

Paris, le 18 juin 2010

Groupe de travail agents de catégorie C

Compte rendu de la réunion de concertation du 31 mai 2010

Faisant suite à la demande de la CFDT-MAE qui souhaitait alerter l'administration sur la dégradation des conditions de vie et d'emploi des agents de catégorie C¹, une première réunion du groupe de travail sur ce sujet s'est tenue le 31 mai 2010 avec la sous-direction de la politique des ressources humaines (RH1).

L'administration estime que plusieurs réunions de concertation seront nécessaires pour traiter l'ensemble des sujets. Elle propose de consacrer la présente réunion aux rémunérations et aux questions statutaires et d'en prévoir dès la rentrée aux moins deux sur les questions de gestion et d'affectations, et sur les questions sociales et de formation.

La CGT-MAE estime qu'une telle réunion, à laquelle elle participe néanmoins, « ne sert à rien ». L'administration reconnaît que si certains points ne peuvent pas être réglés au niveau du MAEE, ces réunions peuvent néanmoins être l'occasion de « faire remonter » les préoccupations des agents à la DGAFP².

1. Rémunérations à l'administration centrale

a) Déplafonnement et barème des primes :

Le barème des primes 2010 a tardé à entrer en vigueur en raison de l'exercice de cartographie des emplois de catégorie B³. Le barème doit désormais être présenté en « collégiale », puis à la signature du Secrétaire général.

Les agents de catégorie C ayant bénéficié les premiers du retour catégoriel avec une revalorisation de leurs primes d'environ 20%, ils ne bénéficieront pas cette année d'une augmentation des primes (sauf rares cas individuels) car le plafond des primes est déjà atteint pour la quasi-totalité des agents. En 2010, la revalorisation portera sur les agents de catégorie B (dans le cadre de la PFR⁴) et A. Sur une période de 3 ans, l'essentiel des agents de catégorie A, B ou C auront bénéficié d'une revalorisation de 20 à 25%.

En 2010, les montants de modulation n'évolueront pas pour les agents de catégorie C, mais la modification des tranches en 2009 pour distinguer les catégories A, B et C a eu pour effet d'augmenter le pourcentage d'agents C atteignant le taux maximum de modulation.

¹ LDS n°191, édition spéciale catégorie C – février 2010.

² Direction générale de l'administration et de la Fonction Publique.

³ LDS n°195 – juin 2010.

⁴ Prime de fonctions et de résultats.

Pour la CFDT, le compte n'y est pourtant pas : augmenter les primes des agents de catégorie C de 20/25% n'est pas la même chose que d'augmenter les primes des agents des autres catégories d'un même pourcentage, d'autant plus que la proportion des primes dans le salaire des agents de catégorie C est inférieure à celle des autres catégories. De nombreux agents de catégorie C ont de plus en plus de mal à s'en sortir financièrement, notamment dans les cas de situations personnelles et familiales difficiles (familles monoparentales, accidents de la vie...), et le poids du logement pèse de plus en plus lourd dans leurs budgets.

L'administration reconnaît que, même si aucun agent C travaillant à plein temps ne reçoit une rémunération inférieure à 1600 euros mensuels, la situation n'est pas pleinement satisfaisante en ce qui les concerne, qui plus est avec une retraite prévisible de 900 € pour certains d'entre eux.

b) primes de langues

La CGT estime là encore qu'il est vain de revendiquer une prime de langue. Cette piste paraît bloquée au niveau de la fonction publique qui estime que la pratique des langues étrangères ne justifie pas la reconnaissance d'une spécificité propre aux agents du MAE.

La CFDT estime au contraire qu'« on ne peut pas enterrer les choses comme ça » : la pratique des langues étrangères fait partie intégrante des métiers, des savoir-faire et de l'expérience professionnelle des agents de ce ministère. Elle doit être reconnue et valorisée comme telle et justifie donc l'octroi de primes spécifiques. A la centrale comme à l'étranger, les agents du MAEE sont de plus en plus souvent amenés à maîtriser une ou plusieurs langues étrangères dans le cadre de leurs fonctions ou de leurs relations professionnelles. La CFDT demande donc que cette question soit à nouveau débattue avec la DGAFP.

c) IAT majorée

La mise en place d'une IAT⁵ majorée pour les agents de catégorie C semble plus problématique, en raison du plafond de primes qui est désormais atteint pour cette catégorie d'agents et du différentiel de primes qu'elle impliquerait par rapport aux agents d'autres ministères, notamment ceux exerçant à Nantes. Là encore, la CGT pense qu'il est impossible de faire remonter le plafond de primes pour les agents de catégorie C.

Nous estimons au contraire que ces plafonds de primes, datant des années quarante, doivent être revalorisés d'urgence.

d) redéploiement de la NBI⁶ au profit des agents de catégorie C

La CFDT n'est pas contredite sur cette demande qu'elle revendique depuis plusieurs années, alors qu'elle avait fait l'objet de nombreuses critiques étant donné qu'elle est favorable à cette prime, la seule à être prise en compte pour le calcul de la retraite !

En réponse à la CFDT, l'administration confirme qu'elle envisage de redéployer des points de NBI (dans le cas d'agents B bénéficiant d'un taux majoré de PFR) vers la catégorie C. Cette opération se ferait au cas par cas, à l'occasion des mutations.

