

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE



MAI / JUIN - 2003 N° 157

édito

Par  
Jacqueline SEJEAN  
Permanente



**Edito**

**Page 1**

**Réforme des retraites**

**Page 2**

**Réunion**

**de concertation**

**Pages 3 à 6**

**Agents contractuels**

**Page 6**

**La Lolf**

**Pages 7 et 8**

**CAP/les résultats**

**Pages 9 à 12**

## RETRAITES : UN COMPROMIS ACCEPTABLE... MAL ACCEPTE

**L**e compromis sur les retraites, que François Chérèque et le Bureau National de la CFDT (37 voix pour, une contre) ont jugé « acceptable » le 15 mai dernier, a suscité au sein de la CFDT-MAE de nombreuses réactions, qui vont de la protestation indignée à l'acceptation confiante, en passant par le doute et l'interrogation :

*Pourquoi avoir accepté sans consulter la base ? Pourquoi si vite, alors que l'ampleur du mouvement de manifestation du 13 mai laissait espérer plus de pugnacité ? Pourquoi ne pas avoir combattu pour un projet plus ambitieux, qui aurait fondé une société plus solidaire et plus généreuse pour les décennies à venir ?* protestent de nombreux adhérents.

Au sein du Conseil syndical composé de 15 membres, la majorité, 8 d'entre eux tout en reconnaissant que sur le fond, l'essentiel a été sauvegardé, s'est déclarée critique à l'égard de la position confédérale ; d'une part parce qu'il n'y a pas eu consultation, d'autre part parce que certaines revendications importantes n'ont pas été obtenues (ou l'ont été en partie seulement), et tout particulièrement :

- la retraite à 100% pour les salariés au SMIC,
- la recherche de nouvelles sources de financement (hausse de la CSG, dont l'assiette touche aussi bien les revenus du capital que ceux du travail).

La mise en place d'un système de décotes qui va concerner de nombreux collègues, surtout les femmes d'ailleurs, est aussi l'un des principaux reproches adressés à François Chérèque.

D'autres conseillers syndicaux -minoritaires- estiment qu'il fallait «verrouiller» le texte de cette réforme (trop longtemps repoussée) avant la phase parlementaire et constatent que le projet négocié sauve le système par répartition, met en place un processus pour passer de 85% à 100% du SMIC pour les basses pensions, et obtient des avancées non négligeables, dont, pour les fonctionnaires la prise en compte partielle des primes et le maintien du calcul sur les six derniers mois, contreparties à l'harmonisation public/privé.

Comme vous le savez, des rendez-vous réguliers sont programmés dans ce projet : tous les trois ans pour le niveau des pensions, tous les cinq ans pour la réforme en général (carrières longues, SMIC et financement du système).

Deuxième étape pour ce projet de loi :

le débat parlementaire qui a débuté le 10 juin.

# LES PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE REFORME DES RETRAITES

**La répartition, qui fonde la solidarité entre générations, entre actifs et inactifs, est sauvée.**

Aucune retraite ne sera inférieure, en 2008, à 85 % net du SMIC et un processus de progression du minimum contributif de 3 % tous les deux ans (alors qu'il n'avait pas bougé depuis 1982 !) devrait conduire à 100 %.

## **La revalorisation des pensions liquidées**

Pour le secteur public comme pour le privé, elle suivra l'évolution des prix et les partenaires sociaux seront associés à la négociation tous les 3 ans. En outre, tous les paramètres du financement, dont les prélèvements obligatoires (cotisations, CSG...) seront re-discutés tous les 5 ans.

## **Le droit de partir à la retraite à 60 ans**

Ce droit est confirmé si le salarié a 40 années cotisées ; si le salarié n'a pas le nombre d'années requis, il pourra cependant partir en subissant une décote de 5 % par année manquante (au lieu de 10 % actuellement pour le régime général). S'il a le nombre d'années requis et qu'il continue à travailler, il bénéficiera d'une surcote de 3 % par année.

## **Les longues carrières**

Les salariés ayant commencé à travailler très jeunes pourront partir avant 60 ans.\*

## **Les avantages familiaux**

- ils sont étendus aux hommes.
- la cessation ou réduction d'activité, pour les enfants à naître ou adoptés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et dans la limite de 3 ans par enfant, sera prise en compte pour le droit à pension.

## **Le rachat des années d'études**

3 années d'études pourront être rachetées dès 2004 et sans limite d'âge.

## **Le temps partiel**

- le temps partiel est pris en compte comme le temps plein pour le calcul de la décote.

- il sera possible de cotiser à temps complet pendant le temps partiel dans la limite d'une annuité (par ex, pendant 5 ans pour un T.P à 80 %) et sans limite de durée pour le TP familial.

## **Les pluri-pensionnés**

Les années passées dans d'autres régimes seront prises en compte pour le calcul des annuités donnant droit à pension.

