



## sommaire

- **Édito** **Page 1**
  
- **Dialogue social dans les postes** **Page 2**
  
- **EDD / EDJ :  
Loi Dutreil** **Page 3**
  
- **Permanences et astreintes** **Page 3**
  
- **Recrutés locaux** **Page 4**
  
- **Formation** **Page 4**
  
- **Dialogue social :  
CTPM / RMC** **Pages 5,6,7,8**
  
- **Avancements de grade :  
Décret « Pro-Pro »** **Page 8**

**édito**

Par  
**Jacqueline SÉJEAN**  
Secrétaire Générale

## Mais que fait la CFDT ?

C'est la question que posent parfois certains collègues, le plus souvent non-syndiqués, un peu comme on dit, indigné devant l'impunité (notoire) des voleurs (de poules) : «*Mais que fait la police ?*»

Au delà de cette analogie apparente, pourtant, les différences sont notables entre les deux cas :

- Si chaque contribuable, en effet, est en droit de s'interroger sur l'efficacité de tel ou tel service public, un syndicat n'existe que par ... ses syndiqués ou, au moins, par ses électeurs. Ce sont eux, et eux seuls, qui font sa force, sa pugnacité, son efficacité. Et eux seuls, donc, qui ont en principe le droit de demander des comptes !

Ainsi, ce sont les adhérents réunis tous les deux ans en congrès qui définissent les grandes orientations\* du syndicat ; ce sont les cotisations versées par les adhérents qui permettent à la CFDT-MAE de mener certaines actions, comme les stages que nous organisons pour les élus en CAP, les représentants en CCC ou les responsables de section ; et c'est grâce à l'engagement de quelque quinze camarades, élus conseillers syndicaux, que le syndicat applique les orientations du congrès et ajuste sa politique entre deux congrès. Tout ceci, bien entendu, ne serait rien sans la mise en œuvre sur le terrain par les militants et les sections.

Quant aux électeurs, c'est grâce à leurs suffrages aux élections CTPM que la CFDT a « droit » à un certain nombre de permanents : ce sont ces permanents qui font en quelque sorte « tourner la boutique », en travaillant - à temps plein ou à temps partiel - pour le syndicat.

- Reconnaissons aussi que cette exigence à notre égard, loin de dénoncer une prétendue incurie, nous honore :

elle montre ce que l'on attend de la CFDT : qu'elle revendique, qu'elle agisse, qu'elle combatte ! On sait que la CFDT-MAE mouillera sa chemise, et pas seulement pour ses adhérents ou pour une seule catégorie d'agents. On veut d'elle une réflexion sur chaque problème, une réponse à chaque question, une action contre chaque injustice.

C'est pourquoi chacun, sans être adhérent, sans avoir même voté CFDT, s'estime en droit de l'interpeller :

**«*Mais que fait la CFDT ?*»**

A vous maintenant de juger : ce numéro présente un aperçu de ce que nous faisons ...

\* Hé non ... contrairement à ce que l'on peut lire dans les bulletins de certaines organisations corporatistes, elles ne tombent pas toutes cuites de la Confédération !

# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES POSTES, C'EST VRAIMENT L'AFFAIRE DE TOUS

Rappelons brièvement l'histoire déjà riche de cette belle idée, lancée au siècle dernier par notre syndicat.

Nous étions partis d'un triple constat :

- le dialogue social était inexistant dans les postes, où les seules règles appliquées ont longtemps été le sacro-saint principe hiérarchique et les instructions du Département...
- la modernisation du ministère se traduisait déjà par une déconcentration croissante des moyens financiers et humains au profit des postes ; un nombre croissant d'arbitrages en matière budgétaire (globalisation des crédits) ou de personnel (développement du recrutement local) était effectué localement ;
- les textes réglementaires prévoyaient que des comités techniques paritaires spéciaux (CTPS), « *compétents pour les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services* », devaient être créés dans tous les services de l'Etat dont les effectifs étaient égaux ou supérieurs à 50 agents, ce qui était le cas par exemple pour les services nantais du ministère mais aussi pour de très nombreux postes à l'étranger.

