



SOMMAIRE

- **Éditorial**
Pages 1 & 2

- **Réunion
de concertation**
Pages 3 & 4

- **L'ARTT au MAE**
Pages 5 à 8

- **Fusion des corps
(Agents de catégorie B)**
Page 9

- **Contractuels—Précarité
Le PARE**
Pages 10 à 12

- **Service Central
de l'État Civil**
Page 13

- **Préfon—Retraite**
Pages 14 & 15

- **Conseil syndical**
Page 16

édito

Par
Sylvie CHAVENTRE
Secrétaire Générale

PAS DE TREVE ESTIVALE A LA CFDT !!

Souvenez-vous que lors de la réunion de concertation du mois de mai, il avait été prévu que les réunions ARTT se poursuivraient durant tout l'été entre l'administration et les organisations syndicales en vue d'un comité technique paritaire spécial consacré à ce sujet en octobre.

La CFDT-MAE s'est tenue prête!! Et pourtant l'actualité de cet été 2001 a été tout à fait différente...

En effet, dès le début du mois de juillet, le syndicat est interpellé par les personnels recrutés locaux du Portugal très inquiets des problèmes fiscaux qu'ils rencontraient. La CFDT-MAE intervient immédiatement auprès de l'administration afin que des mesures de régularisation soient prises dans les meilleurs délais. Rappelons qu'au Portugal, l'impôt sur le revenu doit être effectué par prélèvement à la source. Ce problème qui avait été soulevé dès 1998 est resté lettre morte malgré l'intervention du Chef de poste. Le ministère des finances portugais ayant réouvert ce dossier cet été, certains de nos collègues se retrouvent avec d'énormes contentieux. Il est donc urgent que le dialogue social se mette en place à Lisbonne.

Le 10 Juillet, la CFDT s'adresse au ministère de la fonction publique à propos de la mise en œuvre de la loi Sapin et des concours réservés, l'Administration ayant indiqué lors du CTPM1 de juin que le taux de sélectivité ne dépasserait pas 25%. Or, la loi de janvier 2001 est bien une **loi de résorption de l'emploi précaire** et les concours réservés ne peuvent être basés sur une sélectivité *a priori* ; pourquoi n'y aurait il que 25% de bons agents parmi ceux que le MAE emploie depuis parfois plusieurs années ?

Dès les premiers jours d'août, ce sont les personnels de recrutement local en Inde qui "tirent la sonnette d'alarme" à la suite de la réponse de la commission coût/vie relative à leur situation salariale. Ils voient en effet leur salaire revalorisé de 1,01% alors que le taux officiel d'augmentation, reconnu par le FMI, est de 6%. Un préavis de grève est déposé pour le 5 Septembre. La CFDT-MAE se mobilise à nouveau et nous obtenons une revalorisation salariale de 4,05 % pour l'ensemble de nos collègues en Inde, avec effet rétroactif au 1^{er} Janvier 2001.

Le dossier concernant la reconnaissance des nouvelles unions légales (PACS et concubinage) fait également l'objet d'un courrier à la suite des précisions favorables apportées par la Direction Générale de l'Administration en Juin. Il s'agit maintenant pour la CFDT d'obtenir la mise en oeuvre concrète de ces engagements qui concernent la prise en charge des frais de voyage et de changement de résidence ainsi que le bénéfice du supplément familial à l'étranger.

Le mois d'août aura permis de nouveaux échanges sur le dossier "contractuels-précarité" pour préparer les discussions du « chantier » souhaité par la CFDT et convenu lors du second comité technique paritaire. Vous trouverez dans cette Lettre du Syndicat la première synthèse de nos analyses et propositions ainsi qu'une information sur le PARE (Plan d'Aide pour le Retour à l'Emploi) dont le texte est entré en vigueur au 1er Juillet 2001.

Le 30 août, conseillers, permanents, représentants du SGEN-CFDT Étranger et plusieurs élus CFDT en CAP se sont retrouvés pour un conseil syndical élargi, saluant les partants, souhaitant la bienvenue aux nouveaux arrivants. Il est à noter que lors de ce conseil Sylvie CHAVENTRE a été élue Secrétaire Générale en remplacement de Laurent LAPEYRE appelé à de nouvelles fonctions. Ce fut également l'occasion de faire le bilan de l'année 2000-2001 riche en évènements, de préparer projets et dossiers pour cette nouvelle année.

Et l'ARTT dans tout ça direz vous ? et bien tout simplement RIEN pendant ces deux mois ! Et pourtant l'échéance est au 1er janvier 2002, dans moins de 100 jours.

Septembre : on confond vitesse et précipitation, et les réunions s'enchaînent sur ce dossier devenu... **URGENT!**

LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 141 - SEPTEMBRE 2001

Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Bureau 2267,
57 bd des invalides
75007 - PARIS
☎ 01 53 69 32 67

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

bureau 642
23, rue La Pérouse
75775 PARIS CEDEX 16
☎ 01 43 17 60 44
FAX : 01 43 17 60 96

Email : cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr et cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr

tirage : 1 200 exemplaires

REUNION DE CONCERTATION

26 SEPTEMBRE 2001

Cette réunion de concertation de rentrée permet une première entrevue avec le nouveau directeur général de l'Administration. M. Zeller, qui a pris ses fonctions au début du mois de septembre. Chaque organisation syndicale est invitée à faire connaître ses priorités ; la CFDT-MAE expose plusieurs thèmes majeurs : l'ARTT, les questions touchant aux contractuels et à la précarité (Loi Sapin - "chantier CTPM"), la situation des recrutés locaux, le dialogue social, la formation, l'organisation et les méthodes de travail et enfin les effectifs, sans augmentation en 2002.

Le directeur général confirme que la mise en place de l'ARTT au 1^{er} janvier 2002 est un dossier important ; le débat aura lieu en CTP, le premier comité technique paritaire ayant été reculé d'un mois, ce, pour une meilleure concertation dans les services et dans les postes. Il se dit très favorable à un renforcement du dialogue social dans un esprit d'équipe précisant que l'ARTT c'est un droit. Néanmoins, il nous est confirmé que l'ARTT se fera sans création d'emplois et qu'il faudra améliorer les méthodes de travail. Une circulaire va être adressée à l'ensemble des chefs de service sur les modalités d'application de l'ARTT.

M. Zeller prend bonne note des problèmes de formation et de mobilité, des questions concernant les personnels contractuels, des problèmes salariaux et de la nécessité d'améliorer le dialogue au Département.

La réunion de concertation commence ensuite avec un ordre du jour chargé !

FUSION DES CORPS B ET C

La mise en œuvre de la fusion des corps de catégorie B sera l'objet d'une seconde réunion en octobre axée sur la formation, le concours et les filières. La CFDT-MAE avait souhaité d'ores et déjà avancer sur la question de la fusion des corps de catégorie C. L'Administration juge nécessaire d'achever le dossier des agents de catégorie B pour mettre en œuvre celui des agents C. Cependant, la Direction des Ressources Humaines commence un état des lieux.

Quant à la fusion des deux comités techniques paritaires (CTPM1 et CTPM2) on nous indique que ce n'est pas d'actualité...

