

## LA CFDT-MAE DEMANDE UNE RÉFORME EN PROFONDEUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE À L'ADMINISTRATION CENTRALE

*La ministre de la fonction publique a estimé que "la politique des primes au mérite a été une énorme erreur. On a sombré dans la caricature. Personne n'est contre les évaluations, mais les fonctionnaires ont déjà subi la stigmatisation, la culpabilisation et puis, par la culture du chiffre et des primes, les agents et les services ont été mis en concurrence. Cela doit cesser."*

*Les primes au mérite sont aussi dans le collimateur de la CFDT Fonctions publiques (voir en page 4 : Le Savez-vous ?).*

*A son tour le syndicat CFDT-MAE demande une réforme en profondeur de la prime de fonctions et de résultats (PFR), qui a aggravé les écarts de rémunérations entre les corps éligibles. La part fonctions (F) est attribuée dans des conditions floues voire arbitraires. Quant à la part résultats (R), la CFDT-MAE revendique depuis 2009 l'abandon des primes au mérite.*

Monsieur le Directeur général

La ministre de la Fonction publique a indiqué, le 30 janvier dernier, que le moment était venu de discuter d'un «nouveau système de primes» en modifiant notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) instaurée fin 2008.

### 1. Champ d'application de la PFR

La mise en œuvre progressive de la PFR au MAE a aggravé les écarts de rémunération entre les corps éligibles (secrétaires de chancellerie, secrétaires des affaires étrangères et conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires) d'une part et les personnels non éligibles (corps de catégorie C, corps techniques et agents contractuels) d'autre part.

Cette différence de traitement a déjà entraîné trois injustices notables:

. En premier lieu, les corps non éligibles à la PFR ont été privés, fin 2010 et fin 2011, d'une « mesure d'abondement de la part résultat » de cette prime, mieux connue de nos collègues sous l'appellation « reliquat de fin d'année »;

. En deuxième lieu, l'administration fait miroiter depuis deux ans les avantages de la PFR – hors de laquelle il n'y a donc pas de salut, au plan indemnitaire... - aux corps de catégorie C. Et depuis deux ans nos collègues adjoints de chancellerie sont victimes d'un dialogue de sourds entre le MAE et la DGAFP;

. Enfin les corps techniques (secrétaires et attachés des systèmes d'information et de communication) subissent un véritable chantage : le passage à la PFR devrait s'accompagner pour eux de l'abandon pur et simple des primes de qualifications obtenues après examen professionnel.

### 2. Part F (fonctions)

La CFDT n'est pas hostile à la reconnaissance des fonctions exercées par les agents. Mais la mise en œuvre de la part liée aux fonctions pâtit, au MAE, d'un défaut rédhibitoire : contrairement à d'autres administrations de l'Etat et contrairement aux recommandations de la DGAFP, la cartographie des emplois éligibles aux différents niveaux de la part F ne s'appuie pas sur une typologie des fonctions exercées.

Il en résulte une impression de flou voire d'arbitraire dans les conditions d'attribution de cette part F, qui expose le Département au risque contentieux.

### 3. Part R (résultats)

Pour reprendre les termes employés par la ministre de la Fonction publique, « la prime de fonctions et de résultats est apparue comme le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires. Il nous faut donc réfléchir aujourd'hui, avec les organisations syndicales à un nouveau système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels.»

Notre syndicat ne dit pas autre chose : « La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la recon-

naissance du mérite, mais elle s'oppose au dispositif de prime au mérite qui présente de forts risques d'arbitraire, au sein d'une administration où les lacunes en termes de gestion des ressources humaines sont notoires (...). En revanche, les dispositifs existants de reconnaissance du mérite doivent être fondamentalement revus. »

Devant cet état de fait, la CFDT-MAE n'a cessé de revendiquer un droit de regard des CAP sur ces questions, et jusqu'ici, s'est heurtée à un refus de principe de la part de l'administration.

Comme l'a souligné très récemment la porte-parole du Gouvernement « la rémunération au mérite pourrait continuer à exister mais dans un cadre plus sain qui est défini en ce moment même dans la concertation ».

Le syndicat CFDT-MAE saisira ses instances fédérales pour participer de manière constructive à la redéfinition du régime indemnitaire des agents de l'Etat dans le cadre de cette concertation.

