



Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

15 octobre 2009

8^{ème} réunion du groupe de travail sur les recrutés locaux

28 septembre 2009

Cette réunion a pour objet de concrétiser un engagement du ministre obtenu par la CFDT l'hiver dernier.

Nous avons écrit à Bernard Kouchner, le 25 février 2009 :

« Lors du CTPM des 16 et 17 décembre 2008, l'administration a marqué son accord avec notre syndicat sur le fait que les recrutés locaux qui dans la plupart des cas bénéficient, comme le prévoit ou le permet le droit local, de contrats à durée indéterminée, étaient tout à fait fondés à espérer travailler sur une longue période au sein du MAEE.

Dans ces conditions notre revendication, déjà ancienne, aux termes de laquelle les intéressés doivent bénéficier des avancements prévus par la grille des salaires, prend tout son sens. Cela signifie qu'il faut reconnaître une valeur contractuelle aux grilles de salaire. Il en résulte que le plafond annuel de dépenses consacrées aux avancements individuels (fixé à 0,9 % en année pleine, en 2009) contre lequel le syndicat CFDT-MAE s'est toujours élevé, n'a plus lieu d'être. »

Réponse du ministre, le 9 mars 2009 :

« Les grilles des salaires versés aux personnels locaux doivent constituer le cadre dans lequel s'organise la progression des parcours professionnels et aussi des rémunérations qui leur sont servies ; ces grilles revêtent donc, comme vous l'indiquez vous-même, une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite ».

L'administration, représentée par le sous-directeur de la politique des ressources humaines et par le chef du bureau des recrutés locaux, commence par nous refaire longuement l'historique de la gestion des RL depuis 2007, les exigences de la Cour des comptes, les dures réalités de la RGPP, la nécessité de contenir l'évolution de la masse salariale, la tentation de l'externalisation...

Nous avons même droit à des déclarations qui nous vont droit au cœur, sur la nouvelle doctrine de la DRH qui admet enfin à ce que les recrutés locaux puissent avoir des perspectives de

Site Internet : www.cfdt-mae.fr

des choix, des actes, des résultats

carrière, sur les avancées contenues dans le nouveau vademecum¹ publié en avril dernier après concertation avec les syndicats, sur les effets pervers du « plafond annuel » qui laisse le chef de poste « *seul arbitre des avancements* », sur la nécessité d'offrir aux recrutés locaux de réelles perspectives d'avancement.

Mais rien de précis sur le « *nouveau cadre salarial* », qui est pourtant l'objet de cette réunion.

Puis les syndicats sont invités, à tour de rôle, à faire état de leurs réactions et propositions. La CFDT énonce donc ses préoccupations, sur la base du peu d'éléments contenus dans un dossier de séance quasiment vide :

. concernant la structure des nouvelles grilles de salaire, nous demandons des précisions sur l'étalonnage des différents niveaux : reprend-on ce qui existe déjà dans les postes ou bien faut-il prévoir une nouvelle norme ?

. nous souhaitons qu'un éventail assez large des fonctions soit prévu, notamment en ce qui concerne les agents du réseau culturel (EAF). Il faut laisser une marge de manœuvre aux postes pour y faire figurer des fonctions non prévues par ce projet de grille (médiathécaire, secrétaire trilingue, interprète, secrétaire général d'EAF, ouvrier qualifié ou contremaître...).

. nous revendiquons, pour la date d'effet des promotions, le retour à la date anniversaire du dernier avancement et la suppression du calcul (pervers) « *en année pleine* » qui incite les gestionnaires à bidouiller sur les dates de nomination [*réponse : tous les avancements interviendront désormais au 1^{er} janvier, par souci de simplification*] ;

. les emplois classés hors-grille (HG) et hors-échelle (HE) qui siphonnent souvent l'enveloppe des augmentations individuelles, doivent être encadrés : pour les contrats en cours, éviter de créer des niveaux supplémentaires pour les « caser » dans la grille mais plafonner leurs augmentations individuelles à l'échelon 6 - niveau 6 avec une périodicité de 3 ans ; nous demandons également l'interdiction de tout nouveau recrutement de gré à gré, souvent suspect de favoritisme ;