POINT DES AFFECTATIONS

Le mouvement 2001 a concerné 1000 agents dont pour les catégories A un peu plus de 200 départs à l'étranger contre 192 retours à l'Administration centrale. D'autre part, 137 agents B sont partis à l'étranger tandis que 140 postes étaient à pourvoir à l'Administration Centrale. Enfin, pour les agents de catégorie C, on compte 560 mouvements à l'étranger (mouvements de poste à poste et départs depuis l'Administration Centrale) mais 44 postes ne sont pas pourvus. A l'Administration Centrale,

200 agents, lauréats de concours et retours de poste n'ont pas suffi puisqu'il reste 40 postes à pourvoir.

Pour l'année 2002, outre la transparence principale, trois transparences complémentaires sont parues. A l'étranger, seront à pourvoir, 199 postes A dont 25 postes culturels, 137 postes B dont 14 postes culturels, 28 postes CXI dont 11 chefs de centre régionaux et 519 postes C. Les réunions d'affectation commencent le 4 octobre.

CONGES A L'ETRANGER

Ce texte relatif au régime des congés à l'étranger, étudié au CTP de juin dernier, a été approuvé par le Ministère de la Fonction Publique. Le feu vert du ministère du budget est attendu ! La Direction des Ressources Humaines poursuit la déconcentration de la gestion des congés tout en conservant néanmoins un contrôle à l'administration centrale.

RECRUTES LOCAUX

La CFDT-MAE était plutôt inquiète du silence de l'Administration, sur ce dossier crucial; depuis le printemps dernier, plus de nouvelle du rapport au Parlement!

En fait, la Direction des Ressources Humaines a avoué que ce rapport n'avait pas manqué de poser des problèmes entre ministères concernés (Ministère des Affaires Étrangères, Finances, Défense) et qu'il revenait finalement au Département d'en effectuer la synthèse. Le rapport définitif doit être remis au Ministère de la Fonction Publique pour être ensuite rendu au Parlement. Les organisations syndicales vont recevoir également copie de ce dossier ; on nous assure qu'il sera prêt la semaine prochaine (ouf !)

Une réactualisation sera établie chaque année.

RAPPROCHEMENT DES CONJOINTS

Pour l'année 2000, les 21 postes doubles ont tous été accordés alors qu'en 2001, sur 64 demandes, 45 postes doubles ont été satisfaits. Une réunion d'affectation particulière va avoir lieu sur ce dossier sachant que les candidats doivent également respecter les conditions de temps de séjour.

CONDITIONS DE VIE DANS LES POSTES

Les conditions de vie des agents en poste à Annaba sont particulièrement difficiles. Outre deux postes supplémentaires qui seront créés en 2002, des crédits seront mis en place pour la sécurité et de meilleures conditions de vie sur place.

EFFECTIFS

La sous-directrice PLB admet qu'une erreur s'est glissée dans le tableau des effectifs réels remis lors du CTPM de juin et, que le Département n'a pas "perdu" 700 agents de catégorie C.

Voici les statistiques réelles de cette catégorie :

Au 31/12/1999	3 141 agents C
Au 31/12/2000	3 506 agents C
Au 31/12/2001	3 563 agents C *

* (80 lauréats de concours seront affectés au dernier trimestre 2001)

A propos des effectifs de B administratif, les statistiques actuelles sont les suivantes :

- sur 415 secrétaires de chancellerie actuellement en fonction, 287 sont en poste à l'étranger et 128 sont en poste à l'Administration Centrale.
- sur 459 secrétaires administratifs d'administration centrale, 97 sont à l'étranger tandis que 362 travaillent à l'Administration Centrale.

Si le concours interne des secrétaires des Affaires Étrangères n'a été ouvert que pour 4 postes en 2001, l'Administration promet une augmentation du nombre de postes pour 2002.

SITUATION DES CONTRACTUELS - LOI SAPIN

Loi Sapin : Le vivier des candidats recensés est de 697 agents - 128 agents ont déposé une demande dont 98 ont été retenues. Deux décrets sont parus au Journal Officiel, l'un concernant l'équivalence des diplômes et l'autre relatif aux conditions de titularisation à titre interministériel (Nous reviendrons de manière détaillée sur ces textes très prochainement).

La DRH précise qu'il y aura égalité face aux concours mais aussi égalité en matière de préparation avec renforcement du dispositif de formation. Le Département profitera de ce processus pour revoir en général la formation au concours - cadre général - de secrétaires des Affaires Étrangères. Il y aura des candidats au titre de la loi Sapin lors de chaque concours interne, le programme étant identique.

Pour les agents C - échelle 2 - le MAE est en attente du texte pour ouvrir le recrutement (sans concours).

Pour les autres candidats, des concours sont prévus en 2002 pour les agents C et B. Un concours de secrétaire d'Orient sera ouvert en 2002 et un concours de secrétaire - cadre général - aura lieu en 2003. Quant au taux de réussite de 25 % qui nous paraît très bas, la DRH indique qu'elle souhaite maintenir la qualité des agents ainsi que la polyvalence.

Situation des contractuels

La DRH souhaite réduire le nombre de contractuels et limiter la précarité. A titre d'information, elle indique que 509 A et B ont été recensés de 1991 à 2001. Sur ces 509 agents, il reste actuellement 293 contractuels en activité au MAE, soit 235 à l'administration centrale et 58 à l'étranger. La durée moyenne du recrutement a été de 3 ans.

Les textes présentés au CTPM de juin pour les contractuels d'administration "ante Le Pors" vont devoir faire l'objet d'une nouvelle étude car des "ajustements" sont nécessaires. Les organisations syndicales s'indignent de ce nouveau retard qui empêche ces agents de bénéficier d'une commission consultative paritaire.

FILIERE DES COMMUNICATIONS

Le décret étudié lors du CTPM 1 de juin et qui concerne les SESIC devrait paraître prochainement. La circulaire sera publiée par la suite.

FORMATION - DIALOGUE SOCIAL

- A la question de la CFDT concernant l'impossibilité pour les agents ne partant pas en poste de suivre des cours de langues, PLC nous confirme qu'il n'y a pas de changement par rapport aux années passées. Bien, nous voilà rassurés !
- Par contre, l'Institut Diplomatique n'ouvrira pas encore ses portes cette année aux agents de catégorie B et aux assistants techniques. La DRH pense que cette modification pourrait être envisagée pour 2003 ... Les promesses de juin dernier seraient-elles déjà envolées ?
- Néanmoins, des engagements sont pris pour développer le dialogue social et la question des commissions consultatives de concertation fera partie du programme de formation des nouveaux chefs de poste.
- Les organisations syndicales devraient bénéficier de panneaux d'affichage rénovés. Encore un peu de patience !
- Enfin, la situation des concubins et pacsés devrait faire l'objet d'une modification des textes. La DRH nous indique que la CFDT (cf. édito) recevra une réponse du Ministre dans les prochains jours. Précisons néanmoins que pacsés et concubins peuvent bénéficier d'une formation sur présentation d'un justificatif.

