

TRAVAIL
du Syndicat CFDT-MAE

EDITO : OÙ VA LE QUAI ?



Les agents du Ministère des Affaires Etrangères et Européennes auraient bien des raisons de participer eux aussi à la sinistrose, parfois militante y compris sur le plan littéraire, qui paraît s'être emparée de pans entiers du pays. Le bilan des ministres qui ces dernières années se sont succédé à la tête du Quai d'Orsay et singulièrement le dernier, serait à cet égard suffisamment désastreux : coupes sombres dans les effectifs, privatisation rampante de la coopération culturelle et technique, épuisement des Consulats, désarroi des diplomates, recul continu des crédits, dégradation physique des bâtiments, etc. La liste serait longue mais, plus que le détail clinique des médecines amères administrées par les récents ministres, ce qui importe aujourd'hui c'est de reconstruire ce qui peut l'être et de redonner un sens et une direction à l'action des agents du Quai. Ces derniers ne manquent en effet ni de compétences, ni de courage, ni de patriotisme. Encore faut-il leur assigner des

objectifs clairs et des moyens correspondants, ce qui suppose que des choix soient faits, au moins sur trois domaines essentiels.

Souhaitons-nous ainsi continuer à exercer une part d'influence dans le monde, notamment sur le terrain des idées, de la culture et de la recherche, où la place patiemment gagnée que la grande majorité des acteurs internationaux nous accorde encore va disparaître corps et biens si nous cessons d'agir ?

Au moment où la désindustrialisation s'accélère dans notre pays comme dans le reste du Vieux Continent, la réponse à cette question n'est pas anodine et conditionne en retour les moyens que nous entendons mettre en regard. Une chose est sûre à ce stade : le transfert de la coopération technique à l'Agence Française de Développement, qui, quelles que soient les qualités de ses agents, est avant tout une banque, et celui de la coopération culturelle à l'agence commerciale culturelle incarnée par le tout nouvel Institut Français sont le fruit de choix dictés au mieux par la méconnaissance des enjeux, au pire par la volonté délibérée et idéologique de priver l'Etat de tout regard opérationnel sur ces secteurs stratégiques. Quant au réseau (payant, on rappellera ici que c'est la clef de son existence) des lycées français à l'étranger, chacun sait désormais que la gratuité décrétée pour une minorité significative est sur le point d'en remettre la pérennité en cause (*lire la suite p. 2 ...*).

APPEL À CANDIDATURES



Le syndicat CFDT-MAE doit gérer sa croissance (41 % de représentativité, 1 500 adhérents). Nous recherchons des candidats pour assurer la relève de plusieurs permanents à Paris et Nantes (5 postes à pourvoir d'ici l'été 2011).

Conditions pour postuler :
être agent titulaire ou en CDI, adhérent CFDT-MAE, ayant le goût du travail collectif, de l'action revendicative et du fonctionnement démocratique.

Compétences appréciées :
conduite de projet, organisation, communication écrite et expression orale, droit public, gestion et comptabilité, accueil, secrétariat, archives et documentation...

Droits :
formation syndicale assurée, formation professionnelle (langues, préparation aux concours...) encouragée. Temps plein ou temps partiel. Congés et temps de travail de droit commun (horaires variables), régime indemnitaire au taux moyen, avancement moyen (1 mois de réduction d'ancienneté par an).

Obligations :
participer aux distributions de tracts, aux manifestations et aux réunions statutaires du syndicat. Disponibilité pour des A/R en TGV Paris-Nantes ou Nantes-Paris.

L'autre enjeu majeur est de savoir si nous voulons conserver un lien avec nos deux millions de compatriotes établis à l'étranger, dont le nombre est appelé à croître et dont beaucoup, parmi les plus brillants et entreprenants, n'ont pas renoncé à venir ou revenir vivre au pays, le plus souvent au plus grand bénéfice de ce dernier. Si tel est bien le cas, il est urgent, au vu de la tension extrême qui pèse sur nos Consultats, de s'assurer de l'administration courante de ces Français (passeports, cartes d'identité, état-civil, listes électorales pour 2012) et des moyens d'assurer la sécurité de ces personnes et de leurs biens, et pour ce faire de stopper l'hémorragie d'emplois qui le saigne à blanc. Jamais la contradiction n'aura été aussi flagrante entre la modestie des effectifs consulaires et la pression, volontiers relayée par les élus, exercée pour prodiguer aide et assistance à nos compatriotes résidents ou de passage à l'étranger.

Quant à la délivrance des visas à l'étranger, on reconnaîtra sans peine qu'elle relève d'une véritable politique d'influence sur la scène internationale, et non pas d'une banale organisation administrative, et que cet état de fait plaide depuis toujours en faveur de sa maîtrise par le réseau consulaire, dont les agents sont rompus à leur traitement et à leurs enjeux. En ce sens, l'attribution des visas à un autre ministère (après l'Immigration, l'Intérieur) apparaît comme une méprise administrative et, plus préoccupant, comme une erreur de jugement politique.