La CFDT proposa donc dès 1997 - et le ministre de l'époque approuva courageusement - l'installation de commissions consultatives de concertation. Ces CCC présentaient le double intérêt d'instaurer un minimum de dialogue social dans les postes et de ne pas trop ressembler à des usines à gaz de type « comité technique paritaire spécial », difficiles à mettre en place localement.

Le syndicat CFDT-MAE signa donc des deux mains, en 2000, le premier accord cadre sur le dialogue social à l'étranger. Pour la première fois, nos collègues expatriés et recrutés locaux des ambassades, consulats et services culturels étaient consultés :

- ♦ sur les problèmes d'organisation du travail (horaires, congés, ARTT),
- ♦ sur les questions de formation,
- ♦ sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- ♦ sur les conditions de vie dans le pays.

Notre seul regret, à la CFDT, était de n'avoir pu obtenir de l'administration - qui fit un véritable blocage sur cette question - que les personnels des centres culturels et les coopérants participent eux aussi aux réunions de concertation qui les concernaient autant que leurs collègues des ambassades et des consulats. C'est pour cette raison que nous avons refusé de signer, en 2003, le second accord cadre sur le dialogue social à l'étranger, qui ne comportait aucune avancée décisive en ce domaine.

Il en ira sans doute différemment pour le troisième accord cadre, dont la signature est prévue en 2006. En effet l'administration a enfin intégré l'idée selon laquelle le dialogue social doit inclure tous les personnels. A la fusion des comités techniques paritaires ministériels (CTPM) dès 2006, répondra l'ouverture des CCC aux personnels culturels et de coopération.

Pour autant, les efforts de la CFDT pour améliorer le dialogue social dans les postes devront être poursuivis avec vigueur :

- trop de chefs de poste considèrent encore le dialogue social comme une corvée et se contentent d'une « grand messe » annuelle qui ne règle rien et laisse les agents sur leur faim ;
- trop de postes ont des difficultés à réunir leurs CCC ... faute de représentants du personnel en nombre suffisant. Dans ce domaine, la responsabilité des organisations syndicales comme la nôtre est une réalité que nous ne fuyons pas. Le syndicat CFDT-MAE a donc décidé de mettre en place cette année des formations ciblées, à Paris, pour ses représentants en CCC.

***Le dialogue social, c'est l'affaire de tous et c'est votre affaire aussi, cher lecteur ! Si vous constatez, dans votre poste, que le dialogue social est bancal ou inexistant et que vous souhaitez vous y investir, n'hésitez pas à nous contacter.***

## **Une loi contre la précarité devenue une loi sur l'emploi des seniors !!!**

Avec cinq années de retard, la loi Dutreil (n° 2005-843 du 26/07/05) a enfin transposé dans le système juridique français une directive européenne de 1999 contre l'emploi précaire !

Comme vous le savez, cette loi :

- interdit qu'un contrat CDD soit renouvelé plus de six années au total,
- oblige l'administration, si celle ci souhaite renouveler un contrat au delà de cette période de six ans, à le reconduire alors en CDI,
- prévoit une CDIisation automatique des contrats pour les agents de plus de cinquante ans et qui justifient d'une durée de services effectifs d'au moins six ans au cours des huit dernières années.

Ainsi, sur une population de contractuels\* estimée à 463 agents à l'administration centrale et 2706 à l'étranger, à la mi-octobre l'administration a « CDIisé » 170 agents de plus de cinquante ans (dont 62 à la centrale) qui répondaient aux critères d'âge et de durée. Il semblerait qu'une fois CDIisés, elle ne leur demandera pas de rester sur leurs fonctions et donc ils (elles) pourront prétendre à retourner en centrale pour ceux de l'étranger ou à partir à l'étranger pour ceux de centrale.

Pour les agents de moins de cinquante ans, 3 seulement (à CXI) ont été CDIisés.

En effet, selon l'interprétation des termes de la loi par la Fonction publique, la CDIisation du contrat des moins de cinquante ans n'interviendrait qu'après six ans sur le même contrat (mêmes fonctions donc) ; seraient ainsi exclus, de fait, la quasi totalité des CDD à l'étranger. Cette interprétation permettrait donc de cumuler des contrats CDD plus de six années (à l'étranger et/ou en centrale), à condition que le même contrat (i.e : mêmes fonctions sur le même poste) ne soit pas renouvelé plus de six ans.