RESEAU CULTUREL

Le sous-directeur PLD fait le point des affectations 2001, sur le titre III : 428 agents ont participé au mouvement dont 36 agents titulaires du MAE.

Le mouvement 2002 devrait être plus important que celui de cette année.

Pour les assistants techniques (titre IV), une transparence devrait paraître en novembre avec une publication très large dans les ministères techniques.

A propos du volontariat international, on a enregistré 24.000 candidatures. Il reste néanmoins trois secteurs où l'on manque de candidats : informatique, médecine et BTP.

Les crédits culturels et de coopération très réduits en juillet [une économie de 250 millions est exigée, soit 45 millions de FF déjà annulés et 85 en attente] ne vont pas perturber le fonctionnement ni toucher les personnels des centres culturels.

Par contre, ce sont les actions de coopération qui vont devoir être réduites.

QUESTIONS FINANCIERES

- Le mois de décembre 2001 ne verra pas l'attribution du reliquat de primes, l'enveloppe étant restée constante alors que le MAE a recruté de nouveaux agents de catégorie C à l'administration centrale. On nous promet que pour 2002, tout ira mieux avec une remise à niveau de 16 % de la ligne budgétaire. La réponse devrait être connue en novembre.
- A propos de la NBI pour les agents de catégorie A, la DRH va réfléchir à un taux majoré de prime compensant l'absence de NBI.
- CSG-CRDS (cf. lettre du syndicat de mai-juin 2001) : l'administration confirme que l'ordonnance du 2 mai s'applique pour les agents ne réunissant pas la double condition (imposition en France et régime de protection sociale français obligatoire).
Pour les années passées, la question du remboursement de ces cotisations n'est pas tranchée, le Ministère des Finances y étant opposé. Le remboursement de ce "trop versé" ne se ferait qu'au profit des agents travaillant dans un pays de l'Union Européenne. Nos collègues recrutés locaux sont extrêmement concernés par cette question. Nous poursuivrons l'information !

Réunion du 6 septembre 2001

En vue du Comité Technique Paritaire spécial ARTT, trois avis formels seront présentés aux organisations syndicales :

- o un arrêté relatif aux cycles de travail au Département
- o un arrêté portant application des dispositions des articles 5 (recours aux astreintes), 9 (permanences de nuit et déplacement dans le cadre de l'exercice des fonctions) et 10 (application de l'ARTT aux cadres) du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.
- o un décret relatif à la rémunération des astreintes et interventions effectuées par certains agents du Département.

La CFDT-MAE a demandé la communication du procès-verbal du précédent CTPM 1 de juin (document non disponible actuellement) et un point d'information sur la mise en place du référendum en vue de l'application des horaires variables à Paris. La DRH précise que l'horaire contrôlé sera mis en place sans consultation préalable du personnel. En revanche, l'horaire variable sera appliqué si la consultation du personnel au printemps 2002 donne un résultat positif.

Le texte sur les modalités d'application de l'ARTT

- o Les dispositions nantaises sont maintenues : une journée de récupération est accordée pour un solde excédentaire de six heures, dans le cadre des horaires variables.
- o Les astreintes et le temps d'intervention au cours de ces astreintes donnent droit à compensation financière
- o Le nombre de jours forfaitaires des cadres est porté à 15 (il est toutefois de 18 jours dans d'autres ministères)
- o La permanence de nuit assurée par des agents de catégorie A donne droit à une journée de récupération
- o Les temps de déplacement donnent droit à récupération dans certaines conditions.
- o La formation professionnelle et la formation syndicale sont du temps de travail effectif.
- o 38h30 sera la moyenne annuelle à ne pas dépasser.

Enfin, un projet de circulaire signé par le Secrétaire Général sur les méthodes de travail est en

cours d'élaboration avec trois axes majeurs : la technique du "binôme", la prise en compte des problèmes transversaux, la nécessité de redéployer les effectifs.

La CFDT-MAE s'inquiète de la mise en oeuvre de l'ARTT sans création d'emplois, ce qui est contraire à l'esprit de la loi Aubry et risque de se faire au détriment des agents et du service public, même si 150 nouveaux agents de catégorie C ont été recrutés lors des deux derniers concours d'adjoints administratifs. Elle constate que d'autres ministères ont un meilleur texte d'application qu'au MAE, comme c'est le cas au Ministère de la Défense. Enfin, l'ARTT à l'étranger est très en deçà de nos attentes ; une véritable concertation doit se mettre en place dans les postes.

Réunion du 12 septembre 2001

Cette réunion du 12 septembre commence par une déclaration intersyndicale portant sur plusieurs points importants :

- o Des créations d'emplois sont nécessaires pour mener à bien la mise en oeuvre de l'ARTT
- o Les organisations syndicales demandent que le CTP spécial ARTT prévu initialement le 18 octobre, pour ce qui concerne le CTPM 1, soit reporté d'un mois afin que la concertation s'instaure dans les services et dans les postes à l'étranger à propos de l'organisation, les méthodes de travail, l'établissement du règlement intérieur.
- o L'augmentation du nombre de jours ARTT forfaitaires pour les cadres, actuellement fixé à 15.
- o Enfin, à Paris, le contrôle électronique des horaires doit avoir lieu avec la mise en place de l'horaire variable (referendum).

Les organisations syndicales souhaitent également avoir communication de la note du Secrétaire Général sur les méthodes de travail, de la note d'information à tous les agents, du projet de texte sur le règlement intérieur.

Si la DRH ne s'avoue pas hostile au report du CTPM 1 (il sera finalement fixé au 21 novembre), au débat dans les services et dans les postes et à la communication de la note d'information à tous les agents, elle reste opposée à la mise en place, dès janvier, de l'horaire variable à Paris, indiquant qu'il s'agit d'une

gestion très complexe et que la DRH n'a pas de personnel supplémentaire pour la mise en oeuvre (Eh oui, on manque d'emplois !!).

Comme les organisations syndicales regrettent que les thèmes organisation et méthodes de travail n'aient pas été travaillés jusqu'à présent, l'administration nous communique quels seront les points importants :

- o Généralisation du fonctionnement en binôme (ce fonctionnement existe déjà dans certains services et postes mais il devra être institutionnalisé).
- o La conduite de réunions devra être revue en réduisant le nombre, en prévoyant un ordre du jour, en limitant la durée (un programme de formation sera mis en oeuvre destiné aux agents concernés).
- o Les bordereaux de transmission et les circuits-papiers seront réduits. Certains documents seront signés par les rédacteurs.
- o Il y aura transformation des permanences en as-treintes.

- o L'utilisation d'Intranet sera renforcée.
- o Il y aura allègement des visas avant signature et possibilité de visa électronique
- o En matière de gestion des ressources humaines, il est prévu la constitution d'équipes de renfort lorsqu'il y a des charges de travail importantes dans certains services. L'offre de formation sera également renforcée.

Enfin, l'ensemble des organisations syndicales demande que le texte d'application de l'ARTT au MAE (dit "Préambule") soit mis en ligne sur le Diplonet afin que l'ensemble des personnels, à l'administration centrale comme dans les postes, puisse en prendre connaissance et possède ce document en vue des réunions dans les services et les postes à l'étranger (réunion des CCC).