L'action diplomatique, enfin, mérite assurément mieux que la piètre estime chocolatée dans laquelle on semble, au plus haut niveau, vouloir la tenir. De deux choses l'une, en effet : soit l'on juge que la diplomatie et ses servantes ne servent à rien, et alors il faut en tirer les conséquences, y compris sur le plan de la Défense Nationale, tant il est vrai que les outils militaires et diplomatiques sont

indissolublement imbriqués, ce que toute personne au fait de ces questions ne peut feindre d'ignorer ; soit l'on considère que le monde est complexe et instable et que notre pays n'a pas renoncé à y faire entendre sa voix, sa singularité, pour tout dire son identité, et alors il faut cesser de réduire les Ambassades à une logistique hôtelière au bénéfice d'élus et de décideurs d'autant plus prompts à en dénoncer les ors, au vrai fatigués, qu'ils sont assurés d'en jouir à satiété et en toute discrétion.

Il faudrait sans doute au passage rappeler que la diplomatie ne se réduit pas aux dossiers multilatéraux, aussi conséquents soient-ils, et que les relations bilatérales constituent encore aujourd'hui le sel et la trame des rapports entre les Etats. Quant au volet communautaire, il faudra bien tordre une bonne fois pour toutes le cou à l'illusion selon laquelle le nouveau service diplomatique européen rendrait sans objet l'existence d'un outil diplomatique national : pour prendre un exemple entre mille possibles, a-t-on entendu des voix sérieuses réclamer la disparition de l'Assemblée Nationale du fait de l'existence d'un Parlement européen ?

On l'aura compris, le Quai, comme d'autres institutions de la République, vit une crise sans précédent. C'est dire si vis-à-vis de leur nouvelle ministre les attentes des agents du Quai, qui n'ont pas perdu espoir, sont fortes, non seulement pour leur avenir mais plus encore pour celui de la représentation de leur pays qu'ils ne se résignent pas à voir disparaître de la scène internationale.



Jean-Pierre FARJON
Secrétaire général de la CFDT-MAE

AGENTS DE CATÉGORIE C

2ème réunion du groupe de travail catégorie C du 22 novembre 2010 : au théâtre ce soir ... ne pas confondre groupe de travail et réunion d'information !

La première partie de cette réunion, présidée par le Sous-directeur des personnels (RH2), concernait la gestion individuelle et les affectations. La seconde partie, présidée par le Sous-directeur de la politique des ressources humaines (RH1) était consacrée aux questions liées à la rémunération des agents.



GESTION ET AFFECTATIONS

L'administration débute la réunion en vantant la démarche qualitative mise en place depuis 18 mois à la DRH : une politique d'amélioration de la capacité de dialogue, avec notamment une augmentation des déplacements des agents de la DRH à Nantes, permet de recevoir l'ensemble des agents en faisant la demande.

Adeptes de la méthode Coué, l'administration confond une fois de plus démarche qualitative et quantitative. Sans qu'elle soit en mesure d'expliquer les améliorations qualitatives apportées à la gestion des agents, et ceux qui ont fait les

frais de l'exercice peu concluant de la transparence 2010 pourraient témoigner, la DRH n'entend pas modifier sa position, qui est la meilleure possible compte tenu de la charge de travail qui pèse sur ses agents.

Preuve de l'efficacité de cette bonne volonté affichée, l'administration met en avant sa détermination à prendre en compte les problèmes de souffrance au travail et de harcèlement.

En réponse aux nombreuses demandes des organisations syndicales sur la méthode de prise

en charge de ce problème, dont tous soulignent l'inquiétante montée en puissance ces dernières années, l'administration admet que si elle dispose de peu d'outils, elle est ouverte au dialogue avec les agents, que l'on encourage à se retourner vers elle, et qu'elle ne laisse personne sur le bord de la route. Chaque cas est traité individuellement, en concertation avec l'agent, sa hiérarchie et éventuellement la médecine du travail. L'agent en difficulté est le plus souvent retiré du service ou du poste pour être affecté ailleurs.

Les représentants du personnel

soulignent l'injustice de cette méthode en cas de harcèlement, si elle devait se borner au seul déplacement de la victime et si le harceleur n'était jamais sanctionné.

La DRH insiste sur l'efficacité de la méthode qui consiste à déplacer la victime pour ce qui relève du stress et de la souffrance au travail. Sur la thématique du harcèlement elle rappelle que les compétences d'encadrement comptent dorénavant pour beaucoup dans l'évaluation des cadres, et affirme qu'elle prend également des mesures à l'encontre des harceleurs reconnus.