Par ailleurs, nous avons appris que l'administration travaillait à un projet de commission consultative paritaire (CCP) pour tous les contractuels relevant de la loi de 1984.

Enfin, concernant le projet de décret devant se substituer au décret de 1969 pour les contractuels de l'étranger, rien de nouveau : il est toujours coincé à la Fonction publique .

Bien des questions restent donc à régler et la précarité reste d'actualité au MAE malgré la directive européenne.

\* elle se décompose ainsi : à l'administration centrale, 257 CDD, 100 détachés et 106 CDI ; et à l'étranger, 1026 CDD, 1660 détachés et 20 CDI.

## **PERMANENCES ET ASTREINTES :**

### **ENCORE UNE FOIS L'INDEMNITE DE RESIDENCE A BON DOS ...**

La CFDT-MAE a saisi l'administration de la question des « permanences de sécurité ». En effet, dans certains postes (Bruxelles OTAN ou Québec, par exemple), les collègues sont censés faire le travail des gendarmes ou d'agents de sécurité et doivent se rendre la nuit dans les locaux du poste si une alarme se déclenche ... On imagine les risques encourus !

Et là encore, l'argument avancé (inépuisable, il est vrai), c'est : l'IR couvre forfaitairement permanences et astreintes !

Pas de réponse à ce jour, à notre lettre du 17 octobre ....

### **ET LES PERMANENCES DE NUIT A L'ADMINISTRATION CENTRALE ?**

Là aussi, à quand l'incident grave ? Il nous semble que le système actuel devrait être « professionnalisé ». Aujourd'hui, un agent A, quels que soient ses compétences et les dossiers qu'il gère dans la journée, doit faire face à tous les incidents qui peuvent se déclencher, la nuit durant, dans le monde entier, un peu comme si dans un hôpital, on décidait que la nuit, aux urgences, chacun devient chirurgien.

## Quoi de neuf sur le front RL ?

- Le statut pour le moins atypique des collègues recrutés locaux – agents publics de l'État français, sous contrat de droit local – peut aboutir à un imbroglio juridique abracadabrant, comme en Italie où le juge local se déclare incompétent et où on ne sait plus à quel droit rattacher les nouveaux contrats en préparation ! On comprend l'angoisse des collègues, même si on leur dit maintenant que les Tribunaux des Prud'hommes (français) pourraient être compétents.
- Qui dit contrat de droit local dit obligations contractuelles pour l'employeur, n'est-ce pas ? comme l'obligation de revoir les salaires en fonction de la hausse du coût

de la vie, calculée par tel ou tel organisme local. Mais l'État français employeur est au dessus de ces contingences et s'en remet à sa propre commission «Coût-vie» pour décider de l'inflation locale ! C'est ainsi que dans plusieurs postes, les RL se sont insurgés pour dénoncer la compensation insuffisante qui leur a été accordée. En Iran, les RL ont fait une journée de grève, au Mexique une intersyndicale a saisi le Ministre et dans plusieurs autres postes, ça gronde ...

- Les fonds n'ayant été débloqués que début octobre, le Bureau PLA/RL chargé des recrutés locaux à la DRH travaille d'arrache pied pour boucler la révision du maximum de grilles avant la fin de l'année.



### FORMATION : ET UN AUDIT !... UN !

Deux inspecteurs ont été chargés d'un audit sur la Formation au Département : si vous avez des remarques, des idées à faire passer, dites-les nous. La CFDT-MAE participera d'ailleurs prochainement à un groupe de travail avec d'autres syndicats CFDT de fonctionnaires sur les problèmes de la formation et le rôle de la hiérarchie intermédiaire (celle qui bloque, en général).

## TOUT SAVOIR SUR LA CFDT-MAE

Retrouvez nous sur Internet



[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)



# Comités Techniques Paritaires Ministériels

6 et 7 juillet 2005

Rappelons pour les non-initiés que les deux CTPM ont été institués en 1999, suite au recours gagné par le syndicat CFDT-MAE devant le Conseil d'Etat, qui avait reconnu la qualité d'électeurs aux agents de recrutement local (RL).