Il s'agit d'un document de travail, qui à ce stade, n'est pas encore définitif. La DRH nous donnera finalement son accord le 27 septembre dernier pour cette "diffusion à grande échelle".

La CFDT-MAE se tient à la disposition de l'ensemble des agents qui n'auraient pas accès à l'Intranet du MAE pour leur transmettre ce texte sur les modalités d'application de l'ARTT.

*
**

L'ANALYSE DE LA CFDT - MAE

A ce stade des discussions sur la mise en oeuvre de l'ARTT, la CFDT-MAE relève un certain nombre de points importants:

Les créations d'emplois

Le Département voit pour la troisième année consécutive la stabilisation des effectifs avec 9.466 emplois inscrits en projet de loi de finances 2002. (Rappelons qu'en 2001, 9.475 emplois étaient inscrits au PLF). La DRH tente de rassurer les organisations syndicales sur cette question de l'emploi en précisant que, dans les trois prochaines années, le taux d'emplois gelés sera réduit **pour les catégories C**

Deux opérations simultanées seront menées :

- Augmentation des transformations d'emplois d'agents administratifs en adjoints administratifs.
- Ouverture de concours.

En l'an 2000, un solde net positif de 102 emplois d'agents C a été obtenu ; en 2001, on estime les

créations nettes à 220 emplois et pour les deux années suivantes, le solde positif serait de 100 emplois par an environ. Cependant, ce processus ne peut être appliqué aux agents A et B, le taux d'emplois gelés étant déjà très faible. Pour la CFDT-MAE, la philosophie même de la RTT est perdue de vue et ce n'est pas par quelques gains de productivité gagnés ici et là qu'il sera possible de continuer à assurer toutes les missions du ministère.

Les modalités d'application de l'ARTT

A propos du texte d'application de l'ARTT :

- La CFDT reste inquiète sur "l'amélioration de la qualité et de l'efficacité" des services affichée en page 1 du préambule face à la situation de l'emploi au Département.

Temps de travail

- Il est précisé que la base des 1600 heures permet

de "consolider" les possibilités de congés supplémentaires qui existent à des degrés variables : les 3 jours du Ministre, le jour octroyé la veille d'un examen, les autorisations d'absence sans fondement réglementaire etc...

Disons plutôt que les 3 jours Ministre, qui étaient certes une coutume, sont confisqués. Ils disparaissent du total des jours non travaillés. La CFDT-MAE interrogera le Ministre pour savoir s'il est lui même au courant de cette décision.

Les postes à l'étranger

La CFDT-MAE s'interroge sur le contenu de la formule "des recrutés locaux sur le plan juridique", qui d'ailleurs sont exclus du champ d'application de l'ARTT. Existerait-il des agents recrutés locaux qui ne le seraient pas sur le plan juridique ???

Si ces agents se trouvent exclus de l'ARTT, deux problèmes majeurs se posent :

☞ Il existera divers régimes pour les salariés dans un même établissement .

☞ Dès lors que les postes passeront aux 1.600 heures, les recrutés locaux effectueront le même temps de travail que les personnels expatriés. Cependant, les heures supplémentaires ne seront récupérées ou rémunérées qu'en cas de dépassement de l'horaire de travail fixé par la législation locale. La situation est complexe et dans de nombreux pays où la législation du travail est nettement défavorable (horaire hebdomadaire souvent très supérieur à 40 heures), les agents de recrutement local perdront le bénéfice des heures supplémentaires -récupérées ou rémunérées - entre le passage aux 1600 heures (exemple : 35 heures par semaine sans journée RTT) et le nombre d'heures fixé par la législation locale du travail.

Pour les agents expatriés, la CFDT-MAE ne peut pas cautionner le fait que "l'indemnité de résidence couvre les permanences et les astreintes ainsi que les heures supplémentaires dans des limites à respecter". Il s'agit là de la remise en cause totale des règles sur lesquelles reposent le système et le calcul de l'indemnité de résidence.

La DRH a oublié l'essentiel : Comment s'effectuera la RTT dans les postes à l'étranger ? N'oublions pas non plus que dans l'esprit de la réforme sur les congés à l'étranger, les jours de congés seront bien des jours ouverts

A l'Administration Centrale

La CFDT-MAE souhaite que l'horaire contrôlé soit mis en place parallèlement à l'horaire variable sur les sites parisiens.

Sur les temps de déplacement, la CFDT demande que le temps réel de déplacement soit pris en compte. Elle souhaite également que pour un départ obligatoire la veille au soir, la récupération soit fixée à plus de deux heures.

Une erreur de calcul s'étant glissée dans le décompte du temps de travail, pour un horaire hebdomadaire fixé à 38h30, il faut lire 1755 heures/an et 20 jours RTT et non 1748 heures. A ce sujet, le nombre de jours RTT qui était fixé à 16 jours pour 39 heures de travail hebdomadaire est passé à 20 jours RTT pour 38h30/semaine.

Questions générales

Le règlement intérieur établi dans chaque direction et dans chaque poste devra être rendu avant la fin du mois d' Octobre.

Enfin, à propos des cadres, la liste présentée dans le texte d'application est différente de celle indiquée dans le projet d'arrêté qui sera présenté en CTP ou dans le projet de règlement intérieur. En bref, quels sont les cadres qui seront régis par le système forfaitaire ???

La CFDT-MAE souhaite pour sa part que la liste retenue soit celle présentée dans le texte d'application

(Personnels nommés en Conseil des Ministres, agents de catégorie A en fonction dans les Cabinets, Inspecteurs, chefs de services, Sous-Directeurs, chargés de mission auprès des Directeurs, Rédacteurs de catégorie A).

Elle demande surtout une augmentation du nombre de jours RTT à 20 jours par an. Sachant que ces personnels sont régis par le système forfaitaire en raison de leur charge de travail importante, les 15 jours RTT actuellement fixés sont insuffisants.

TEMPS PARTIEL LE CALCUL DE LA CFDT

TEMPS PLEIN (5 jours par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
35 h 00 mn	1596 h 00 mn	228	7 h 00 mn	0
36 h 00 mn	1641 h 00 mn	228	7 h 12 mn	6
37 h 00 mn	1687 h 00 mn	228	7 h 24 mn	12
38 h 00 mn	1732 h 00 mn	228	7 h 36 mn	18
38 h 30 mn	1755 h 00 mn	228	7 h 42 mn	20

TEMPS PARTIEL 90 % (4 jours et demi par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
31 h 30 mn	1436 h 24 mn	205	7 h 00 mn	0
32 h 24 mn	1476 h 54 mn	205	7 h 12 mn	5,5
33 h 18 mn	1518 h 18 mn	205	7 h 24 mn	11
34 h 12 mn	1558 h 48 mn	205	7 h 36 mn	16
34 h 39 mn	1579 h 30 mn	205	7 h 42 mn	18

