

Paris, le 7 janvier 2010

Compte rendu de la réunion de concertation du 3 décembre 2009

Le sujet central de cette réunion qui a rassemblé, au titre de l'administration, RH1, RH2 et RH3, concernait le bilan du mouvement 2009. Quatre autres points étaient inscrits à l'ordre du jour : le centre de services des ressources humaines (CSRH) à Nantes, la situation des personnels en Guinée, les perspectives de fusion des corps de traducteurs du MAEE et du MEIE¹ (point demandé par la CFDT-MAE) et le calendrier de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

1. Bilan du mouvement 2009

Dans son intervention liminaire, la CFDT-MAE souligne la difficulté d'apprécier les informations, souvent hétérogènes, transmises par l'administration. Estimant que ce bilan ne doit pas se limiter à une approche purement statistique, la CFDT-MAE regrette que les documents fournis ne présentent aucune perspective, ni amont, ni en aval. Pour le prochain exercice, elle souhaite « aller plus loin » et disposer d'informations plus précises, notamment sur les agents titulaires et en CDD, sur les agents en instance d'affectation (touchent-ils ou non des primes ?) et sur les agents en fin de carrière (a-t-on prévu une politique de l'emploi en faveur des seniors, alors que des solutions existent ?).

S'agissant de l'assistance technique, la CFDT-MAE regrette que cette dernière soit réduite à une simple marge d'ajustement², sans véritable réflexion d'ensemble sur l'expertise fonctionnelle à l'étranger. La CFDT-MAE souhaite par ailleurs disposer d'un bilan d'ensemble de l'opérateur FCI³, sans quoi il est impossible d'apprécier la politique du MAEE en matière d'assistance technique directe ou via FCI.

S'agissant enfin des contractuels recrutés sur place (CRSP), la CFDT-MAE dénonce les effets pervers de cette pratique qui a pour conséquence de fausser la concurrence et le bilan final du mouvement (les contrats coûtent moins cher et les postes jouent là-dessus). Elle souhaite également qu'un bilan complet soit fait sur les postes transférés vers l'agence française de développement. En effet, à ce jour, aucune information n'existe sur les « pertes en ligne » liées à ces transferts. Plus généralement, la CFDT-MAE demande qu'un bilan complet soit fait sur la réforme de l'aide publique au développement.

Réponses de l'administration : les documents et tableaux remis sont perfectibles et d'autres formules existent, mais il s'agit plutôt de documents de synthèses, et il était difficile de faire un « arrêt sur image » à un instant donné.

S'agissant du bilan du mouvement, l'administration en explique les principales modalités et contraintes : la publication des postes à la Transparence 2010 s'est faite en juillet 2009. Désormais, tous

1 Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

2 Sur le millier de postes hors VI ouverts en programmation au 1^{er} janvier 2009, 140 seront fermés d'ici la fin de l'année et 90 seront concernés par le transfert à l'AFD entre 2010 et 2012.

3 France Coopération Internationale.

les postes sont publiés en transparence initiale ou complémentaire. Les affectataires examinent ensuite l'ensemble des vœux des agents. Il arrive parfois que certains postes ne recueillent aucune candidature. D'autres, en revanche, peuvent en recevoir plusieurs, ce qui explique que les affectations ne se résument pas un simple travail arithmétique, et que les tous les agents n'obtiennent pas toujours leurs premiers vœux. **98 postes de catégorie C reçoivent 0 ou 1 candidature ; 30 postes plus de 15. Le déséquilibre est géographique (Amérique du Nord, Asie et Amérique du Sud restant les zones les plus demandées) et fonctionnel (postes de secrétaires de chef de poste, agents ressources, visas, peu prisés, contrairement aux fonctions de CAD).** Malgré ces difficultés, 42 % des agents de catégorie C ont obtenu leur premier vœu d'affectation et 62 % un de leurs vœux. 55 % des agents de catégorie A ont reçu une affectation sur leur vœu 1 ou 2. Par ailleurs, il arrive parfois que des agents n'expriment pas suffisamment de vœux, ou que d'autres ne disposent pas l'expérience requise pour le poste demandé... ».