. concernant le plafond annuel des augmentations individuelles, la CFDT ne conteste pas la nécessité de contenir la masse salariale. Mais les augmentations à l'ancienneté doivent être garanties. Le plafond ne peut donc avoir une incidence que sur les avancements au mérite, qui ne peuvent être attribués qu'après les avancements automatiques à l'ancienneté, si le plafond annuel le permet ;

. pour tenir compte des disparités locales, il faut laisser, dans un premier temps, une marge de manœuvre aux gestionnaires (chefs de SAF ou chefs de chancellerie) et du grain à moudre pour le dialogue social dans les postes [*accord de l'administration sur ce point*]. Les CCL devraient être consultées dès le début du printemps. Nous suggérons que des garde-fous soient posés : pas de baisse de salaire ; pas de déclassement vers un niveau inférieur à l'occasion du changement de grille ; les reclassements éventuels devront se faire à niveau de rémunération égal ou supérieur [*accord de principe de l'administration sur ces trois points*] ;

. l'objectif est de revenir, partout où c'est possible, à l'automatisme des avancements à l'ancienneté dès le budget RL 2010 et de généraliser ce principe au budget 2011, même si le travail de refonte des grilles n'est pas achevé partout ;

¹ Guide gestion des recrutés locaux

. cette remise à plat ne pourra pas se faire à coût constant : il faudra y consacrer une partie des « retours catégoriels » ;

. le caractère automatique des avancements à l'ancienneté et le caractère contractuel des grilles de salaire devront figurer dans le vademecum. Les règlements intérieurs RL devront également être adaptés. Pour les recrutements de RL, la grille des salaires, contractuelle, figurera en annexe du contrat et sera paraphée. Les avenants aux contrats devront désormais faire référence au niveau et à l'échelon.

L'administration apporte ensuite les précisions suivantes :

. la typologie des emplois, réclamée par la plupart des syndicats, « *est un vrai sujet* » mais « *on ne peut pas tout faire en même temps* » ;

. « *on lutte tant qu'on peut* » contre toute nouvelle proposition de contrat « hors-grille » ou « hors-échelle ». Pour les contrats en cours les progressions de salaire seront les mêmes que pour les autres contrats ;

. on ne touchera ni au dispositif coût-vie, ni au « 13^e mois » là où il existe ;

. le nouveau cadre salarial ne s'appliquera pas aux pays dans lesquels les avancements à l'ancienneté sont prévus par le code du travail local ; en revanche ce nouveau cadre pourra s'appliquer s'il est plus favorable que la loi locale.

Puis, après 45 mn de discussion, le chef du bureau des recrutés locaux lâche, au détour d'une phrase, une information essentielle qui ne figurait pas dans le dossier de séance : les augmentations annuelles resteront contenues sous le plafond actuel de 1 % et pourraient être réparties entre 0,5 % pour tout le monde au 1^{er} janvier (au titre de l'ancienneté) et 0,5 % à répartir au titre du mérite.

Argument massue : il faudrait donner des gages à Bercy qui souhaite qu'une part plus grande des rémunérations soit attribuée en fonction du mérite.²

L'ensemble des syndicats présents (ASAM, CFDT, CGT, FO, FSU) proteste vigoureusement contre ce recul social très grave. Les grilles actuelles prévoient en moyenne des avancements à l'ancienneté proches de 1 % par an : il est inimaginable de diviser brutalement par deux.

La CFDT proteste aussi contre la méthode employée :

. la proposition de l'administration ne figurait pas dans le dossier ; il nous est donc impossible de réagir, faute d'un mandat de négociation ;

. à propos de mandat de négociation, quel est celui des représentants de l'administration ? Ces derniers nous ont menés en bateau pendant trois quart d'heures avant de dévoiler une proposition profondément anti-sociale ; ce n'est pas notre conception du dialogue social, qui suppose le respect des interlocuteurs et la transparence sur les intentions et les propositions de chacun.