TEMPS PARTIEL 80 % (4 jours par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
28 h 00 mn	1276 h 48 mn	182	7 h 00 mn	0
28 h 48 mn	1312 h 48 mn	182	7 h 12 mn	5
29 h 36 mn	1349 h 36 mn	182	7 h 24 mn	10
30 h 24 mn	1385 h 36 mn	182	7 h 36 mn	14
30 h 48 mn	1404 h 00 mn	182	7 h 42 mn	16

TEMPS PARTIEL 70 % (3 jours et demi par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
24 h 30 mn	1117 h 12 mn	160	7 h 00 mn	0
25 h 12 mn	1148 h 42 mn	160	7 h 12 mn	4
25 h 54 mn	1180 h 54 mn	160	7 h 24 mn	8
26 h 36 mn	1212 h 24 mn	160	7 h 36 mn	13
26 h 57 mn	1228 h 30 mn	160	7 h 42 mn	14

TEMPS PARTIEL 60 % (3 jours par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
21 h 00 mn	957 h 36 mn	137	7 h 00 mn	0
21 h 36 mn	984 h 36 mn	137	7 h 12 mn	3,5
22 h 12 mn	1012 h 12 mn	137	7 h 24 mn	7
22 h 48 mn	1039 h 12 mn	137	7 h 36 mn	11
23 h 06 mn	1053 h 00 mn	137	7 h 42 mn	12

TEMPS PARTIEL 50 % (2 jours et demi par semaine)

Horaire hebdom.	Heures/an	Nbre jours travaillés	Heures/jour	Jours RTT
17 h 30 mn	798 h 00 mn	114	7 h 00 mn	0
18 h 00 mn	820 h 30 mn	114	7 h 12 mn	3
18 h 30 mn	843 h 30 mn	114	7 h 24 mn	6
19 h 00 mn	866 h 00 mn	114	7 h 36 mn	9
19 h 15 mn	877 h 30 mn	114	7 h 42 mn	10

FUSION DES CORPS DES AGENTS DE CATEGORIE "B"

EXPOSE DE LA REFORME

Il s'agit de la mise en place d'un corps unique de B (secrétaires de chancellerie et secrétaires administratifs d'Administration Centrale).

Diverses raisons à cette fusion :

- 2 raisons externes au Ministère des Affaires Étrangères : il y a une tendance Fonction Publique au regroupement des corps afin d'éviter la multiplicité de petits corps. D'autre part, notre système est fragile puisqu'il convient d'obtenir l'accord de la Fonction Publique pour l'ouverture d'un concours de secrétaires de chancellerie.
- les raisons internes au Ministère des Affaires Étrangères sont de trois ordres :
 - mieux adapter les agents aux tâches,
 - mener une meilleure Gestion des Ressources Humaines, la division actuelle Secrétaires de Chancellerie/ Secrétaires Administratifs étant une entrave,
 - améliorer les services parisiens car le système actuel qui rend le temps de séjour en centrale insuffisant, est nuisible au bon fonctionnement de l'administration centrale.

On constate qu'hormis les temps de séjour, les tâches des B (centrale ou chancellerie) sont les mêmes, les concours sont identiques, le taux de sélectivité des deux concours est égal.

Les contreparties obtenues auprès de la Fonction Publique ont été un recrutement spécifique au Ministère des Affaires Étrangères et une augmentation du tour extérieur (passage en catégorie A).

Le Futur corps : il a été retenu que les secrétaires administratifs d'administration centrale seraient versés dans le corps des secrétaires de chancellerie (l'appellation secrétaires de chancellerie sera conservée).

RECRUTEMENT

- Le concours de Secrétaires administratifs ne sera pas modifié, puisqu'il s'agit d'un concours interministériel.
- Par contre, la Direction des Ressources Humaines souhaite revoir le concours externe des Secrétaires de Chancellerie et particulièrement l'épreuve de culture générale, trop lourde (3 épreuves sur 6). A l'oral, les épreuves seraient recentrées sur les finances publiques au détriment des problèmes économiques et une plus grande place serait faite au droit (droit civil et droit international privé). Il s'agit seulement d'un ajustement.

Enfin, sur le mode de recrutement, 50 % des places seront offertes au titre du concours Ministère des Affaires Étrangères et 50 % au titre du concours interministériel.

FILIERES, FORMATION, TEMPS DE SEJOUR

- Quatre filières ont été définies :
 - Affaires consulaires
 - Affaires administratives et financières
 - Gestion des Ressources Humaines
 - Presse - Documentation - Gestion d'archives
- Formation : une formation initiale de 4 mois est envisagée pour les nouveaux lauréats ; parallèlement, la réflexion se poursuit sur la formation continue.
- Temps de séjour : le temps de séjour à l'Administration centrale devrait être de 5 ans. Le temps passé à l'étranger serait de 5 ans sur un seul poste ou 6 ans sur 2 postes.

Mise en oeuvre : Les textes seront présentés au Comité Technique Paritaire de Décembre 2001, pour une publication au Journal Officiel au printemps 2002. Le nouveau système pourrait ainsi prendre effet en 2003.

DEBAT :

- A propos des filières et ce, à la demande des syndicats, il a été précisé que ces filières ne seraient pas "rigides", que les agents ne seraient pas enfermés dans une spécialité. Il s'agit plus d'un "guide" que d'un "enfermement".
- Il est convenu de réfléchir également à une filière "développement" et à la question de l'affectation d'agents de catégorie B sur des postes de secrétaires généraux dans les instituts culturels ou les centres culturels.

En effet, les secrétaires administratifs du ministère de la coopération ont vu leur temps de séjour à l'étranger réduit, tandis que le nombre de postes offerts (en institut ou en centre culturel) s'est également amenuisé. Cette réforme doit leur apporter des réponses.

La CFDT/MAE favorable à la fusion des corps a souhaité connaître le nombre d'agents qui ne désirent pas partir en poste (environ 140). Cette donnée est en effet à prendre en compte pour fixer les temps de séjour. Le nombre de départs en retraite probable dans les 5 futures années est également une question importante pour la mise en oeuvre pratique de cette réforme. Elle a insisté sur le fait que les filières ne devraient pas être rigides et qu'elles devaient avoir une utilité "transversale" (filières valables à l'étranger comme à l'administration centrale).

A la demande des organisations syndicales, des chiffres actualisés seront communiqués : évolution des effectifs sur 10 ans, projection dans l'avenir, nombre de départs en retraite.

Une autre réunion de concertation aura lieu en octobre, portant particulièrement sur les filières, la formation, le contenu des concours.

Lors du second comité technique paritaire du 27 juin dernier et à l'initiative de la CFDT/MAE, il a été décidé la création d'un groupe de travail sur la situation des contractuels et les questions de précarité au Ministère des Affaires Étrangères. Parallèlement, le PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi) est entré en vigueur au 1er juillet 2001.

Pas de trêve estivale pour la CFDT : pendant ces deux mois d'été, elle a continué à "plancher" sur ce dossier qui concerne de très nombreux agents du Département, à l'Administration Centrale comme à l'étranger, assistants techniques, recrutés locaux, contractuels employés dans les cabinets ministériels, ayants droit d'une loi de titularisation.