Selon l'administration, le dialogue avec les agents se poursuit, même au moment des réunions d'affectation, dont le calendrier va de janvier à mars. Si une affectation est décidée plus tôt, l'agent en est informé le plus tôt possible. Les situations personnelles sont prise en compte dans la mesure du possible (postes doubles, scolarité...). Au cas où un agent n'aurait pas obtenu gain de cause, l'administration peut identifier avec lui une autre affectation qui pourrait correspondre à son profil. »

« Les demandes de postes doubles (deux agents du MAEE, mais aussi, détachés sur contrat dans le réseau culturel et de coopération) sont traitées en premier et le plus tôt possible. Elles dépendent cependant de facteurs à double entrée. Le taux de satisfaction a été de 100 % pour les postes A+A et A+B, et de 40 % pour les postes A+C. La problématique est grandissante s'agissant de l'emploi dans le privé, et il est difficile de donner satisfaction à tout le monde, même si l'administration « s'efforce d'être davantage à l'écoute des agents, d'intégrer et de prendre en compte leurs souhaits en la matière ». La politique mise en place est certes perfectible, mais l'administration mentionne, comme preuve, le maintien une année supplémentaire d'un couple et la mise en disponibilité d'un agent dont le conjoint a été nommé chef de poste consulaire. »

Prenant l'exemple du mouvement 2010 des agents de catégorie C, l'administration indique que trois réunions d'affectations se sont tenues entre septembre et décembre, ce qui a permis de flécher plus de 60 % des candidats. Il faut cependant attendre les arbitrages du dialogue de gestion de fin d'année pour connaître les postes qui seront transformés, créés ou supprimés. En général, la DRH évite de communiquer sur les postes susceptibles d'être supprimés, ou tant qu'elle n'a pas la certitude que tel poste sera maintenu. Les TD sont ensuite adressés aux postes courant janvier, et les réponses des ambassadeurs arrivent en février.

Pendant ce temps, « le dialogue avec les agents continue » : sur les 400 agents inscrits sur la Transparence 2010, l'administration indique en avoir reçu 150. Un message a été mis en ligne pour inviter les agents à prendre contact avec la DRH et une adresse générique spécifique a été créée à cet effet. Victime de son succès, la DRH a reçu, le lendemain, de nombreux mails de demandes de rendez-vous. D'un point de vue pratique, des box ont été aménagés pour recevoir les agents en tête-à-tête, ce qui permet d'assurer un cadre confidentiel. « Des entretiens peuvent ainsi être obtenus en quelques jours ». Pour les agents en poste à l'étranger, les contacts se font soit par mails, soit par téléphone, ou à l'occasion de passages à Paris. Enfin, une présence régulière est assurée à Nantes via la DAGN (Délégation des affaires générales à Nantes).

S'agissant des postes de présence diplomatique (PPD), l'administration affirme qu'il n'est pas possible d'établir un format-type applicable à toutes les ambassades, dès lors que des contraintes comme la sécurité ou la localisation des services culturels doivent également être prises en compte. La moyenne des PPD s'établirait ainsi plutôt aux alentours de 15 ETP, avec des variations de 8 à 18.

« RH2 ne peut donc pas donner de résultats sur le mouvement tant que le dialogue de gestion (qui est du ressort de RH1 et qui s'échelonne sur 6 mois, en amont), n'a pas été achevé : recensement des postes à la Transparence, réception des demandes des agents, gestion des grandes priorités, priorités nouvelles (ex : réouverture de l'ambassade de France au Rwanda), travail plus précis avec les directions

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

politiques, les secrétariats de programme..., le tout dans un contexte de forte contrainte avec la suppression de 255 ETP en 2010, qui est loin d'être atteinte selon la DRH ».

Toujours selon la DRH, « un autre aspect important du mouvement consiste à bien calibrer les postes par rapport aux vœux exprimés, ce qui explique parfois que les agents optent pour un 5ème ou 6ème vœu, après en avoir débattu avec la DRH ». En ce qui concerne les agents de catégorie B, 83 % des candidats ont été contactés. La DRH affirme vouloir atteindre « une plus grande personnalisation des dossiers et des parcours professionnels ». Enfin, la DRH rappelle qu'« il y a plus d'agents fondés à partir que de postes ouverts » : **100 postes de catégorie B ouverts pour 140 agents inscrits à la Transparence (71 %). Ce manque de débouchés se vérifie pour les postes de catégorie A avec 220 postes pour 323 candidats (68 %).**