A compter du 1er janvier 2006, la cotisation vieillesse du régime général est majorée de 0,2 point.

## **POUR LES FONCTIONNAIRES :**

- les primes seront prises en compte dans la limite de 20% du traitement indiciaire : une caisse de retraite complémentaire obligatoire par répartition sera créée ; le taux de cotisation sera de 5 % pour les employeurs comme pour les fonctionnaires.
- le calcul de la pension continuera de se faire par référence aux 6 derniers mois (et non 3 ans comme le voulait le Gouvernement).
- l'âge d'entrée en cessation progressive d'activité passera progressivement de 55 à 58 ans d'ici 2008 ; la rémunération sera de 60% du traitement au lieu de 55% pour une cessation progressive d'activité à mi-temps.
- la durée de cotisation passe de 150 trimestres à 160 en 2008.
- pour les basses pensions, les agents bénéficieront de l'indice de référence actuel (216) dès 30 ans (et non plus 35) de services effectifs.
- La décote sera mise en place progressivement à partir du 1er janvier 2006 pour atteindre 3% par annuité manquante en 2011 et 5% en 2015, dans la limite de 5 ans maximum. Son plafonnement est aménagé jusqu'en 2020

\* Un groupe de travail sera créé afin d'étudier cette question pour les fonctions publiques.

# REUNION DE CONCERTATION

30 Avril 2003

La réunion débute par un certain nombre de questions concernant les **personnels de recrutement local**. La DRH précise que le Comité de Pilotage doit rendre des avis sur ce dossier ; pour le moment les discussions avec le Ministère des Finances sont ardues et les contraintes financières lourdes. La commission coût - vie ,chargée de la question des salaires des agents recrutés locaux , se réunira en mai.

Divers problèmes salariaux et de règlement intérieur sont ensuite discutés : ainsi en Italie, le règlement intérieur qui a été établi ne satisfait pas les agents ;la concertation doit reprendre début Juin.

Dans plusieurs pays (Mali, Sénégal...),les recrutés locaux « hors grille » ne peuvent prétendre à aucune revalorisation salariale. Enfin, les questions de protection sociale sont toujours d'actualité :au Maroc, par exemple, 58 agents recrutés locaux de nationalité française ont opté pour le régime français de retraite (sur 76 agents en tout).Se pose désormais la question du rachat des cotisations pour les années passées. La DRH indique qu'il y aura partage de ces rachats (part patronale revenant au MAE et part salariale revenant aux agents).Une projection devrait être établie par PLA pour les postes les plus importants concernés par ces rachats de retraite.

La CFDT qui avait demandé qu'un débat s'engage sur l'uniformisation des grilles des salaires des recrutés locaux -établissements à autonomie financière / Ambassade- s'inquiète de l'absence des représentants de la DGCID à cette réunion de concertation :ce point concerne pourtant plus de 3000 agents des Centres Culturels et Instituts!!!

La DRH confirme que la DGCID est chargée de ce dossier et qu'il y a bien volonté d'harmonisation .Le DRH, en personne, indique qu'il a lui même pris l'initiative de réunir ce jour les organisations syndicales des deux comités techniques paritaires et qu'il regrette l'absence des représentants de la DGCID. Il souhaite que ces questions soient revues lors des journées du réseau en Juillet prochain.

*[La CFDT déplore que le dialogue social et le travail en « partenariat » dont on nous parle tant soient si peu appliqués. En signe de protestation, nos*

*camarades du SGEN-CFDT de l'étranger décident de quitter la salle car la CFDT attend un minimum de cohérence dans les actes. Il ne suffit pas de parler de dialogue social, encore faut il le faire et bien le faire !]*

## Situation des agents dans les pays en crise

Plusieurs pays ont subi des crises (Cote d'Ivoire, Centrafrique, Irak...) et des dispositions particulières ont du être prises.

Trois précisions : la distinction doit être faite entre les agents constituant «le noyau dur» et les agents placés en appel spécial. Pour ces derniers, si un agent est placé en appel spécial, les frais de voyage de son conjoint et ses enfants seront pris en charge alors que ce n'est pas le cas pour les familles des agents constituant le «noyau dur» (sic !)

Le cas des agents repartis en poste après un appel spécial doit également être évoqué.

La situation des recrutés locaux reste problématique (en Irak, par exemple, la DRH avoue avoir «bricolé des solutions» pour faire face aux frais de voyage des recrutés locaux non-irakiens devant quitter le pays).

A la demande de la CFDT, la DRH précise le fonctionnement de l'appel spécial et le caractère dégressif de l'indemnité de résidence durant cette période : soit moins de 30 % après 2 mois et moins 65 % au 3<sup>ème</sup> mois.