Le redéploiement de la NBI se fera donc au profit des agents de catégorie C, certes moins vite que nous l'aurions souhaité, mais elle se fera quand même, au fur et à mesure des mouvements.

⁵ Indemnité d'administration et de technicité.

⁶ Nouvelle bonification indiciaire.

2. Rémunérations à l'étranger

a) fonctionnalisation des indemnités de résidence

La CFDT revendique la prise en compte des fonctions exercées dans le calcul des IR, notamment pour les agents de catégorie C, confinés aux groupes 24 et 26 quels que soient leur grade, ancienneté ou fonctions, ainsi que la nécessité d'une concertation approfondie avec les agents dans les postes dans le cadre des CCP.

L'administration relance depuis trois ans la fonction publique pour faire avancer la réforme des IR. La première étape consiste à réduire et à remettre en ordre les groupes d'IR. La seconde étape concerne la fonctionnalisation des IR, mais la fonction publique souhaite désormais introduire une part de mérite dans les IR jusqu'aux agents de catégorie C, ce qui ne manquera pas de poser des problèmes pour trouver des candidats à l'expatriation, notamment dans les postes difficiles. L'administration souhaite, quant à elle, limiter le mérite aux chefs de poste.

La réforme des IR à l'étranger achoppe donc sur la question du mérite et ne connaîtra vraisemblablement pas d'évolutions cette année. Un point semble néanmoins acquis : devant se faire à coût nul, certaines IR d'agents A diminueront (cas d'IR « anormales » par rapport aux moyennes constatées rapportées au groupe 13, qui est le groupe de référence) pour augmenter les IR des agents C. La fonctionnalisation des IR suppose également une cartographie, poste par poste, pays par pays, ce qui ne manquera pas de poser des difficultés, notamment en ce qui concerne les postes « polyvalents ».

S'agissant de la concertation sur la fonctionnalisation des IR dans le cadre des CCP, l'administration n'y est pas favorable estimant qu'il faut une vue d'ensemble pour mener à bien la cartographie sur l'ensemble du réseau à l'étranger.

b) supplément familial

Pour la CFDT, la réforme en cours des indemnités à l'étranger doit être l'occasion d'une refonte du SF. Le SF (10 % de l'IR versée au titre de son conjoint sans emploi à l'étranger) est une indemnité socialement injuste dont le mode de calcul (10 %) reste un mystère. La CFDT revendique donc un montant unique par poste, comme pour les majorations familiales, quel que soit le grade de l'agent. A défaut ou à titre transitoire, elle demande qu'un taux plancher soit institué pour permettre au minimum au conjoint sans emploi de cotiser pour sa retraite en France.

Bonne nouvelle : nous apprenons qu'un montant plancher, de l'ordre de 300 à 400 €, est à l'étude.

Pour la CFDT, c'est un début, mais insuffisant.

c) majorations familiales et indemnité de congé annuel

En raison des difficultés croissantes qu'éprouvent beaucoup de nos collègues en poste pour couvrir les frais de logement et d'écolage – en augmentation vertigineuse ces dernières années –, **la CFDT demande que ces coûts soient mieux pris en compte dans le calcul des MF, dont le montant doit être réévalué dans les pays où elles ne les couvrent pas.**

Enfin, la CFDT demande la mise en place d'une indemnité de congé annuel. Plusieurs autres ministères – le ministère de la défense notamment – bénéficient déjà de ce dispositif qui permettra d'alléger le travail des postes.

Ces points, relevant de la direction des affaires financières, feront l'objet d'une réunion spécifique avec cette dernière, mais il conviendra de veiller à ce que l'indemnité de congé annuel ne soit pas ponctionnée sur l'enveloppe des IR.

Enfin, nous apprenons que les BSHE⁷ ont de fortes chances de « sauter », à l'occasion de la réforme des retraites. Pour la CFDT, une « ligne rouge » serait alors franchie car, si on peut comprendre que le régime des bonifications pour les services accomplis postérieurement à 2010 puisse être actualisé, toute mesure qui viserait à remettre en cause ou à modifier les conditions d'attribution et de calcul des bonifications pour les services accomplis par le passé serait considérée comme inacceptable.

3. Promotions et recrutements

a) Promotions

A la demande de précisions de la CFDT, l'administration explique que les ratios promus/promouvables se négocient avec la Fonction Publique en fonction de l'équilibre des corps dans chaque ministère et que ces négociations sont soumises à une double contrainte financière et de répartition par cadres d'emplois. L'administration ne sait en revanche pas expliquer pourquoi certains ministères comme l'Agriculture ou le Budget/Finances, peu susceptibles d'avoir des corps totalement déséquilibrés, ont pourtant des ratios largement supérieurs à ceux du MAE. La CFDT entend donc étudier ce dossier avec attention et faire d'éventuelles propositions fin 2011, les prochaines négociations devant définir les ratios pour les années 2013 à 2015 (les ratios actuels sont fixés jusqu'en 2012).

b) Recrutements

L'administration annonce 450 suppressions d'emplois supplémentaires (toutes catégories confondues) dans le cadre de la RGPP2 et le plan de recrutement 2006-2012 devra donc être revu à la baisse⁸.

⁷ Bonifications pour services hors d'Europe.

⁸ A ce sujet, voir notre lettre adressée au ministre le 27 mai 2010.