Nous vous serions très reconnaissants, Monsieur le Directeur général, de bien vouloir défendre, lors des prochaines discussions avec la DGAFP, l'harmonisation du régime de primes pour tous les agents (y compris les corps de catégorie C, les corps techniques et les agents contractuels) ainsi que la réduction des taux maximum de modulation au titre de la part « résultats ».

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de notre profond respect.

Rédacteurs : Martine Chaussin, Anne Colomb, Thierry Duboc, Raphaëlle Lijour

Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE : 57, bd des Invalides, 75700 PARIS  
Tél. 01.53.69.36.99 - Fax 01.53.69.37.34  
Mèl : cfdt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr

CFDT-MAE : 11, rue de la Maison Blanche, 44035 NANTES  
Tél. 02.51.77.25.81 - Fax 02.51.77.26.21  
Mèl : cfdt-mae.nantes@diplomatie.gouv.fr  
Site web : www.cfdt-mae.fr

La LDS est réalisée sous Scribus - Issn 2259-6453



## Sommaire

La CFDT-MAE demande une réforme en profondeur du régime indemnitaire à l'administration centrale .....	page 1
Assemblée générale annuelle de la section CFDT-MAE de Paris .....	page 2
La transparence : un monde presque parfait .....	page 3
Le Savez-vous ? .....	page 4
Calendrier des réunions.....	page 4

# L'assemblée générale annuelle de la section CFDT-MAE de Paris du 29 janvier 2013 a rassemblé une trentaine de participants

2012 a été marqué par la reprise des réunions de section régulières.

Martine Chaussin, secrétaire de la section Paris remercie les camarades présents de leur engagement tout au long de l'année écoulée, qui a vu la reprise de réunions régulières, en alternance entre le quai d'Orsay et le site de Convention. Les adhérents qui reçoivent régulièrement des informations de la part du syndicat aussi bien par le biais de la Lettre du syndicat que par la messagerie obtiennent ainsi des explications sur nos prises de position. Les sympathisants sont associés à ces réunions, ce qui peut les conduire à rejoindre le syndicat ou/et à s'impliquer davantage.

Deux réunions par mois permettent de cerner les éventuelles difficultés susceptibles d'être rencontrées et d'intervenir.

Parmi les sujets abordés en 2012 ont figuré des questions parisiennes mais aussi des sujets plus généraux relatifs au dialogue social. Le syndicat reste impliqué aussi bien avec l'ADOS, le CAS et le CHSCT (dont les risques psycho sociaux). Des comptes rendus ont été fournis systématiquement à l'issue des CTM, des entretiens avec le ministre, le DGA, les chefs de mission Carré, Lequertier et Barry Delongchamps. De même, le syndicat suit la mise en œuvre de la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité.

La section de Paris s'est aussi attachée :

- à la réforme de la DGM pour laquelle la concertation est loin de donner satisfaction,
- au comité consultatif spécial chargé des questions relatives au fonctionnement du bureau d'appui aux utilisateurs (BAU) qui se préoccupe de questions de tenues et chaussures du personnel agents de service, conducteurs automobiles, ouvriers professionnels et cuisiniers mais aussi des horaires de travail,
- des déménagements controversés de la rue de la Convention, ce qui a conduit le syndicat à interpellé l'administration à propos de sa politique immobilière et qui s'est finalement traduit par la décision de vendre l'immeuble de la rue Huysmans,
- des dysfonctionnements de la **crèche Babilou** liés au changement de direction, à la dégradation des conditions d'accueil, nous ont conduits à demander un suivi du futur marché,
- du nouveau marché de la restauration à Paris,
- des centres de santé du quai d'Orsay et de Convention,
- les interventions de France Domaine visant à récupérer des loyers prohibitifs, comme auprès de l'Association des œuvres sociales du Ministère...
- la prise en compte des salariés handicapés, avec l'application du plan triennal, la mise aux normes des bâtiments, les affectations en poste.

Puis Thierry Duboc, secrétaire adjoint de la section présente **les priorités de la section pour 2013** :

- La création d'instances de dialogue social de proxi-

mité (comité technique et CHSCT). Si le ministre a donné un accord formel en ce sens, l'adaptation tarde à venir,

→ Le suivi du plan de prévention des risques psychosociaux et son intégration dans les Documents Uniques de prévention des risques professionnels,

→ L'accompagnement -au besoin au contentieux- des adhérents (souffrance au travail, problèmes d'affectation, refus de titularisation injustifiés, collègues placardisés, refus de PLA, refus de congés bonifiés, etc.).

