satisfaisante sur ces points n'a pu nous être donnée pour l'instant par la Direction Générale de l'Administration et nous craignons que l'opération-test qui vient d'être lancée dans cinq grands pays ne suffise pas à nous éclairer.

\*La définition d'indicateurs de résultats sera délicate : et ce, non seulement dans bien des domaines d'activités intellectuelles qui sont les nôtres (politique, presse, coopération, culture) mais aussi dans des secteurs administratifs (visas, état civil etc) où il sera tentant de définir des normes au premier abord raisonnables et pourtant « intenable » dans certaines conditions locales : c'est pourquoi la CFDT insiste pour que les agents concernés – à tous les niveaux – soient associés à la mise au point de ces indicateurs de résultats, sous peine de formulations irréalistes qui pourraient s'avérer coûteuses pour notre Ministère.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Sylvie Chaventré  
Secrétaire générale

LE MINISTRE

Madame la Secrétaire générale,

Par votre lettre du 13 juin courant, vous appelez mon attention sur les modalités de mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1<sup>er</sup> août 2001 et les implications de ce texte pour l'avenir du ministère.

La LOLF, votée à l'unanimité des deux chambres du Parlement, toutes tendances politiques confondues, va transformer en profondeur nos méthodes de travail, en donnant aux services gestionnaires davantage de marge de manœuvre tout en les incitant à une gestion par objectifs et indicateurs de résultats.

Une centaine de programmes, pour l'ensemble des administrations de l'État, structureront les lois de finances à partir de 2006. Je partage vos préoccupations concernant les implications possibles de ce nouveau découpage et puis vous assure que je veille attentivement à ce qu'il préserve le rôle d'impulsion et de coordination interministérielle du Département au niveau central ainsi que des ambassadeurs au plan local. J'ai d'ailleurs saisi personnellement mes collègues et le Premier ministre de mon souhait de voir se créer une mission interministérielle "action extérieure de l'État".

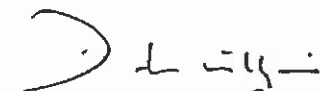
Vous appelez par ailleurs mon attention sur deux points particuliers :

- j'ai bien noté votre préoccupation concernant la fongibilité asymétrique. Même si, dans l'esprit du législateur, le concept d'emploi est entendu de manière large, j'attache la plus grande importance à ce qu'il soit tenu compte des spécificités de notre ministère dans la mise en œuvre des dispositions de la LOLF relatives à l'emploi. Les règles du statut général de la fonction publique ne sont nullement remises en cause et l'administration centrale conservera ses compétences actuelles en matière de gestion des carrières et d'affectation des agents. L'expérimentation que nous mettons en place dans cinq pays reconnaît d'ailleurs pleinement le rôle de la direction des ressources humaines, seule à même d'arbitrer entre les demandes des ambassadeurs afin d'assurer la cohérence et la continuité de notre politique d'emploi ;

- la même démarche de prise en compte des spécificités de notre ministère sera suivie dans la définition d'objectifs précis et d'indicateurs permettant d'en évaluer la réalisation, afin de s'assurer de leur pertinence et de leur faisabilité.

Il va de soi que je présenterai l'état de nos réflexions sur l'application de la LOLF au sein de notre ministère lors de la réunion des Comités techniques paritaires ministériels qui est envisagée à la fin du mois d'août.

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire générale, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Dominique de VILLEPIN