Les représentants de l'administration se lancent ensuite dans une explication du calendrier de l'exercice difficile de la Transparence. La transparence pour la catégorie C est la plus compliquée à gérer pour la DRH, car elle concerne un grand nombre d'agents. Les vœux sont recueillis à l'automne (pour information, le délai de dépôt des vœux a été fixé cette année au 6 août). La DRH poursuit ensuite une série de réunions d'affectation avec les affectataires, l'inspection et les directions concernées. Chaque dossier d'agent est étudié pour chacune de ses candidatures, par

seulement 3 agents affectataires pour l'Etranger pour plus de 400 postes offerts en transparence initiale.

Dans le calendrier idéal, les candidatures sont proposées en début d'année aux chefs de poste, qui les valident, et avant le printemps, les agents sont informés de leur affectation et ont le temps de suivre les formations et les procédures d'habilitation lorsqu'elles sont nécessaires.

Les effets néfastes des suppressions de postes dans le cadre des RGPP ne sont à ce stade pas évoqués !

Les difficultés rencontrées par la DRH dans le processus des affectations sont d'après elle dues en priorité à un déficit de candidatures : il manque en effet environ 10% de candidats au départ, certains pays et certaines fonctions ne récoltant aucune candidature, ou très peu. Elle remarque que le corps de catégorie C est le seul à présenter cette spécificité, les candidatures étant pour les cadres A et B plus nombreuses que les postes à pourvoir.

Lorsqu'on l'interroge sur les causes

de ce déficit, la DRH répond éloignement, difficulté...

Lorsqu'on évoque la possibilité de modifier les règles d'affectation : contrebalancer les obligations faites aux agents (durée de séjour, respect du calendrier pour candidater, formulation des vœux, à diversifier, qui engagent les agents...) par des obligations pour la DRH (respect d'un calendrier, obligation de résultat sur le taux d'agents ayant obtenu l'un de leur vœux...), ou modifier les règles de temps de séjour pour permettre à plus d'agents de candidater en transparence initiale, l'administration refuse toute discussion et campe sur ses positions. La plupart des organisations syndicales semblent d'ailleurs en accord avec cette position. L'administration préfère un recours systématique au régime dérogatoire pour pourvoir les postes qui ne recueillent pas de candidature adéquate en premier lieu plutôt que d'ouvrir la transparence initiale à un panel plus large d'agents.

Le principe d'adéquation au profil de poste passe donc après le respect d'un temps de séjour.



RÉMUNÉRATIONS

S'ouvre ensuite un point d'information sur la rémunération, reprenant pour beaucoup ce qui a déjà été dit lors du groupe de travail sur la question.

En préambule à une réunion du 16 novembre sur la fusion des corps, l'administration a annoncé aux organisations syndicales l'attribution, aux agents relevant de la PFR⁽¹⁾, d'un complément d'indemnité de 35% du montant de la modulation de juin 2010. Les agents ne relevant pas de la PFR, en particulier les agents de catégorie C, ne sont donc pas concernés par cette mesure.

La CFDT a été la première à regretter qu'une telle mesure ne profite pas également aux agents de catégorie

C et rappelle qu'elle continue à faire de l'amélioration de leur pouvoir d'achat, une de ses priorités revendicatives ⁽²⁾. A ce titre, l'annonce de la redistribution des NBI ⁽³⁾ au profit des agents de catégorie C qui permettra de faire bénéficier dès 2011 43% des agents C d'une NBI, contre 27% actuellement constitue une très bonne nouvelle pour la CFDT qui revendique seule depuis plusieurs années cette mesure.

La partie indemnitaire a connu une augmentation de 25% en 5 ans, dans les mêmes proportions que pour les autres catégories. Il existe cependant un frein structurel à l'augmentation des primes : 25% des agents de catégorie C touchent le maximum des

primes autorisé par le plafond interministériel, 25% auraient une très faible marge de manœuvre. Ceci a conduit RH1 à la difficile décision de ne pas augmenter cette année la prime au mérite des agents de catégories C. Ces primes étant liées à l'évaluation et puisque certains n'auraient pu en bénéficier (puisque au plafond des primes) c'est tout l'exercice d'évaluation qui aurait été remis en cause.

La CFDT reprend son idée de demander la création d'une prime de langue, car les adjoints de chancellerie sont les seuls agents de catégorie C de la fonction publique, soumis à une épreuve de langue lors du concours de recrutement. La DRH

entend reprendre cet argument dans ses négociations avec la direction générale de la fonction publique et la direction du budget.

La DRH n'a pas encore d'informations pour le passage des catégories C à la PFR en 2011. Le postulat de base étant que le passage à la PFR ne pourrait que se traduire par une augmentation des revenus des agents, elle s'achemine vers une demande de relèvement de plafond dérogatoire pour les agents du MAE. Si la part variable des primes doit augmenter dans la rémunération, ce doit être dans l'objectif d'une possibilité d'augmentation de ces primes.