S'agissant des **agents contractuels**, la publication des postes vacants se fait désormais en même temps que la transparence. En 2009, 100 postes d'agents contractuels – limités, selon la législation, aux agents de catégorie A en CDD – ont été pourvus, 80 % en provenance du privé, 20 % de fonctionnaires détachés sur contrat. Ce chiffre, exceptionnel, est principalement dû à la mise en place de la DGM qui a absorbé 2/3 des recrutements, le reste étant allé à la DSI, à la DCP et aux directions politiques. En 2010, la situation devrait se rétablir à 50 recrutements (niveau de 2008). A l'étranger, 12 postes restent à pourvoir du fait de démissions, dans le secteur culturel, et, dans une moindre mesure, dans le secteur de l'APD. L'administration part du principe que tous les postes doivent être occupés par des titulaires, sauf là où il n'y a pas de candidats.

Pour la CFDT-MAE, le recrutement de 100 agents en CDD est en totale contradiction avec la mise sur la touche des agents titulaires, notamment lors de la restructuration DGCID/DGM. Un tel comportement est inadmissible de la part de l'employeur : tandis que des agents restent chez eux, l'administration embauche sur CDD. La CFDT-MAE demande donc qu'un effort soit fait en matière de formation, de requalification et de reconversion des agents sans affectation.

La DRH répond que « ce travail de requalification est une évidence et qu'elle est en relation avec les agents en instance d'affectation pour essayer de trouver une solution avec eux ». Idem, s'agissant de l'emploi des seniors, pour lesquels l'administration déclare « s'employer à rechercher des formules adaptées à leurs projets ».

S'agissant des **assistants techniques**, l'administration indique qu'il n'y a pas eu de transfert à l'AFD en 2009. En revanche, 76 transferts sont prévus en 2010 et 14 en 2011-2012, soit un total de 90 sur cette période. Aucun de ces transferts ne concerne des agents en cours de contrat.

Les recrutements sur CRSP sont actuellement en progression, mais cela est fonction des ressources sur place. Ils peuvent représenter une solution intéressante localement, en particulier pour les conjoints.

La CFDT-MAE rappelle qu'à ses yeux, le recours aux CRSP induit un biais dans la mise en concurrence, par rapport aux assistants techniques expatriés.

L'administration répond que les candidats doivent satisfaire à des critères précis, établis notamment par l'organisme d'accueil, et qu'il existe une obligation de résultat pour l'administration qui accueille ces agents.

2. Centre de services des ressources humaines (CSRH)

L'administration annonce le transfert à Nantes de la gestion administrative des agents, actuellement assurée par les sous-directions RH2 et RH3, et d'y créer un centre de services des ressources humaines (CSRH). Ce centre de gestion sera une sorte de « back-office » de saisie des actes de gestion relatifs aux mouvements, aux affectations et aux carrières, l'idée étant de rapprocher la gestion administrative des agents de la gestion de leurs traitements et de l'ONP⁴. Le CSRH sera rattaché à la DAGN. Les décisions

4 Opérateur National de Paye.

relatives aux recrutements, aux affectations et à la transparence resteront prises à Paris. Les autres questions relevant de la compétence des CAP et les bilans de carrière seront également suivis à Paris. Les actes de gestion connectés à ces décisions seront donc transférés à Nantes.

Le calendrier a été arrêté au 1er septembre 2010. Le mouvement concernera une vingtaine de postes de gestionnaires et devrait contribuer au maintien du niveau d'emploi à Nantes. Il apparaît que la quasi-totalité des agents dont les emplois seront transférés ne souhaitent pas aller à Nantes. Ils seront donc affectés sur d'autres postes en administration centrale ou à l'étranger. Les postes qui seront à pourvoir à Nantes feront l'objet d'une transparence complémentaire.

Des groupes de travail ont été créés sur la problématique des CAD et des doubles dossiers et la typologie des actes de gestion notamment. La réflexion sur l'organigramme se poursuit. Dans l'immédiat, des agents qui pourront servir d'appui aux bureaux nantais resteront au sein de RH2 et RH3, l'objectif étant de garantir la continuité de service aux agents. Se pose également la question de la signature du contrat par les assistants techniques, avec le risque de multiplier les navettes entre Paris et Nantes.