→ La formation syndicale pour laquelle tout adhérent peut se voir proposer une formation de base, comme «Repères» dispensée par l'Union départementale. Cela peut s'avérer bénéfique de rencontrer et de débattre avec d'autres syndicalistes issus d'autres structures ou administrations et de mieux cerner les fondamentaux du syndicat CFDT.

→ La visibilité : Il est nécessaire de maintenir le rythme des comptes-rendus de réunion de section publiés sur le site internet et diffusés aux adhérents Paris. De même, il est impératif de ne pas faiblir pour ce qui concerne l'affichage syndical et de poursuivre les tractages aux portes du ministère.

La recette du succès : poursuite des réunions chaque quinzaine. Même quand il n'y a qu'une poignée de participants en plus de 5 ou 6 permanents, ces réunions représentent un moment important pour débriefer collectivement les dossiers du moment. Elles s'avèrent plus productives que beaucoup d'échanges par mél. C'est aussi le seul moment où l'équipe syndicale est vraiment au contact de la « vraie vie » des services. Rappelons le format de ces réunions : présence quasi obligatoire des permanents parisiens, réunions ouvertes aux adhérents et sympathisants, ordre du jour principalement axé sur les questions parisiennes mais tour d'horizon systématique sur l'actualité revendicative du syndicat.

Puis il est procédé au renouvellement du bureau de la section. Sont élus à l'unanimité **Martine Chaussin**, qui conserve le titre de *secrétaire de section*, **Bruno de Courrèges** et **Catherine Chauveau-Sochnikov** deviennent *secrétaires-adjoints*.

L'assemblée clôture sa séance par quelques échanges ayant trait aux comptes rendus de mandat des élus CAP des secrétaires de chancellerie et des secrétaires adjoints largement diffusés et qui ont valu des retours positifs et même des remerciements. D'autres comptes rendus de CAP suivront aussi bien pour les catégories C, les conseillers et les ministres plénipotentiaires.

Un adhérent fait valoir qu'il serait appréciable de veiller à l'équité de traitement des agents lors des CAP/CCP. Il apparaît, en effet, que certains agents sans mobilité géographique démontrée connaissent des difficultés pour des passages au tour extérieur. Il est anormal de bloquer la carrière de ces agents qui n'ont pas forcément vocation à partir à l'étranger pour des raisons diverses. Bien entendu, un peu de mobilité même à l'administration centrale ne nuit pas. Il en découle néanmoins qu'il est nécessaire pour le syndicat de siéger lors des ces instances et de rester vigilant. De même il est fait état des agents de catégorie C à la DSI qui n'obtiennent pas de promotion et pour lesquels la hiérarchie ne les soutient pas.

Après ces échanges, les participants à l'assemblée générale sont invités à partager quelques galettes.

# LA TRANSPARENCE : UN MONDE PRESQUE PARFAIT

**C**OMME ANNONCÉ EN COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL en novembre dernier, l'administration présente aux organisations syndicales la procédure d'affectation 2013.

**Au cours de cette réunion, il a été tout aussi difficile de prendre la parole pour poser des questions à l'administration que d'obtenir des réponses. Par ailleurs, le discours de la DRH nous paraît en décalage avec la réalité vécue par nos collègues et les nombreux témoignages qui nous reviennent. L'administration écarte toute possibilité de dysfonctionnements de ses services et considère que les problèmes rencontrés sont du fait des agents, qui ne comprennent pas les règles.**

## LES PRINCIPES

Le sous-directeur des personnels qui, après nous avoir rappelé que la très grande mobilité au ministère était un risque psycho-social, nous indique que les 3 grands principes de la transparence sont :

- l'*annuité* (mouvements à la fin de l'été car le reste de l'année il est très difficile de trouver des candidats),
- l'*exhaustivité* des postes au mouvement : tous les postes sont publiés y compris les postes en mobilité et ce, même si des candidats sont fléchés en amont,
- et enfin la *collégialité* : la DRH consulte l'Inspection, la DAF et/ou la DFAE, parfois les directions géographiques lors des réunions d'affectations à l'étranger avant présentation des candidatures aux chefs de postes ou aux directeurs lorsqu'ils s'agit de l'administration centrale.

A cet égard, la DRH nous indique que les réunions d'affectation pour l'administration centrale se tiennent plus tardivement (entre janvier et mars), par direction. Les agents sont informés à partir d'avril.

## LES TENDANCES POUR 2013

L'excédent de candidatures au départ à l'étranger en catégorie A tend à diminuer depuis 3 ans (de 35 % il y a deux ans à 8% cette année).