A titre d'information, RH1

⁽¹⁾ Prime de fonctions et de résultats. Dans la limite des plafonds interministériels.

⁽²⁾ Voir notamment LDS n° 198 - septembre 2010.

⁽³⁾ Nouvelles bonifications indiciaires.

effectue un comparatif des niveaux de primes moyens entre les services du Premier Ministre et le MAE. Les barèmes appliqués sont toujours plus avantageux pour les agents des Affaires étrangères.

La DRH réfléchit également aux modalités de redistribution des NBI affectées aux agents de catégorie B vers les C à la faveur du passage des B à la PFR. **Les représentants des personnels attirent l'attention de l'administration sur la nécessité de faire en sorte que les agents B ne soient pas lésés dans le processus.** RH1 affirme qu'ils seront gagnants (compensation grâce au

retour catégoriel, forte augmentation en 2010, basculement dans le NES).

Le MAE dispose de 689 NBI : 204 de 20 points d'indice (environ 90€ par mois) et 485 de 17 points (70€ par mois). Pour l'instant 253 profitent aux agents B. La DRH entend reverser l'intégralité de ces NBI vers les catégories C sans modifier la liste des fonctions pouvant donner droit à cette prime, ni le nombre de primes par fonction car cela sous-entendrait une négociation interministérielle. Elle propose de conserver le débat en interne et de modifier uniquement la répartition par Direction générale.

Grâce à cette réversion, 43% des agents de catégorie C percevraient la NBI (soit 689 contre 436 actuellement, c.-à-d. 27%) La DRH propose de lancer un exercice de cartographie complète, exhaustive et sincère des postes à NBI et de leur mode d'attribution pour éviter les injustices, les disparités, et également que la NBI puisse être un frein à la mobilité des agents.

Il est précisé que PFR et NBI peuvent cohabiter, l'exercice de la PFR étant différent et indépendant. De plus la NBI n'est pas comprise dans le plafond interministériel des primes et permet d'améliorer le traitement d'un agent sur des fonctions à forte sujétion quelle que soit sa

situation au regard de ce plafond.

Un dernier point est fait sur la réforme en cours des IR, dont le projet a été présenté aux services du Premier Ministre, après d'âpres discussions avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Bercy et la Cour des Comptes. Si la DGAFP et la direction du budget prônent un réel tronçonnage des IR (parts dévolues au logement, à la sécurité, à l'éloignement, au coût de la vie, à la fonction exercée...), le MAEE défend le principe du forfait. Le Premier Ministre n'a pas fait connaître son orientation.

Commission administrative paritaire (CAP) des adjoints administratifs de chancellerie (25-26 novembre 2010) - questions diverses

Lors de la CAP des adjoints administratifs de chancellerie qui s'est tenue les 25 et 26 novembre 2010, l'administration a présenté en « questions diverses » les points relatifs au stress au travail et aux rémunérations.

STRESS AU TRAVAIL



La DRH a présenté les outils de la DRH pour lutter contre le stress au travail dont :

- la formation à la gestion d'équipe (stage obligatoire pour les chefs de poste primo partants),
- formation à la gestion du stress,
- demande aux postes d'une description précise du profil des postes à pourvoir afin que l'agent ne soit pas déplacé une fois arrivé,
- évaluation à 360° comme outil d'alerte

En cas de problème, la DRH engage un dialogue avec l'agent et l'oriente éventuellement vers le psychologue du MAE. Envoi d'une Inspection, même inopinée. Le rapport est envoyé plus rapidement qu'auparavant. En 2010, il y a eu 13 retours anticipés (3 d'Europe, 5 d'Amérique, 3 d'Asie et 2 d'Afrique) pour des raisons de maladie de l'agent ou du conjoint, une adaptation ratée ou des problèmes familiaux.

RÉMUNÉRATIONS



Réforme des indemnités de résidence à l'étranger

Actuellement deux grilles existent pour les agents de catégorie C et elles seront fusionnées. Trois groupes de fonctions seront créés dont deux groupes majorés prenant en compte les fonctions suivantes : responsable visas, intendant, régisseur comptable, agent ressources, agent visas et secrétaire du chef de poste. Pour mettre en place cette réforme, il existera désormais un tableau des vocations pour les agents de catégories C.

Prime de fonctions et de résultats (PFR)

La PFR va se mettre en place en 2011 pour les agents de catégorie C. Elle aura une incidence primordiale sur l'exercice d'évaluation et posera des problèmes pour les agents non évalués.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI des catégories B sera redistribuée aux catégories C. Cette mesure permettra une augmentation importante du quota d'attribution (de 27% à 43%).