² Quelle erreur ! Bercy se contrefiche probablement des avancements indiciaires des recrutés locaux, qui pèsent pour epsilon sur la masse salariale du MAEE. Mais faire ainsi du zèle, c'est donner au ministère du budget un argument de poids pour accentuer l'individualisation des rémunérations à l'administration centrale (rendement majoré, PFR) et même à l'étranger, puisqu'il est désormais question de créer une part au mérite pour les indemnités de résidence !

Puis, très curieusement, l'administration se lance dans une discussion de marchands de tapis en laissant entendre que le curseur pourrait être déplacé : 0,7 % au titre de l'ancienneté et 0,3 % au titre du mérite !

La CFDT indique qu'il n'est pas envisageable, pour elle, de fixer à moins de 0,9 % par an, l'évolution annuelle des salaires au titre de l'ancienneté.

Nous faisons toutefois confirmer par l'administration qu'il sera toujours possible aux postes de reporter les avancements au mérite sur les avancements à l'ancienneté.

Administration et organisations syndicales font donc un constat de désaccord et conviennent de se revoir début novembre pour discuter des modifications à apporter au vademecum. Ensuite il faudra revoir toutes les grilles, réunir les CCL pour en débattre et modifier les contrats des RL en conséquence.

Commentaire : les trois représentants de la CFDT ont eu, lors de cette réunion, l'impression très désagréable que la DRH cherchait à dénaturer un engagement du ministre et qu'elle utilisait pour cela des moyens peu loyaux (dossier de séance muet sur un point essentiel, propos dilatoires, flou sur le mandat de négociation des représentants de l'administration).

Le conseil syndical CFDT-MAE a donc décidé de soumettre au congrès du syndicat, qui s'est déroulé du 5 au 7 octobre 2009, la motion d'actualité suivante.

Motion d'actualité

Le ministre des affaires étrangères et européennes a indiqué, dans son courrier du 9 mars 2009 adressé au syndicat CFDT-MAE : « *les grilles de salaires versés aux personnels locaux doivent constituer le cadre dans lequel s'organise la progression des parcours professionnels et aussi des rémunérations qui leur sont servies ; ces grilles revêtent donc, comme vous l'indiquez vous-même, une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite* ».

Lors de la réunion du groupe de travail sur les recrutés locaux du 28 septembre 2009, l'administration s'est déclarée prête à appliquer ce principe, aux conditions suivantes :

- . maintien du « plafond annuel » d'augmentation individuelle des rémunérations à 1% de la masse salariale de chaque poste ;
- . remplacement des grilles de salaires actuelles par des augmentations uniformes de salaires au 1^{er} janvier de chaque année fixées à + 0,7 % au titre de l'avancement à l'ancienneté et à 0,3 % au titre du mérite ;

. possibilité pour les postes qui le souhaitent de reporter tout ou partie de la part au mérite sur la part à l'ancienneté.

Le VIIème congrès du syndicat CFDT-MAE, considérant qu'il est anormal qu'un engagement ministériel soit ainsi dénaturé et estimant que « la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite » ne peut empiéter qu'à la marge sur les avancements à l'ancienneté,

donne mandat au conseil syndical :

. **de négocier** dans le cadre du groupe de travail RL et au comité technique paritaire ministériel, s'il le faut, la **fixation à 0,9 % au minimum, de l'augmentation des rémunérations au titre de l'ancienneté** ainsi que la **transformation du « plafond annuel » de 1% en « plancher annuel »** ;

. **de promouvoir** auprès de tous les acteurs du dialogue social dans les postes (chefs de poste et représentants élus par les collègues recrutés localement), **la possibilité de reporter la part au mérite sur la part à l'ancienneté./.**

Cette motion a été adoptée, après un débat animé et le dépôt d'amendements, à l'unanimité des 598 mandats./.