

**CONDITIONS DE VIE ET D'EMPLOI DES
AGENTS DE CATEGORIE C**

Il est temps d'agir !

Il y a urgence car le désenchantement et le « ras-le-bol généralisé » guettent l'ensemble des agents de catégorie C.

Ce corps, qui a le plus évolué ces dernières années (augmentation du niveau d'études, de responsabilités, de charge de travail), voit paradoxalement ses perspectives de carrière et ses conditions de vie régresser. Si l'administration ne prend pas la mesure du problème et ne propose pas d'urgence des mesures pour y répondre, les conséquences seront catastrophiques en terme de démobilisation des agents, baisse de la performance et de la productivité, postes sans candidats.

Le groupe de travail sur les catégories C est l'opportunité à saisir afin de sortir de ce cercle vicieux et éviter le pire, tant pour l'administration que pour les agents.

== PLATE-FORME REVENDICATIVE ==

- **Rémunérations**
- **Promotions/avancement**
- **Logement**
- **Règles de gestion**
- **Formation**
- **Conditions de travail**

1 -Rémunérations

Il s'agit, et c'est logique, d'une **revendication centrale** pour tous agents.

Constat :

Si certaines catégories d'agents de catégorie C se sont véritablement paupérisées (familles à un seul salaire, monoparentales, jeunes agents), on constate que l'ensemble des agents a désormais du mal à s'en sortir financièrement, aussi bien en centrale qu'à l'étranger, même si les raisons en sont différentes.

A l'administration centrale, le coût de la vie et des loyers en région parisienne ne permettent plus à de nombreux agents de faire face. Si à Nantes le coût de la vie est moindre, les familles n'ayant qu'un seul salaire qui y sont affectées en priorité peinent également à « joindre les deux bouts ». De toute évidence, les agents n'ont plus les moyens de faire face aux accidents de la vie (divorce, maladie, etc.) et doivent, de plus en plus, faire appel à l'aide sociale.

Par ailleurs les séjours en poste ne permettent plus, dans de nombreuses zones, de faire les économies nécessaires pour prévoir le retour en centrale et, surtout, pour compenser la faiblesse des retraites basées uniquement sur le traitement de base, hors primes.

En poste également, et pour peu que les frais de scolarité ou les loyers augmentent, ou bien que leur conjoint ait dû abandonner son emploi pour les suivre, de nombreux agents ne s'y retrouvent plus.

Revendications :

La CFDT-MAE demande :

- **Le déplaçonnement des primes à l'administration centrale,**
- **L'adaptation des indemnités de résidence à la réalité des fonctions occupées (fonctionnalisation des IR).**

La CFDT-MAE rappelle son opposition à la PFR, injuste et arbitraire, ainsi qu'à toute forme de salaire au mérite, y compris le calcul des indemnités de résidence en fonction du mérite.

2 - Promotions/avancement :

La CFDT-MAE constate que **le MAE fait partie des ministères les moins bien lotis en matière de ratios de promotions** (ratios promouvables/promus) et souhaite connaître la raison de ces écarts très importants.

Ratios de passage dans les grades supérieurs	1^{ère} classe	P2	P1
Ministère de l'Economie et des Finances	67 %	50 %	24 %
Ministère de l'Agriculture	47 %	24 %	36 %
Ministère des Affaires étrangères	33 %	14 %	14 %

On sait par ailleurs que la diminution du nombre de recrutements diminue proportionnellement les **possibilités de promotion au tour extérieur** : il est donc nécessaire d'agir également sur ce plan.

Prenant acte du désenchantement total d'une grande majorité des agents de catégorie C quant au déroulement de leur carrière au MAE, la CFDT-MA revendique :

- **une augmentation significative des ratios de promotions** (ratios promouvables/promus) et propose une « opération de rattrapage », éventuellement sur deux ans, pour aligner le MAE sur les autres ministères mieux servis en utilisant une partie des retours catégoriels résultant du non remplacement d'une partie des départs à la retraite ;
- **une progression de carrière aux délais minima.**
- **la création d'un douzième échelon en P2**, qui permettrait de desserrer un peu le goulot d'étranglement du passage en P1 pour les agents ayant déjà atteint, et certains depuis très longtemps, le maximum de leur grade .

3 - Logement

Administration centrale :

La CFDT-MAE souhaite connaître **le nombre exact de logements mis à la disposition des agents.**

Nous savons qu'au 31 octobre 2009, **seuls 380 agents de catégorie C étaient logés par le Ministère, Paris et Nantes confondus !**

A Paris, entre janvier et octobre 2009, **35 % des demandes n'avaient pas pu être satisfaites** (46 demandes sur 130 ; Nantes : 18 logements attribués et 9 demandes non satisfaites).