Ce sont majoritairement les assistants techniques qui avaient, par une lettre ouverte signée par plus de 200 d'entre eux, tiré la sonnette d'alarme sur la situation des contractuels ainsi que sur les conséquences de la limitation du temps d'expatriation sans prise en compte des compétences acquises à l'international, qu'il s'agisse d'agents contractuels ou détachés.

Les agents de recrutement local s'organisent également et la CFDT-MAE a, entre autres, demandé qu'en cas de fermeture d'un poste à l'étranger, l'information soit connue au plus tôt afin que toutes les mesures nécessaires soient prises en amont (formation-réinsertion, contacts avec les organismes locaux chargés de l'emploi...).

Un recensement a été établi

Voici les cinq groupes qui ont pu être recensés :

- ☛ Contractuels recrutés locaux, français et étrangers en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée
- ☛ Contractuels à durée déterminée, recrutés en France, sans droit à titularisation : les assistants techniques, les contractuels des établissements culturels et de coopération et ceux des postes diplomatiques et consulaires ne réunissant pas les conditions de la loi Sapin.
- ☛ Les contractuels ayants droit de la loi Sapin, qu'ils exercent à l'Administration Centrale ou à l'étranger.
- ☛ La loi Sapin ne prévoit pas de clause concernant la garantie d'emploi, comme cela était le cas pour la loi Le Pors.
- ☛ La situation des candidats qui ne réussiront pas le concours réservé n'est pas véritablement définie.

D'autre part, pour les contractuels à durée déterminée ayants droit de la Loi Le Pors (à l'heure actuelle, 310 agents assistants techniques concernés), la question reste entière pour ceux qui ne réussiront pas l'examen professionnel.

Les personnels contractuels des cabinets ministériels et contrats à durée déterminée à l'Administration Centrale.

Une analyse de la situation

Divers textes et décrets régissent ces personnels, dont les plus importants sont les décrets de 1969 (personnels diplomatiques et consulaires), de 1967 (personnels culturels et assistants techniques à partir du 1er janvier 2002).

La loi Sapin précise, de son côté, les conditions de titularisation mais aussi les conditions d'embauche de nouveaux contractuels.

Le droit local du travail s'applique pour les agents de recrutement local.

La réglementation relative à la limitation du temps de séjour, du temps d'expatriation est pour les contractuels recrutés en France un élément supplémentaire à prendre en compte.

Le rapport d'activité 2000 du Ministère des Affaires Étrangères ne permet pas de chiffrer, de manière précise les catégories de personnels indiquées ci-dessus, les personnels détachés étant inclus dans les tableaux statistiques.

Par lettre du 16 août dernier, la CFDT-MAE a demandé à connaître le nombre d'agents bénéficiant de l'allocation unique dégressive (AUD) versée par le Département. Elle a également souhaité obtenir les statistiques des assistants techniques contractuels dont le contrat est venu à échéance en été 2001 et ceux concernés par la loi Le Pors.

Les propositions de la CFDT

☛ La priorité va aux agents licenciés automatiquement par application de la limitation du temps de séjour à l'étranger ou par suppression d'emploi à l'Administration Centrale.

☛ L'application de la loi Sapin devra permettre d'intégrer les agents dans la Fonction Publique et ceci de manière large. Il s'agit bien pour la CFDT-MAE

d'une loi sur la résorption de l'emploi précaire.

↳ Les agents précaires doivent être mieux protégés des licenciements pour "mauvais motif".

↳ La réglementation européenne prévue en 2002 sur la transformation de CDD en CDI après le second renouvellement devra s'appliquer.

↳ Les conditions de licenciement et d'accompagnement à la réinsertion sont à améliorer : par une modification de l'assiette de l'allocation chômage (ex : prise en compte de la prime de fonction et de technicité des assistants techniques), par une indemnité de licenciement actuellement inexistante dans le décret de 1967, par la mise en place d'une convention avec

l'APEC, le renforcement des formations et la valorisation des compétences acquises à l'étranger (travail en commun au sein de la Fonction Publique, avec les collectivités territoriales, le secteur privé, l'AFD...).

↳ Il est également nécessaire d'améliorer les moyens de la cellule réinsertion du MAE et de mettre en commun les actions dans ce domaine, qu'il s'agisse de personnels relevant du réseau diplomatique et consulaire ou du réseau culturel - assistance technique. Enfin, la CFDT demande qu'une réflexion et un travail d'information puissent avoir lieu **en amont** accompagnant la réforme de l'Assistance Technique (rajeunissement, mobilité...).

PLAN D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (PARE)

Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel

La nouvelle convention d'assurance chômage est entrée en vigueur le 1er janvier 2001 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2003. Les principales mesures dont le plan d'aide au retour à l'emploi et les nouvelles aides au reclassement sont applicables depuis le 1er juillet 2001.

LE PARE

⇒ Il a pour but de préciser aux bénéficiaires de l'assurance chômage leurs droits et obligations résultant du code du travail en matière de recherche d'emploi ainsi que les engagements du régime d'assurance chômage et de l'ANPE favorisant leur retour à l'emploi.

Ainsi tout demandeur d'emploi est tenu d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, de se présenter aux convocations et entretiens de l'ANPE, de s'engager dans des actions de formation dans le cadre du projet d'action personnalisé élaboré entre lui et l'ANPE.

Parallèlement, des aides doivent être mises en place favorisant le retour à l'emploi et un accès privilégié aux contrats de qualification adultes est aménagé. Enfin, les bénéficiaires du PARE verront leur allocation chômage maintenue au même taux (suppression de la dégressivité).

Le projet d'action personnalisé :

Dans le mois qui suit la signature du PARE, le demandeur d'emploi et le conseiller de l'ANPE auront un entretien approfondi afin de faire un examen de la situation (recherches à engager, capacités professionnelles...). Ce premier entretien doit permettre de construire un projet professionnel, identifier les risques, déterminer les priorités comme l'acquisition de techniques de recherche, projet professionnel avec ou sans formation...

Ce projet d'action personnalisé déterminera également les types d'emplois correspondant aux qualifications du demandeur, les types d'emplois dans lesquels il souhaiterait se reconvertir, les prestations ou formations qualifiantes, un accès au contrat de qualification, des aides particulières à la formation, à la mobilité géographique.

NB : Les chômeurs non indemnisés peuvent également bénéficier du projet d'action personnalisé).

Ne sont pas concernées par le PAP, les personnes de 57 ans et demi ou plus ainsi que celles âgées de plus de 55 ans qui justifient de 160 trimestres d'assurance vieillesse et qui sont dispensées, à leur demande, de recherche d'emploi.

Le plan est actualisé à l'issue des 6 mois suivant la signature du PARE et une nouvelle fois après 12 mois de chômage. Il s'agit de refaire le point avec le demandeur d'emploi, approfondir le diagnostic de départ, établir un bilan de compétences, rechercher des offres ciblées, etc...