3. Situation des personnels en Guinée

Les personnels titulaires et CDI dans le réseau diplomatique et culturel sont tous en fonctions à l'exception d'un agent en congé maladie. En revanche, l'institut culturel est fermé et ne rouvrira que lorsque les conditions de sécurité le permettront : les 2 agents contractuels sont placés en position d'appel spécial, les agents de droit local sont toujours rémunérés. Ces agents, en fin de contrat en 2010, avaient obtenu une prolongation jusqu'en 2011 ; ils seront prévenus en temps utile de toute évolution. Pour les assistants techniques, 3 sont sur place, 6 sont en position d'appel spécial et 2 sont en instance d'affectation. Il n'y a pas de possibilité actuellement de les affecter sur un autre poste.

4. Perspectives de fusion des corps de traducteurs du MAEE et du MEIE

La DGAFP a lancé un programme interministériel de réduction du nombre de corps. Les corps de traducteurs sont visés en raison de leur faible effectif. Les traducteurs du MAEE et du MEIE sont d'ailleurs déjà régis par des dispositions statutaires communes fixées par le décret du 19 mars 1998 (mêmes modalités de concours, échelonnement identique). En 2007, des échanges entre les deux ministères pour envisager des possibilités de détachements croisés ou de recrutement commun n'avaient pas abouti. La DGAFP demande la reprise des discussions afin d'examiner la possibilité de fusionner les deux corps.

Le MAEE a fait savoir qu'il ne souhaitait pas mettre son corps de traducteurs en extinction, ni recourir à la contractualisation ni à l'externalisation de ce métier. L'expérience, le savoir-faire et la rapidité de réaction nécessaires justifient en effet de conserver un corps professionnel de traducteurs. En revanche, le MAEE est favorable à une fusion avec le corps du MEIE, dans la mesure où il gère déjà les traducteurs affectés au ministère de la défense et au CLEISS et où il est bien placé pour savoir que la mutualisation offre de nombreux avantages.

Avant toute prise de contact avec le MEIE, les prochaines étapes seront la consultation du département de la traduction et des agents concernés, puis la CAP des traducteurs qui se réunira le 18 décembre 2009.

5. Calendrier de la mise en place de la PFR

Au 1er janvier 2010, seront intégrés dans la PFR les emplois fonctionnels, les CAE, les SAE, les traducteurs et les secrétaires de chancellerie. Ne seront pas concernés, à ce stade, les ASIC et les SESIC

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

car il faut travailler au préalable sur la question des primes informatiques qui ne rentrent pas dans les plafonds de la PFR.

Selon l'administration, « la situation ne changera pas dans l'immédiat pour les agents de catégorie A dans la mesure où la cotation a déjà été faite et où l'existant est transféré dans la structure PFR (ce qui implique une « part individuelle acquise » qui n'était pas initialement prévue par la DGAFP) ».

Pour les catégories B, le MAEE a obtenu des plafonds dérogatoires (supérieurs d'environ 20 à 28%) et travaille actuellement à la cotation de ces emplois de catégorie B. La bascule dans la PFR se fera également au 1er janvier mais sur la base du taux moyen, la régularisation interviendra ultérieurement, à titre rétroactif. Selon l'administration, « l'opération permettra de mieux prendre en compte les fonctions et devrait faciliter les affectations sur les postes à responsabilité ».

Pour la CFDT-MAE, le risque principal demeure essentiellement dans la part individuelle : d'un côté, l'administration nous explique qu'elle a reproduit l'existant, que la part individuelle est « acquise » et que la modulation au mérite ne variera que dans les limites actuelles (0 à 900 €/an pour les catégories C, 0 à 1700 € pour les catégories B et 0 à 3000 € pour les catégories A). Mais dans le même temps, elle affirme qu'« il n'est pas impossible que cela évolue ultérieurement. »

En effet, le décret relatif à la PFR⁵ prévoit une modulation de la part « résultats » en fonction de l'évaluation individuelle. D'où notre crainte : la modulation restera-t-elle dans les limites actuelles ou ira-t-elle au-delà ?⁶

5 Décret 2008-1533 du 22 décembre 2008, art. 2.

6 En prenant l'exemple des A-types débutants aux taux moyen, la part individuelle acquise est de 5 084 €/an, auxquels peuvent s'ajouter une modulation maximum annuelle de 3 000€/an.