Les agents font état de logements en banlieue (146 logements sur 569, soit 26 %), qui génèrent des durées de transport éreintantes et des rythmes de vie impossibles pour les parents de jeunes enfants, dont certaines familles monoparentales.

Par ailleurs, il nous revient aussi que la médiocrité de l'offre dissuade de nombreux agents de postuler à l'attribution d'un logement par l'intermédiaire du ministère : comment expliquer que seules 199 demandes aient été déposées à Paris en 2009, toutes catégories confondues, alors que de nombreux agents étaient de retour de poste ?

Tout le monde connaît les montant des loyers dans le parc privé en région parisienne qui peuvent atteindre jusqu'à 35 % du salaire (source ADIL 75 – 2009) et sont devenus inaccessibles financièrement, en particulier pour les familles monoparentales et les jeunes agents :

Le MAE doit donc impérativement augmenter significativement son offre de logement dans Paris intra-muros ou en proche banlieue, en mettant l'accent sur la qualité des logements.

Etranger

Il est inadmissible que 50 % des agents en postes doivent effectuer, sans aide du Département, une avance de loyer de plus de 2 mois, pouvant aller jusqu'à un an de loyer.

Nous devons trouver un moyen d'aider les agents dans la prise en charge de ces avances : la CFDT-MAE demande **la prise en charge par le Département de toute avance de loyer d'un montant de plus de deux mois**, à charge pour l'agent de rembourser cette avance au moment de son départ du poste, lorsqu'il récupère sa caution. Bien qu'impliquant un important volant de trésorerie, cette mesure s'effectuerait donc à coût nul par le Département.

4 - Règles de gestion

Mutations /affectations / temps de séjour

Mutations : rôle des CAP

La CFDT-MAE constate que le rôle des CAP en matière de mutation n'est absolument pas respecté : la consultation actuelle est en effet purement formelle, les organisations syndicales n'étant en aucune manière associées au mouvement annuel, mais simplement « informées », souvent a posteriori, alors que l'art. 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 84 stipule que « l'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux. »

Afin de renforcer le rôle des CAP et de leurs élus, elle demande donc l'organisation de réunions de concertation pré-mouvement des affectations avec les élus en CAP, ou bien la participation d'un ou plusieurs représentants des élus, à titre d'observateurs, aux réunions d'affectation.

Affectations : rôle des postes

Elle demande par ailleurs, afin d'éviter la multiplication préoccupante des refus de propositions d'affectations de la part des postes, que ces derniers **ne soient plus consultés par TD sur les affectations des agents de catégorie C, qui resteraient donc de la compétence unique de la DRH, mieux placée pour connaître les agents.** L'avis du poste ne serait requis que pour les affectations d'agents de catégorie B ou A.

Temps de séjour

Par ailleurs, **la CFDT-MAE demande un assouplissement des règles régissant les temps de séjour.**

On constate en effet que ces règles, que chaque agent peut témoigner avoir vues détournées maintes fois, ne s'appliquent que dans un seul sens, quand cela arrange l'administration et que la mal-nommée « Transparence » est tout sauf transparente !

C'est pourquoi nous demandons **la mise au point d'un vrai système « donnant-donnant »** permettant aux agents ayant acceptés des contraintes particulières d'en être remerciés d'une manière ou d'une autre.

Pourquoi ne pas imaginer, par exemple, un **système officiel et transparent** de bonus-malus : un agent acceptant une affectation sur un poste particulièrement difficile à pourvoir pourrait par exemple (sous réserve qu'il le souhaite) partir en poste au bout de 2 ans seulement, voire moins. De même pour un agent rentrant d'un poste particulièrement éprouvant, que ce soit pour des raisons géographiques ou fonctionnelles. De nombreuses solutions sont possibles (système par points ?) et devraient être examinées en groupe de travail.

En réponse à l'argument classique de la DRH : « mais c'est déjà ce que nous faisons » **nous demandons à ce que cela soit fait de manière officielle, transparente, et valable pour tous.**

Dégressivité

Dans le même ordre d'idées, la CFDT-MAE demande la possibilité, pour les agents qui le souhaitent et dans des cas bien précis (raisons familiales, proximité de la retraite), **de rester dans un poste à l'étranger 6 ans et plus avec application de la dégressivité prévue par les textes.** Cette possibilité, pourtant autorisée par les textes et à coût moindre pour le Département, est actuellement systématiquement refusée.