A propos des assistants techniques de Cote d'Ivoire, un nouveau voyage va leur être accordé afin d'aller organiser sur place leur déménagement et pour ceux qui auront subi des pillages ,une indemnisation est prévue (les dossiers d'indemnisation seront à déposer auprès de la DAF). Ces collègues ne repartiront pas en poste de manière automatique mais chaque cas sera étudié. Priorité sera donnée aux assistants techniques **contractuels** dont un certain nombre ont déjà postulé sur le mouvement 2003 (PLD).

Plus d'une cinquantaine d'agents vont rentrer définitivement. Trente coopérants vont rester en fonction dont une dizaine seront en fin de mission en août prochain.

## Modernisation : chantier N° 4 (Ressources humaines)

La DRH a listé trois thèmes :

- Quels objectifs de GRH au ministère ?
- Logique d'équité entre les agents (en matière de promotion, d'affectation à l'étranger)
- Connaissance des attentes des agents.

Pour la DRH, il s'agit parallèlement de garantir l'efficacité du MAE, améliorer la professionnalisation des agents, permettre un meilleur fonctionnement des équipes. Tout cela doit être mis en relation avec des «champs» nouveaux comme l'adoption internationale, les questions d'environnement, la construction européenne et le fait que nous vivons également dans un monde plus incertain que par le passé.

Pour la DRH, il faut garder à l'esprit la cohérence d'ensemble, ne pas « saucissonner » entre les directions, travailler avec d'autres services extérieurs au MAE (ministères, ONG, collectivités territoriales...) et tenir compte des modifications des flux de populations (étrangers vers la France et Français à l'étranger).

Or, la DRH reconnaît que sa politique n'est pas adaptée, qu'elle est lente. Ajoutons à cela que le MAE a perdu 8,5 % de ses effectifs en 10 ans. D'autres questions ne doivent pas être négligées ; problème des surdiplômés, questions de formation, émiettement des corps dans un ministère assez restreint, pyramide des âges avec les départs en retraite.

Les grands enjeux de la réforme porteront sur les conséquences de l'évolution des métiers, le positionnement interministériel du MAE, les «modernisations» en chaîne. Plusieurs axes seront soumis au comité de pilotage :

- Conséquences de ces changements (GEPEEC, formation, observatoire des métiers, dimension européenne..)
- Gestion personnalisée des carrières
- Pour les agents titulaires, bilan de compétences dès la première prise de fonctions.
- Rencontre avec des agents qui ne «viennent» jamais à la DRH (La DRH peut elle faire notre bonheur à tous ??)
- Promotion, utilisation du congé formation, mobilité statutaire des catégories A à l'extérieur du MAE, alignement du calendrier des affectations PLD sur celui de PLA.

D'autres questions seront étudiées comme la politique d'évaluation (notation, formation des notateurs...), les structures de dialogue social, la politique envers les conjoints, la question du logement à Paris, l'a-

mélioration de l'outil informatique à la DRH, la certification -qualité de PLC/Concours.

La CFDT ne manque pas de s'interroger sur les **moyens** qui seront alloués pour la mise en œuvre de ce «plan». La DRH indique que les crédits formation pourraient être doublés d'ici 2007 et que le fonds pour la modernisation de l'État devrait prendre en charge 50 % des frais relatifs à la certification -qualité du service des concours. A propos de l'outil informatique, le cahier des charges sera terminé fin 2003. Quant à l'Institut Diplomatique, la DRH souhaite actuellement le consolider; la 3<sup>ème</sup> session va bientôt commencer, il paraît trop tôt pour penser le réformer. Toutes ces questions doivent être étudiées en fonction du problème des effectifs futurs. Pour terminer sur ce chantier N° 4, aucune réponse n'est apportée à la question de la fusion des corps C. Le Premier Ministre a demandé d'accélérer la fusion des corps dans les administrations : pour le MAE, n'assisterait-on pas à...un ralentissement ?

A propos du réseau consulaire en Europe, trois pays subiront très probablement des modifications : l'Espagne avec la transformation en chancellerie détachée du poste d'Alicante, la Belgique avec le recentrage sur Bruxelles des postes de Liège et Anvers et la transformation en section consulaire d'Ambassade de Lisbonne. Il revient au comité de pilotage de prendre des décisions à ce sujet. Les organisations syndicales souhaitent que les conditions de ces restructurations soient améliorées notamment en matière de respect des procédures de licenciement des recrutés locaux. Enfin, à propos du mouvement, l'exercice 2003 est en voie d'achèvement et PLA a pourvu 758 postes à l'étranger (soit 98 % du total). La transparence 2004 est actuellement en préparation et sera publiée sur l'Intranet début Juillet.

## Gestion des Emplois et des Carrières

### Départs en retraite :

En 2002, on a compté 170 départs en retraite dont 125 concernant des agents âgés de moins de 65 ans. En 2003, 193 départs sont prévus.

### Loi Sapin :

La mise en œuvre de la loi Sapin s'opère sur les emplois vacants pour les catégories C et par transformation d'emplois de contractuels en titulaires pour les catégories A et B.