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Depuis le 1/07/2001, l'allocation unique dégressive est remplacée par l'allocation d'aide au retour à l'emploi, qui n'est pas dégressive. Cette allocation est versée aux salariés privés d'emploi qui ont travaillé dans une entreprise entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, ont perdu involontairement leur travail (licenciement, fin de CDD,...), sont inscrits à l'ANPE, justifient d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage, ont moins de 60 ans et sont à la recherche effective et permanente d'un emploi. Cette allocation est versée pendant une durée déterminée ; il existe 8 durées d'indemnisation en fonction de la durée d'affiliation et de l'âge du bénéficiaire.

D'autre part, l'inscription comme demandeur d'emploi doit avoir lieu dans un délai de 12 mois suivant la fin du contrat de travail.

Le montant de l'allocation se calcule par addition d'une partie fixe (64,24 F par jour) à laquelle il convient d'ajouter une partie proportionnelle qui est de 40,4 % du salaire journalier de référence.

Un délai de carence existe, il est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'ancien employeur. Enfin le différé d'indemnisation auparavant fixé à 8 jours, est ramené à 7 jours. L'allocation d'aide au retour à l'emploi est payée mensuellement à terme échu. Rappelons que la condition

de résidence sur le territoire français est nécessaire ! Il faut savoir néanmoins que le cumul de l'allocation avec une rémunération salariée est possible, si l'activité ne dépasse pas 136 heures par mois et si la rémunération n'est pas supérieure à un certain taux. Cette possibilité est accordée pendant 18 mois.

Les aides au reclassement

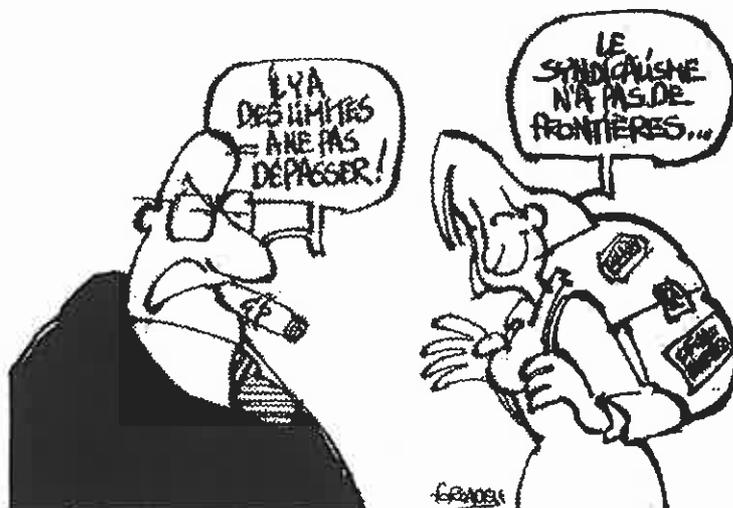
Trois nouvelles aides au reclassement ont été mises en oeuvre depuis le 1er juillet 2001. Il s'agissait de dépasser le simple versement d'allocations chômage proprement dites.

⇒ une aide dégressive est attribuée à l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi "rencontrant des difficultés particulières de réinsertion".

⇒ une aide à la mobilité géographique peut être attribuée aux demandeurs d'emploi acceptant un travail dans une localité éloignée de leur résidence habituelle.

⇒ une aide individuelle à la formation peut être versée à l'allocataire dans le cadre de son projet d'action personnalisé correspondant à la prise en charge des frais de formation, frais d'inscription, de transport, d'hébergement... C'est l'ANPE qui reste responsable de la prescription des entrées en formation.

Enfin, les stages d'accès à l'entreprise et les stages d'insertion et de formation à l'emploi sont également financés, et des conventions de formation peuvent être signées.



Visitez le site web du syndicat

WWW.CFDT-MAE.ORG

12 septembre 2001

Monsieur Pamboukjian, Sous-Directeur de l'état civil, nous a reçu afin de faire le point sur la situation actuelle du SCEC et nous faire part de ses préoccupations pour les mois à venir.

EFFECTIFS

Entre septembre 2000 et septembre 2001 l'effectif du Service central d'état civil est passé de 308 à 320 ; il devrait être de 330 en octobre. Si l'effort consenti est réel (+ 22 agents) on est encore loin des 40 postes vacants évalués par la Direction Générale de l'Administration lors de la rencontre du 27 septembre 2000 avec les syndicats

Par ailleurs, il ne faut pas oublier les 17 emplois manquants qui correspondent aux temps partiels non compensés enfin avoués lors de cette même rencontre.

Quant aux affectations à l'état civil, M. Pamboukjian demande que les agents qui souhaitent y être affectés précisent les fonctions qu'ils veulent exercer au sein de ce service.

ARTT

Le constat est navrant : les textes datent d'août 2000 et à moins de 4 mois de leur mise en application la Direction doit admettre qu'elle n'a été destinataire d'aucune information, ni sur les discussions en cours, ni sur les premières orientations retenues par la Direction des Ressources Humaines.

Notre Sous-Directeur, et son prédécesseur, se sont-ils seulement inquiétés avant cette rencontre ? Ont-ils sollicité cette information ?

IGEC

M. Pamboukjian annonce la diffusion de la nouvelle Instruction Générale d'Etat Civil, dans une version totalement révisée (le texte précédent, plusieurs fois aménagé, remontait aux années 1970) avec la participation très active du Service Central d'Etat Civil qui a pu faire valoir et prendre en compte ses particularités et ses intérêts.

INFORMATIQUE

La direction déclare faire au mieux pour mobiliser les moyens dont dispose CXI pour le SCEC. Pour les syndicats une partie du problème tient à la faiblesse numérique de l'équipe d'informaticiens travaillant sur les applications Etat civil.

Elle avoue ses difficultés à trouver des agents moti-

vés et compétents pour étoffer l'effectif du BIMO (Bureau informatique, méthodes et organisation) et améliorer l'assistance bureautique et la rapidité des interventions.

Les nouvelles applications d'interrogation de nos fichiers (BISE) et de dépôt des demandes (DALI) par les usagers à travers le réseau Internet a reçu l'aval de la CNIL. Le nombre important de fiches incomplètes (absence de date et de lieu d'événement) risque de limiter singulièrement les effets attendus. La CFDT a proposé que des vacataires soient employés à la mise à jour de ces fiches.

FORMATION

En réponse aux questions de la CFDT la direction affirme que les seules limites à la formation sont des refus de stage IFAC à des agents nouvellement arrivés.

En revanche, les nouveaux agents sont pris en charge dès leur arrivée dans leurs services respectifs. La CGT dénonce le fait qu'il n'y ait pas de décharge de travail pour les agents qui suivent des cours de langues.

RETARDS A RD1

M. Bors nous indique que les retards se sont un peu estompés mais l'opération "pastillage" est toujours en cours. Depuis juin 2000, une pastille est appliquée sur les dossiers qui sont, dans un premier temps, classés sans être traités. L'usager devra se manifester à nouveau pour que son dossier soit traité. Le pastillage des dossiers en fonction de la qualité du demandeur nous semble contraire au principe d'égalité de nos concitoyens. De fait le SCEC définit les priorités de traitement en fonction du pouvoir de "nuisance" des demandeurs.