Des «distorsions» fonctionnelles sont à déplorer dans toutes les catégories (manque d'appétence pour les postes de n°2, pour les métiers de gestion et de contrôle de gestion, et pour les postes de secrétaire de chef de poste) et plus encore, des zones sont très déficitaires en candidatures : il s'agit de l'Afrique noire, l'Amérique centrale et les postes en crise alors que les candidatures sont concentrées sur l'Asie du Sud -Est (en tête : Singapour et

Phnom Penh) et l'Amérique du Nord. Il a donc été nécessaire de demander aux agents de réorienter leurs choix.

Le mouvement en catégorie B a été marqué par le fait que 20 % des postulants ont demandé Singapour et que la moitié des candidats au départ ont concentré leurs vœux sur 12 postes; mais aussi par le fait que 40 % d'entre eux sont primo-partants.

Pour les C, la difficulté à pourvoir certains postes a conduit RH2C à ouvrir dès le mois d'octobre, à titre dérogatoire, les postes peu demandés aux agents qui demandent à faire un 3<sup>e</sup> poste à l'étranger. Du fait de son importance en effectifs, le mouvement des C est traité par ordre alphabétique des postes à pourvoir.

Concrètement, un télégramme de cadrage signé par le secrétaire général a été adressé aux chefs de poste avant l'envoi des candidatures rappelant également qu'aucune discrimination relative –notamment– à l'âge, au sexe ou au handicap des candidats ne devait être manifestée et que les réponses devaient être envoyées par TD exclusivement et ce, dans les meilleurs délais. Les TD de présentation des candidatures pour 74% des A, 94% des secrétaires de chancellerie, 86 % des SESIC et 78 % des C ont déjà été envoyés courant janvier.

En outre, comme suite à une question de la CFDT sur ce point, la DRH nous confirme qu'effectivement, il arrive que des postes soient supprimés en programmation après que des agents ont été fléchés dessus. C'est également le cas pour des agents déjà en activité dont les postes sont supprimés : ces agents sont réaffectés sur place le plus souvent.

**La CFDT a saisi l'occasion pour rappeler à RH2 que si une majeure partie du mouvement se passait bien et donnait satisfaction de part et d'autre, en revanche, certains agents ressentent leur affectation imposée ou non-affectation comme une «punition». Ils n'osent plus parler de leurs contraintes personnelles de crainte de se voir reprocher d'en avoir, et les organisations syndicales sont saisies par ces derniers.**

**Dans la perspective de la mise en œuvre du plan de prévention des risques psycho-sociaux, quels leviers la DRH envisage-t-elle de mettre en place ? Les gestionnaires et affectataires seront-ils sensibilisés, formés ? Mettra-t-on en place un « médiateur » ? La CFDT signale que les affectations à l'administration centrale donnent parfois lieu à de réels mécontentements : Paris à la place de Nantes, la Courneuve au lieu de Paris... Enfin elle demande pour-**

**quoi la procédure consistant à faire figurer sur le TD de proposition d'un candidat tous les postulants sur un poste mis au mouvement a été abandonnée.**

RH2 ne nous répond pas sur la plupart de ces points mais nous assure que les contraintes familiales sont bien prises en compte. Elle met l'accent sur l'effort fait pour les postes doubles (au sein du MAE, ou bien pour des conjoints agents d'autres ministères, voire des conjoints affectés dans le privé) qui bénéficient d'ailleurs, d'une réunion d'affectation antérieure aux autres. Mais elle nous rappelle qu'*'il n'est pas possible de faire sa carrière au MAE en fonction du conjoint car les critères professionnels doivent primer»* (sic !).

S'agissant des TD de proposition et de la liste des postulants, RH2 admet qu'elle a été réintroduite partiellement pour certains postes de A+ mais qu'elle ne sera pas généralisée pour que les chefs de poste ne se livrent pas à un «gigantesque marché de l'emploi». **La CFDT réagit à ces propos en faisant remarquer que ce «gigantesque marché de l'emploi» risque justement de se développer davantage avec les n°2 et les Consuls généraux qu'avec les B ou C que les chefs de poste connaissent généralement moins que leurs pairs...**

## LES CRITÈRES RETENUS PAR LA DRH POUR FLÉCHER LES AGENTS

C'est tout d'abord l'adéquation poste/agent qui est considérée. Viennent ensuite :

- la hiérarchie du vœu dans la liste de l'agent,
- l'équilibre du poste entre agents expérimentés et primo-partants,
- d'éventuels éléments familiaux,
- l'attribution d'un poste en guise de «ré-compense» pour un agent qui revient d'un poste difficile ou en crise,
- la qualité des résultats à l'IFAAC,
- le niveau en langue le cas échéant.