- Vingt agents de catégorie C ont été titularisés en 2002 par liste d'aptitude et deux par concours. Pour l'année 2003, huit titularisations sont prévues par liste d'aptitude.
- En 2002/2003, six emplois de secrétaires des AE ont été réservés pour les contractuels «Sapin».

- Un concours est prévu à l'automne pour les secrétaires de chancellerie (dont 10 postes seront réservés aux contractuels «Sapin»). Deux emplois devraient également être réservés pour les SESIC.

Il est encore difficile à ce stade de faire des prévisions pour 2004. Rappelons toutefois que ce processus de titularisation prendra fin en 2005 !

### **Contractuels à l'étranger (décret de 1969)**

Une réunion du groupe de travail a eu lieu le 19 mars dernier et la situation des contractuels recrutés sur place (87 agents à l'étranger) a été jugée prioritaire. Tous les postes comptant des CRSP ont été contactés par télégramme .

### **Affaires Financières et Budgétaires**

Les organisations syndicales posent toutes des questions sur le gel budgétaire. On sait désormais qu'il représente 200M d'euros dont 39 M d'annulation de crédits. Les négociations sont difficiles et le cabinet du ministre des Affaires Étrangères négocie actuellement avec les services du Premier Ministre. L'aide publique au développement pourrait être mise sous tension ainsi que les moyens de fonctionnement.

A propos de l'audit des rémunérations, un certain nombre de corrections devront être réalisées : désordre dans les indemnités de résidence ,les grilles... Il faudra également améliorer les indemnités de résidence des enseignants et tenir compte de l'insécurité, du niveau de vie etc. pour réaliser une véritable remise à plat. La DAF confirme qu'il n' y a pas de projet de fiscalisation de l'indemnité de résidence. Les organisations syndicales demandent à recevoir le résultat de cet audit : l'Inspection Générale des Finances n'y serait pas favorable.....

La CFDT rappelle deux points importants : le déblocage de l'indice pendant le contrat et le montant de l'indemnité de résidence pendant un congé maladie. Le Directeur Général de l'Administration s'engage à « prendre en main » ces deux problèmes.

### **Information sur le logement à Paris**

La Mission pour l'Action Sociale indique que le parc de logements est composé de 638 appartements à Paris. Il n'a pas été possible d'effectuer de droits de réservation en 2001 en raison de la pénurie de logements sociaux en Île de France ,mais 2002 a vu une embellie.

593 agents sont logés à Paris dont 526 agents en activité (59 A,71 B,396 C). En 2002, la MAS a reçu

265 demandes dont 152 ont obtenu satisfaction. Sont néanmoins inclus des demandeurs qui souhaitent changer de logement. Pour 2003, 47 logements vont être mis à disposition dont 30 de la part de la Ville de Paris.

### **Personnels Culturels et de Coopération**

La situation des volontaires internationaux pose problème et la CFDT s'inquiète à nouveau de la «maigreur» de leur protection sociale.

- contrat privé d'assurance pour les risques maladie-invalidité
- absence d'assurance chômage et de retraite complémentaire
- validation-retraite au titre du fonds de solidarité auprès de la future caisse de retraite des V.I.

La DRH indique que les VI ne sont pas des salariés mais sont des agents « en mission ». Réponse insuffisante pour la CFDT qui pense que l'ensemble du dossier protection sociale doit être revu !

La situation des assistants techniques issus de l'agence de l'eau ne semble pas trouver de solution, leur détachement n'étant pas autorisé par le contrôleur financier. Devrons nous à l'avenir nous passer de la collaboration de ces collègues ingénieurs ?

A propos de la convention APEC, la DRH va lancer une enquête auprès des bénéficiaires afin de tester l'efficacité de cette convention de réinsertion au profit des agents contractuels. Le guide de la réinsertion des agents contractuels (mise à jour de mai 2003) est paru et distribué à l'ensemble des organisations syndicales.

Enfin, PLD s'engage à réunir, sans tarder ,les commissions consultatives paritaires ministérielles.

### **Formation**

#### Stage d'insertion des nouveaux lauréats B (secrétaires de chancellerie)

Il est prévu d'améliorer le cursus consulaire et de faire intervenir des agents de catégorie B, qui pourront apporter leur expérience. La durée de ce stage (actuellement 4 mois) serait peut être à revoir certains stagiaires ayant estimé que cette formation aurait pu se dérouler en 2 mois.

Cette formation sera prise en compte lors de la titularisation des nouveaux secrétaires de chancellerie. Les organisations syndicales seront sollicitées en vue d'une rencontre avec les stagiaires.

## Formateurs linguistiques

Vingt formateurs linguistiques vacataires ont été contractualisés entre 2001 et 2003. A l'heure actuelle huit formateurs sont encore en attente d'un contrat. Ces contrats sont à durée déterminée ; la DRH nous confirme que la directive européenne (transformation des CDD en CDI ) s'appliquera bel et bien. Voilà de quoi nous réjouir !