La CFDT demande à ce que les rédacteurs de RD1 rencontrent la Sous-Direction des Naturalisations (à l'instar de RD2). L'administration a approuvé le principe.

RD2

La CFDT demande si RD2 fait de la délivrance comme prévu.

Réponse : un groupe de travail va être créé pour en établir les modalités...

AVEC LA PREFON

Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique

❑ **PREFON RETRAITE** est ouverte à tous les fonctionnaires, anciens fonctionnaires, agents contractuels de l'État et conjoints de fonctionnaires. Ce régime de retraite complémentaire a été créé en particulier pour résoudre le problème – propre aux fonctionnaires – des primes et indemnités non retenues pour la pension. Avec ses nombreux avantages, il constitue la solution simple, avantageuse et garantie que recherchent les fonctionnaires.

❑ **PREFON RETRAITE** offre 11 classes de cotisations (avec possibilité permanente d'en changer ou d'en suspendre les versements). Les cotisations peuvent être précomptées mensuellement sur la fiche de salaire par l'administration.

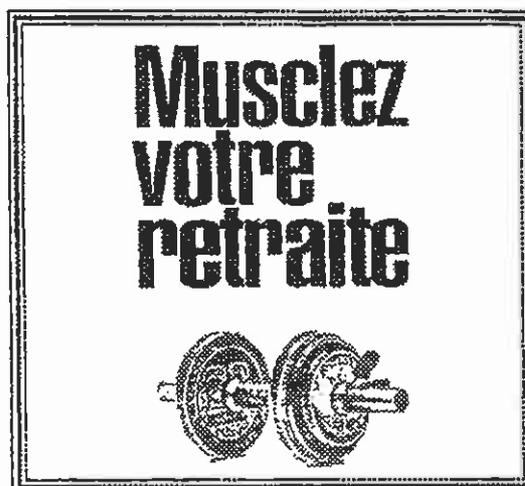
❑ **PREFON RETRAITE** propose la reversion des points acquis, en cas de décès sur le conjoint ou le concubin ou à défaut, tout autre bénéficiaire.

❑ **PREFON RETRAITE** offre des points supplémentaires aux agents qui s'affilient tôt.

❑ **PREFON RETRAITE** ouvre des rachats de points, depuis l'âge de 16 an, par versement de cotisations annuelles supplémentaires, entièrement déductibles d'impôts.

❑ **PREFON RETRAITE** fonctionne selon le principe de la capitalisation (sans le risque du déséquilibre démographique). Elle est donc **intégralement garantie et est revalorisée** régulièrement selon le rapport des produits financiers.

❑ **LA DEDUCTION FISCALE EST TOTALE**, elle porte sur **toutes les cotisations** ainsi que sur tous **les rachats de points**. La revalorisation annuelle est régulière et la retraite complémentaire peut être versée dès l'âge de 55 ans, même si le fonctionnaire reste en activité.



CLASSE	MENSUEL	ANNUEL
01	98,92 F	1 187 F
03	197,83 F	2 374 F
05	296,75 F	3 561 F
06	395,67 F	4 748 F
07	494,58 F	5 935 F
08	593,50 F	7 122 F
09	791,33 F	9 496 F
10	989,17 F	11 870 F
12	1 187,00 F	14 244 F
15	1 483,75 F	17 805 F
18	1 780,50 F	21 366 F

Renseignez-vous en téléphonant ou en écrivant à :
 PREFON-MAE - Bureau 607 - 23. rue La Pérouse - 75116 Paris (ou par la valise)
 Tél : 01 43 17 75 75

AVEC LA PREFON

Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique

-1- **Qui peut s'affilier ?**
Tous les personnels de l'État ou assimilés, titulaires ou non.
Quand ? À n'importe quel âge à partir de 18 ans et à n'importe quel moment de l'année.

-2- **Un conjoint non fonctionnaire, peut-il s'affilier ?**
Oui, en "section des isolés", dès lors que le conjoint fonctionnaire est affilié ou s'affilie simultanément, (même pour une durée limitée).

-3- **Comment la cotisation peut-elle être versée ?**
En "section des isolés", par chèque bancaire ou postal ou par prélèvement automatique bancaire mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel.

-4- **Peut-on racheter des points ?**
Oui, en versant des cotisations annuelles de rachat, selon convenance depuis l'âge de 16 ans. Celles-ci sont intégralement déductibles du revenu annuel.

-5- **Peut-on changer de classe de cotisation ?**
Oui, chaque année. On peut même suspendre les versements, à tout moment, et sans limitation de durée, et cotiser à nouveau par la suite.

-6- **Y a-t-il un avantage fiscal ?**
Oui, car toutes les cotisations et tous les rachats sont intégralement déductibles du revenu annuel (économie d'impôts).

-7- **A quel âge peut être versée la retraite Préfon ?**
Normalement à 60 ans. Mais vous pouvez librement fixer l'échéance entre 55 et 70 ans.

-8- **La retraite complémentaire est-elle garantie et revalorisée ?**
Oui, elle est intégralement garantie car la Préfon fonctionne selon le principe de la capitalisa-



CLASSE	MENSUEL	ANNUEL
01	98,92 F	1 187 F
03	197,83 F	2 374 F
05	296,75 F	3 561 F
06	395,67 F	4 748 F
07	494,58 F	5 935 F
08	593,50 F	7 122 F
09	791,33 F	9 496 F
10	989,17 F	11 870 F
12	1 187,00 F	14 244 F
15	1 483,75 F	17 805 F
18	1 780,50 F	21 366 F

tion et est revalorisée régulièrement selon le rapport des produits financiers.

-9- **La retraite Préfon est-elle réversible ?**
Oui à la demande, en cas de décès, au profit du conjoint ou, à défaut, toute autre personne, et sous certaines conditions.

Renseignez-vous en téléphonant ou en écrivant à :
PREFON-MAE - Bureau 607 - 23. rue La Pérouse - 75116 Paris (ou par la valise)
Tél : 01 43 17 75 75

**LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SYNDICAL
élus le 30 août 2001**

- M. Patrick AUDAIRE
- Mme Véronique BIAU-PONS
- Mlle Sylvie CHAVENTRE
- Mme Christine DIVET-MAURY
- M. Thierry DUBOC
- M. Hervé FRAUDIN
- M. Sylvain ITTE
- M. Manaf KEILANI
- M. Laurent LAPEYRE
- M. Philippe LEME
- M. Rémi LOZACHMEUR
- Mme Annie NEROT
- M. Jean-Rémy MINETTI
- Mme Micheline OUNA
- M. Patrick OURDI
- M. Marc SEDILLE
- M. Jean-Luc TRAINA
- Mme Françoise TREGUIER
- M. Jean VENUAT

**COMMISSAIRE AUX COMPTES
Josianne MEAUDE**

**Le Conseil syndical a élu la Commission exécutive,
elle est composée de :**

Sylvie CHAVENTRE
Secrétaire Générale

Thierry DUBOC
Véronique BIAU-PONS
Secrétaires Généraux Adjoints

Patrick OURDI
Trésorier

Micheline OUNA
Christine DIVET-MAURY
Secrétaires