Conjoints étrangers d'origine

Enfin, les (nombreux !) agents ayant des conjoints étrangers d'origine en ont assez de subir une « double peine » : leur conjoint, qui a quitté son pays pour les suivre, se voit interdit de poste dans sa région en raison de sa nationalité d'origine !

La CFDT-MAE demande que soit mieux pris en compte les demandes de ces agents. Si dans un nombre limité de pays ces raisons peuvent être justifiées, on assiste encore à des refus de postes incompréhensibles, fondés sur la nationalité d'origine du conjoint.

5 - Formation/concours

Le problème des agents surdiplômés est maintenant parfaitement reconnu dans toute la Fonction Publique, mais rien n'a été envisagé pour en compenser les effets négatifs. La promotion interne est, nous l'avons vu, incapable de jouer son rôle « d'ascenseur interne » et de nombreux agents, pourtant parfaitement méritants et capables, se trouvent dans l'impossibilité de réussir les concours internes, qui favorisent clairement les jeunes agents récemment diplômés du fait de l'importance de l'anglais et de la culture générale.

Il est donc impératif de **restaurer une forme de progression interne plus juste : la CFDT-MAE demande la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)**, comme cela se pratique déjà dans certaines administrations.

Il apparaît par ailleurs que de très nombreux agents ne sont pas en mesure de suivre de formation avant leur affectation sur un nouveau poste : **il serait donc très utile de mettre en place un système d'auto-formation ou de formation en ligne** en permettant par exemple l'accès généralisé au corpus de cours de l'IFAAC, ce qui permettrait également une meilleure préparation des candidats aux concours internes (absence de cours de droit consulaire dans la préparation au concours B par exemple).

6 - Conditions de travail

Permanences et astreintes

La CFDT-MAE rappelle sa position, exprimée lors du groupe de travail « permanences et astreintes » : elle demande la **récupération des permanences sous forme de repos compensateur, de même que pour les interventions à l'occasion d'astreintes ainsi que le recours aux astreintes doit par ailleurs être leur encadré et plafonné** afin d'éviter les excès que l'on constate un peu partout. Pour la CFDT-MAE, le problème des permanences et astreintes et celui des heures supplémentaires sont indissociables.

Moyens des postes

Face au constat alarmant de dégradation des locaux et des moyens matériels des postes, elle réclame également la **création obligatoire de Comité d'Hygiène et de Sécurité dans tous les postes de taille moyenne** (seuls quelques très grands postes en sont actuellement dotés).

En tout état de cause, en l'absence de CHS, ces problèmes doivent impérativement être abordés lors des **réunions de dialogue social**, CCP, CCL ou réunions conjointes, afin qu'ils puissent être débattus et que les postes puissent demander les crédits nécessaires pour remédier à cet état de fait, indigne d'un ministère comme le nôtre.

Stress au travail, harcèlement, problèmes de management

Nous constatons de toutes parts que ce type de problème a pris désormais une importance tout à fait préoccupante. De très nombreux agents travaillent dans un stress permanent, dû soit à la

surcharge de travail, soit à des problèmes relationnels : mauvais management ou déficit de management, parfois d'ailleurs provoqués eux-mêmes par les mêmes raisons (hiérarchie elle-même débordée et stressée).

La CFDT-MAE demande une vigoureuse campagne de sensibilisation sur le manque de reconnaissance, voire le manque de respect, dont se plaignent nombreux agents de la part de leur hiérarchie, envers eux-mêmes comme envers leur travail, tant auprès des postes, afin qu'ils prennent conscience qu'il est impossible de demander toujours plus à des agents que l'on refuse d'écouter par ailleurs, que de l'administration centrale afin que soit enfin reconnus la place occupée par les agents de catégorie C dans ce ministère et l'importance de leur travail.

Le respect et la reconnaissance du travail accompli sont les conditions indispensables à un meilleur ressenti de l'ensemble des agents de catégorie C !

Dialogue social

Enfin, et conséquence du § précédent, **la CFDT-MAE ne peut que rappeler une nouvelle fois l'importance primordiale du dialogue social pour le bon fonctionnement du ministère et des postes en particulier, et constater que là encore, le compte n'y est pas !**

Si les CCP ont bien été mises en places après les élections de 2009, de nombreux postes ne se sont pas réellement impliqués dans un dialogue social ouvert et constructif mais se déchargent des réunions obligatoires comme d'une corvée qui doit être accomplie au plus vite et sans faire de vagues.

C'est pourquoi là encore il est nécessaire de sensibiliser régulièrement les postes à l'importance du dialogue social.