## Formation des agents recrutés locaux des instituts et centres culturels

La DRH indique qu'il sera rappelé ,lors du stage des nouveaux partants, que les agents de recrutement local

des établissements à autonomie financière doivent bénéficier de sessions de formation permanente. Comme pour beaucoup, ils ne peuvent pas accéder au catalogue de la formation du MAE, faute d'accès au Diplonet, que le site Internet de la DGCID se trouve « en chantier » et ne peut être utilisé, que l'expédition du catalogue par la valise diplomatique pose problème, les organisations syndicales suggèrent une diffusion par CD...

Courage, chers collègues recrutés locaux des Instituts et des Centres Culturels, le catalogue de la formation du MAE finira par vous parvenir: les syndicats y veilleront !

# LE STATUT DES AGENTS CONTRACTUELS EN SERVICE A L'ETRANGER...

(suite...)

La DRH annonçait, en octobre dernier, le lancement de la réforme du statut des agents contractuels en service à l'étranger relevant du décret (et de l'arrêté) du 18 juin 1969(Lettre du Syndicat n° 152 d'octobre 2002) et laissait entendre que ce nouveau statut serait soumis à l'avis du CTPM1 de juin 2003...

Rien en vue, à ce jour... alors que les préjudices pour les agents concernés perdurent puisque les avancements ne sont font plus via les instances paritaires (« commissions consultatives paritaires ») faute de pouvoir les réunir en l'absence de textes appropriés depuis la fusion MAE/COOP...(la dernière CCP concernant les collègues contractuels en service à l'étranger a eu lieu en mars 2000 ).

La CFDT/MAE ne veut plus se contenter de bonnes paroles et exige maintenant un calendrier fixant les étapes de cette mise en conformité des textes (NB : il s'agit tout bonnement de tirer les conséquences - pour les agents contractuels en service à l'étranger- de la loi relative à la Fonction Publique de l'État du 11 janvier... 1984 ).

Rebâtir des textes en adéquation avec la loi doit être aussi l'occasion, à l'instar de ce qui avait été fait en 2002 pour les agents contractuels d'administration centrale, de mettre « sur la table » un certain nombre de points comme plate-forme revendicative .

Le syndicat CFDT du Ministère des affaires Étrangères veillera, ainsi, à ce que les règles de gestion des agents sous contrat à durée déterminée, à l'étranger prennent bien en compte, rétroactivement, les dispositions du protocole Durafour de 1990 pour les catégories B et C. Elle sera vigilante sur les conséquences de l'intégration en droit français de la directive européenne de juin 1999 relative à la transformation de CDD en CDI, à l'exigence du maintien d'une

indemnité de cessation de fonction et à la relance des instances paritaires(CCP). Elle revendiquera l'assimilation de leur grille et échelonnement indiciaires à celle des CDI d'administration centrale et demandera le réexamen de la grille des indemnités de résidence (IR) qui leur est applicable selon la fonction réellement occupée, tout simplement par équité avec celle des agents titulaires du MAE occupant les mêmes fonctions. A travail égal,IR égale.... ???

Cette dernière revendication doit concerner, pour les mêmes raisons, les fonctionnaires d'autres administrations détachés sous contrat, et affectés à l'étranger.

La CFDT est aussi attentive à la situation des agents, au nombre de 89, recrutés dans leur pays d'affectation avec un « contrat - Paris ». Beaucoup de ces agents contractuels recrutés sur place, ayant renoncé à toute mobilité (et donc, avec comme contrepartie, une IR de 15%) , -et connus sous le nom de CRSP-EL/69- approchent de la retraite. Un groupe de travail syndicats/ administration s'est réuni en mars pour trouver une issue aux problèmes posés par la liquidation de leurs pensions, du fait, dans certains cas, de défaillances de l'administration dans le financement des parts « patronales ».

Un questionnaire sur chacun des agents concernés a été envoyé aux postes -qui doivent y répondre dans la deuxième quinzaine de juin- afin, selon la formule de l'administration, de « proposer une solution satisfaisante aux situations diverses de cette population , constituée, pour l'essentiel, d'agents de niveau C ». Traduction de cette litote si diplomatique : l'administration serait prête à faire un effort pour permettre à ces agents de partir décentement à la retraite....

# LA LOLF

(loi organique du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances)

Lors d'une réunion avec les organisations syndicales, le DGA a présenté la LOLF, qui en abrogeant l'ordonnance du 2 janvier 1959, remanie totalement les règles de la gestion publique. Contrairement à l'ordonnance de 1959, laquelle en réaction aux défauts de la IV République, limitait les pouvoirs du Parlement, la LOLF vise à accroître les pouvoirs des parlementaires, qui seront mieux informés des coûts et des résultats des politiques de l'État.