De manière générale, la DRH essaie d'intégrer une logique de carrière professionnelle dans ses affectations.

Enfin, il est précisé que le mouvement en administration centrale suit à peu près les mêmes lignes que celui de l'étranger, mais que les réunions d'affectations se font alors par direction et non par catégorie d'agents. Le retour à la Centrale est présenté comme la bonne occasion pour les agents qui souhaitent changer de filière.



## Le savez-vous ?

### LA CFDT-MAE APPROUVE LA PRO-ROGATION DU COMITÉ D'ÉTHIQUE

Lors du comité technique ministériel du 5 décembre 2012, la CFDT a voté en faveur du projet de décret portant prorogation du comité d'éthique de ministère des affaires étrangères.

Créé par arrêté du 21 juillet 2006, auquel a succédé le décret n°2007-1849 portant création du comité d'éthique du ministère des affaires étrangères, ce comité a une triple mission : d'information relative aux règles déontologiques à destination des agents, de conseil et d'alerte auprès de l'administration à l'égard de pratiques pouvant entrer en conflit avec les règles déontologiques et l'éthique, et une mission de conseil à la demande du ministre sur l'application des règles de déontologie.

Pour mémoire, lors de la création de ce comité, la CFDT avait conditionné son accord à la possibilité, pour les organisations syndicales, de saisir ce comité de toute question d'ordre général relative à la déontologie.

Rejetée dans un premier temps, la demande a abouti en 2010. Dès lors, le syndicat, qui a lui-même usé de cette

possibilité, a voté en faveur de la reconduction de ce comité.

### LA CFDT REVENDIQUE LA FIN DE LA PFR

La CFDT Fonctions publiques (UFFA-CFDT) a toujours critiqué les principes qui ont conduit à la mise en place de la prime de fonctions et de résultat (PFR), notamment l'importance accordée au mérite, notion essentiellement idéologique et mal définie, et le manque de lisibilité et de dialogue social dans la cotation des postes.

C'est pour ces raisons que la CFDT Fonctions publiques revendique la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire qui se substituera à la PFR et à l'ensemble des régimes qui perdurent, sur la base de principes plus transparents : retour à l'équilibre antérieur sur la part modulable, cotation des postes simplifiée et transparente, harmonisation des montants, équité dans les montants attribués (respect de l'égalité femmes-hommes).

Lire en le téléchargeant à partir du site [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr), FPI (janvier 2013), le magazine de l'UFFA-CFDT, avec des infos sur le pouvoir d'achat des agents publics et sur les garanties collectives pour les agents contractuels



## Calendrier des réunions

### du dialogue social

14 février :

Point d'étape sur les chantiers Fonction Publique + Groupe de travail sur les recrutés locaux

15 février :

Groupe de travail sur le Dialogue social dans les postes

27 février :

Groupe de travail sur les agents de catégorie C

1<sup>er</sup> mars :

Réunion de préparation de l'ordre du jour du CTM des 15 et 16 mai 2013

4 mars :

Groupe de travail sur astreintes et permanences

### de la section Paris

jeudi 21 février, (12h30-13h30),

salle RB040 (La Courneuve)

mardi 7 mars 2013 (12h30-13h30),

MEN 0-17 (Convention)

mardi 19 mars, (12h30-13h30),

salle René Cassin (quai d'Orsay)

### de la section Nantes

mardi 19 février 2013 (12h30-13h30),

salle intersyndicale Breil IV

mardi 5 mars 2013 (12h30-13h30),

salle intersyndicale Breil IV

mardi 19 mars 2013 (12h30-13h30),

salle intersyndicale Breil IV

### de la commission exécutive

mercredi 20 février 2013 à Nantes

*Adbérents, sympathisants, soyez nombreux à venir nous retrouver pour échanger, vous informer des actions menées par la CFDT*

# Ados

Association des Œuvres Sociales  
du ministère des Affaires étrangères

## Vous voulez savoir ce qu'est l'Ados ?

Retrouvez  
la *Lettre du syndicat Spéciale Ados*  
qui vient de sortir,  
sur le site

[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)