La gestion par moyens est remplacée par une gestion par objectifs, avec un contrôle des résultats obtenus au regard des moyens utilisés. Dans la nouvelle structure (en 2006), on trouvera désormais

tout en haut : **LES MISSIONS.**

Une cinquantaine de missions couvrant l'ensemble du budget de l'État sont prévues ; une mission peut être interministérielle. L'ambition du Ministre est de faire acter, à l'occasion de la LOLF, le caractère interministériel de notre mission – l'action extérieure de l'État –.

La mission est l'unité de vote du budget. Elle peut correspondre à un Ministère, ou aux programmes de plusieurs ministères, mais il peut aussi y avoir plusieurs missions pour un seul ministère.

en dessous : **LES PROGRAMMES,**

A l'intérieur d'un ministère, il peut y en avoir un ou plusieurs. Puisque 100 à 150 programmes sont prévus, on peut en déduire qu'un programme pèsera environ 1,08 milliards d'€uros.

Un programme regroupe des actions, auxquelles sont associés des objectifs et des résultats attendus. Conformément à l'article 51 de la loi, un projet annuel de performances, joint au projet de loi de finances, sera en quelque sorte l'argumentaire de chaque programme. A la tête de chaque programme, il y aura un «gouverneur de crédit», responsable devant le Ministre de la bonne exécution du programme.

**ATTENTION :**

- ❶ à l'intérieur d'un programme, selon la règle de «**fongibilité asymétrique**», les crédits de personnel ne peuvent pas être majorés par des crédits relevant d'un autre titre, mais peuvent en revanche abonder les crédits des autres titres !

En clair, **un ambassadeur pourra transformer des crédits de personnel en crédits de fonctionnement et choisir entre personnel titulaire et recrutés locaux.** Une expérimentation va être menée dans 5 pays : RFA, GB, Italie, Chine et États-Unis. Aux futurs cobayes, merci de nous communiquer vos commentaires !

- ❷ la fongibilité sera possible à l'intérieur d'un programme, mais exceptionnelle d'un programme à l'autre (maximum : 2% des crédits de chaque programme).
- ❸ les gestionnaires, en contrepartie d'une autonomie beaucoup plus grande, devront s'engager sur des objectifs de performance.
- ❹ quant aux gels, les dispositions de l'article 14 de la loi sur la LOLF devraient les limiter, en posant la règle selon laquelle « le montant cumulé des crédits annulés par décret en vertu du présent article et de l'article 13 ne peut dépasser 1,5% des crédits ouverts par les lois de finances afférentes à l'année en cours ». Mais on pourra bien, semble-t-il, à la fois exiger des résultats sur les objectifs et geler des crédits.

Un rôle particulier, d'analyse critique, est dévolu aux inspections des ministères. Le Comité interministériel d'audit de programmes, qui regroupe les représentants des inspections des différentes administrations, se réunira pour la première fois en octobre pour examiner les propositions des ministres.

Pour le Département, la LOLF pourrait être l'occasion de démentir les critiques récurrentes dont il est l'objet à propos de sa gestion, que ce soit à Bercy, au Parlement, ou ailleurs. Le Ministre estime notamment qu'il faut profiter de l'occasion de la LOLF pour « recalculer » les missions du MAE, « quitte à couper quelques branches », pour concentrer les moyens là où c'est vraiment nécessaire.

On souhaite, aussi, réaffirmer le rôle central de l'ambassadeur et lui donner un pouvoir d'arbitrage sur le terrain, y compris vis-à-vis des autres services extérieurs de l'État.

## LES SCÉNARIIS ELABORES PAR LA DGA :

Deux scénariis ont été proposés au Ministre selon les critères suivants :

Il faut, d'une part, que les programmes affichent nos priorités pour l'ensemble du MAE, en privilégiant la collégialité à chaque échelon de déconcentration, la solidarité à l'intérieur d'un programme. Il faut, d'autre part, garder à l'esprit que la LOLF doit être l'occasion pour l'administration de redistribuer les cartes, qu'il ne s'agit pas de reprendre les structures actuelles.

Une vingtaine d'actions ont ainsi été identifiées pour être regroupées en 2 ou 3 programmes.

### ➤ *Premier scénario proposé : Trois programmes*

- « Influence et rayonnement de la France », qui regrouperait 8 actions politiques et diplomatiques (les directions géographiques, politiques, les activités d'influence et le multilatéral), 1,2 milliard d'euros
- « Solidarité avec les PVD », 5 actions, 1,8 milliards d'euros
- « Services publics à l'étranger » : réseaux Ambassades, fonctions consulaires pour les Français, contrôle migratoire, fonctions transversales, 1 milliard d'euros

Cette proposition consacre un re-découpage de la DGCID et, d'une certaine manière, un retour à la distinction qui était faite avant la réforme avec l'ex-DG et l'ex-Coopération. Elle a la préférence de la DGA.

### ➤ *Deuxième scénario proposé : Deux programmes*

- L'actuel périmètre DGCID 3,3 milliards d'euros
- La fusion des deux autres programmes du scénario précédent.

*C'est la formule préconisée par la DGCID.*

Le dossier général Modernisation, incluant celui de la LOLF (chantier 3), devrait être bouclé en juin pour être présenté à la Conférence des Ambassadeurs en août.

\* \*

Les organisations syndicales ont fait valoir leurs préoccupations principales :

- quelles menaces la LOLF fera-t-elle peser sur les effectifs ?
- quels « garde-fous » sont prévus compte tenu de la très grande marge de manœuvre qui sera accordée aux chefs de poste ?
- quelle politique sera définie, et par qui, vis à vis des personnels (alternative : titulaires / recrutés locaux) ?
- Comment seront mis au point les indicateurs de résultats ?

Toutes ces questions restent pour l'instant sans réponse, on en est encore au stade expérimental.

A propos de l'emploi, à noter que si la LOLF n'est pas un instrument dirigé contre la politique de l'emploi, il est clair cependant qu'avec le découpage actions/objectifs/résultats, on sera plus attentif à la structure interne de la masse salariale pour tel objectif ; par exemple, il est évident qu'à la DFAE, la définition des objectifs amènera la question de savoir qui est mieux à même d'assurer telle fonction (recrutés locaux / titulaires). « *La question des recrutés locaux est au cœur du problème de la LOLF* ».

Il est vrai aussi, a reconnu le DGA, qu'on n'est pas dans une période de création d'emplois au MAE : le Budget demande au Département de restituer 50% des emplois qui seront vacants (soit 125 à rendre, et 40 000 euros par an en moyenne à dégager par emploi). Remarque : le taux de vacances d'emplois (3 à 4 %) est aujourd'hui à sa limite inférieure.

\* \*

A propos d'ACCORD (application coordonnée de comptabilité, d'ordonnancement et de règlement de la dépense de l'État), outil qui retrace l'ensemble des dépenses publiques, doit contribuer à la mesure de la performance de la gestion publique et qui sera généralisé en principe en janvier 2004, le DGA a indiqué que la nouvelle version ACCORD 2, prévue pour début 2005, sera déconcentrée et englobera les dépenses aux niveaux déconcentrés : il faudra y former massivement les agents (entre 500 et 800). Un marché pour cette formation sera ouvert en 2004.

\* \*

A lire :

« **La réforme du budget de l'État** », 26 Euros, rédigé par les administrateurs de l'Assemblée nationale, avec un commentaire pour chaque article.

# ELECTIONS CAP

Les élections pour le renouvellement des CAP ont eu lieu et nous pouvons raisonnablement nous réjouir des résultats obtenus par la CFDT.

En effet, et sans tomber dans le triomphalisme, les suffrages exprimés lui sont globalement très favorables (sur 9 élections, 6 d'entre elles ont vu ses scores progresser).

Toutes élections confondues, on ne constate aucune perte de siège. La CFDT est ainsi présente au sein de chaque CAP, excepté celle des Agents administratifs de chancellerie (malgré une augmentation de 8.53 points).

Election du 07/04/03		AGENTS ADMINISTRATIFS D'ADMINISTRATION CENTRALE							
	Election 2002			Election 2003			Comparaison 2002/2003		
	Inscrits	271			248			- 23	
Votants	120			127			+ 7		
Suffrages exprimés	116			122			+ 6		
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)
<b>CFDT</b>	<b>22</b>	<b>18,97</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>18,03</b>	<b>1</b>	<b>idem</b>	<b>- 0,94</b>	<b>idem</b>
CGT	30	25,86	1	31	25,41	1	+ 1	- 0,45	idem
FO	14	12,07	0	18	14,75	0	+ 4	+ 2,68	idem
USMAE	50	43,10	2	51	41,80	2	+ 1	- 1,30	idem

**Siégeants CFDT**     1ère classe

Irmtraud GAUGRIS (titulaire)  
Josette AIT OUARABI (suppléante)

Election du 11/02/03		ADJOINTS ADMINISTRATIFS D'ADMINISTRATION CENTRALE							
	Election 2000			Election 2003			Comparaison 2002/2003		
	Inscrits	1159			1292			+ 133	
Votants	658			688			+ 30		
Suffrages exprimés	648			665			+ 17		
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)
<b>CFDT</b>	<b>125</b>	<b>19,29</b>	<b>1</b>	<b>142</b>	<b>21,35</b>	<b>1</b>	<b>+ 17</b>	<b>+ 2,06</b>	<b>idem</b>
CGT	133	20,52	1	158	23,76	1	+ 25	+ 3,24	idem
FO	33	5,09	0	27	4,06	0	- 6	- 1,03	idem
USMAE	357	55,09	4	338	50,83	4	- 19	- 4,26	idem

**Siégeants CFDT**     2ème classe

Chantale BAESBERG (titulaire)  
Hervé FRAUDIN (suppléant)

Election du 27/02/03		SECRETAIRES DE CHANCELLERIE							
	Election 2002			Election 2003			Comparaison 2002/2003		
	Inscrits	847			863			+ 16	
Votants	515			595			+ 80		
Suffrages exprimés	504			572			+ 68		
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)
<b>CFDT</b>	<b>112</b>	<b>22,22</b>	<b>1</b>	<b>147</b>	<b>25,70</b>	<b>2</b>	<b>+ 35</b>	<b>+ 3,48</b>	<b>+ 1</b>
CGT	62	12,30	1	83	14,51	1	+ 21	+ 2,21	idem
FO	43	8,50	0	56	9,79	0	+ 13	+ 1,29	idem
USMAE	287	56,90	4	286	50,00	3	- 1	- 6,90	- 1

**Siégeants CFDT**     Classe supérieure

Josiane MEAUDE (titulaire)  
Alexandra GEHIN-RAVENNE (suppléante)

Classe normale

Marc SEDILLE (titulaire)  
Annick BEN ALLUCH (suppléante)

S'agissant des Secrétaires de chancellerie, la nouvelle élection du 27.02.2003 provoquée par la démission de la moitié des représentants de l'USMAE leur a été défavorable puisqu'ils ont perdu 1 siège. Par contre, notre syndicat a profité de la forte mobilisation des électeurs au 2ème tour et a progressé de 3.48 points gagnant ainsi un second siège !



Election du 30/01/03			CONDUCTEURS D'AUTOMOBILE							
	Election 2000			Election 2003			Comparaison 2002/2003			
	Inscrits	71			64			- 7		
	Votants	51			38			- 13		
Suffrages exprimés	51			33			- 18			
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	
<b>CFDT</b>	<b>11</b>	<b>21,57</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>18,18</b>	<b>1</b>	<b>- 5</b>	<b>- 3,39</b>	<b>idem</b>	
CGT	29	56,86	3	14	42,42	2	- 15	- 14,44	- 1	
FO	3	5,88	0	4	12,12	0	+ 1	+ 6,24	idem	
USMAE	8	15,69	0	9	27,27	1	+ 1	+ 11,58	+ 1	

**Siégeants CFDT**    Hors catégorie

Gérard ROSETTE (titulaire)  
Pierre BLAISE (suppléant)

Election du 12/03/03			AGENTS ADMINISTRATIFS DE CHANCELLERIE							
	Election 2002			Election 2003			Comparaison 2002/2003			
	Inscrits	189			142			- 47		
	Votants	80			68			- 12		
Suffrages exprimés	73			65			- 8			
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	
<b>CFDT</b>	<b>5</b>	<b>6,85</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>15,38</b>	<b>0</b>	<b>+ 5</b>	<b>+ 8,53</b>	<b>idem</b>	
CGT	4	5,48	0	-	-	-	- 4	-	-	
FO	7	9,59	0	-	-	-	- 7	-	-	
USMAE	57	78,08	4	55	84,61	4	- 2	+ 6,53	idem	

Election du 24/03/03			ATTACHÉS DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION							
	Election 2002			Election 2003			Comparaison 2002/2003			
	Inscrits	61			67			+ 6		
	Votants	50			50			idem		
Suffrages exprimés	50			49			- 1			
	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	voix	%	siège(s)	
<b>CFDT</b>	<b>10</b>	<b>20,00</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>26,53</b>	<b>1</b>	<b>+ 3</b>	<b>+ 6,53</b>	<b>+ 1</b>	
FO	25	50,00	2	21	42,85	1	- 4	- 7,15	- 1	
USMAE	15	30,00	1	15	30,61	1	idem	+ 0,61	idem	

**Siégeants CFDT**    Classe normale

Marc SAINT CRICQ (titulaire)  
Domenico DITARANTO (suppléant)

A noter également, le bon score obtenu aux élections des ASIC (Attachés des systèmes d'information et de communication) avec 13 voix, soit 26.53 % des suffrages exprimés. Ce score permet à la CFDT de retrouver le siège perdu lors des dernières élections.

Election du 16/05/03			MINISTRES PLENIPOTENTIAIRES		
	Election 2003				
	Inscrits	218			
	Votants	142			
Suffrages exprimés	134				
	voix	%	siège(s)		
<b>CFDT</b>	<b>48</b>	<b>35,82</b>	<b>2</b>		
ASAO	26	19,40	1		
ADIENA	36	26,87	2		
USMAE	24	17,91	1		

**Siégeants CFDT**

Hors classe    Daniel LEQUERTIER (titulaire)  
Jacques RUMMELHARDT (suppléant)

2ème classe    Denis PIETTON (titulaire)  
Jean MENDELSON (suppléant)

Rappelons que cette élection est le fruit d'une ancienne revendication de la CFDT. Les résultats parlent d'eux-mêmes puisque notre syndicat obtient plus de 35% des voix. Belle victoire pour une première !