**Le CTPM1** est compétent pour les questions générales concernant les personnels de l'administration centrale et des postes diplomatiques et consulaires (expatriés et recrutés locaux). Le syndicat CFDT-MAE y est représenté par Mmes Annie Nérot (Rio de Janeiro) et Odile Bouchard (permanente CFDT à Nantes) et MM. Sameh El Yamani (RL Le Caire), Sylvain Itté (Yaoundé) et Thierry Duboc (Phnom Penh).

**Le CTPM2** est compétent pour les questions générales concernant les assistants techniques (AT), les personnels des centres et instituts culturels (expatriés et recrutés locaux) ainsi que pour les directeurs des alliances françaises. Le syndicat CFDT-MAE y est représenté par Mmes Ania Goussalova (RL Moscou), Malgorzata Pieniazek (RL Cracovie), Nazly Farid (RL Alexandrie) et MM. Gérard Chouin (AT Abuja) et Eric Charvet (AT Dakar).

QQQ

**Le ministre des affaires étrangères** consacre une heure de son précieux temps pour ouvrir les CTPM et entendre les représentants des syndicats. Il insiste sur les bienfaits attendus de la LOLF, sur les restructurations de la DGA, de la DGCID et de la DFAE qui en découlent et sur les nécessaires réformes des corps de catégorie C et des instances du dialogue social.

**Jacqueline Séjean, secrétaire générale du syndicat CFDT-MAE**, s'adresse au ministre en rappelant les trois priorités du syndicat :

- . la situation des 12.000 agents recrutés localement pour lesquels, malgré d'indéniables progrès, « *des situations inadmissibles subsistent, l'arbitraire et la discrimination règnent encore trop souvent.* »
- . la réforme des corps de catégorie C qui est lancée mais n'est pas encore conclue ;
- . la réforme des instances ministérielles du dialogue social, qui permettra d'abolir « *les barrières qui séparaient les agents de votre ministère selon qu'ils travaillaient dans le réseau diplomatique et consulaire ou dans le réseau culturel et de coopération.* »

Elle conclut en citant le courrier par lequel le Président de la République avait invité le Premier Ministre, en mars 2004, à cesser d'infliger « *des dommages difficilement réversibles à notre outil diplomatique* » et elle prie le ministre de se battre pour que son ministère « *dispose de moyens financiers et humains à la hauteur des ambitions affichées* ».

QQQ

La plupart des débats et avis de ces deux comités portant à peu près sur les mêmes questions, nous avons choisi de les résumer dans un texte unique pour éviter les répétitions.

***Les informations postérieures à ces deux CTPM figurent en encadré.***

## **□ Fusion des deux CTPM**

Il s'agit d'une revendication ancienne du syndicat CFDT-MAE, visant à unifier les instances de dialogue social. A partir de 2006, les personnels culturels et de coopération, qui étaient cantonnés jusqu'à présent dans une instance paritaire considérée comme secondaire par l'administration (une seule réunion par an au lieu de deux pour le CTPM1, 10 représentants du personnel au lieu de 15, etc.) seront traités sur un pied d'égalité avec leurs collègues de l'administration centrale et des réseaux diplomatique et consulaire.

Cette reconnaissance des personnels culturels et de coopération se traduira également, à partir de 2006, par leur participation active aux instances de dialogue social à l'étranger [*voir plus haut notre article sur ce sujet*].

## **□ Réforme de la direction générale de l'administration (DGA)**

L'administration explique que la DGA – et en particulier la direction des ressources humaines – qui n'a pas subi de modification de structure important depuis une quinzaine d'année, doit se réorganiser pour tenir compte de l'entrée en vigueur de la LOLF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

La CFDT exprime son scepticisme sur de nombreux points de cette réforme et explique pourquoi elle vote contre ce texte :

- . une fois de plus, les organisations syndicales, principales interlocutrices de la DGA et de la DRH, n'ont pas été

consultées sur une réforme importante alors qu'elles auraient pu apporter un point de vue utile ;  
. la CFDT ne comprend pas l'utilité de conférer le titre de « secrétaire général adjoint » au directeur général de l'administration et s'interroge sur la création d'un poste de « directeur général adjoint » dont le positionnement n'est pas défini ;  
. nous disons aussi notre déception devant la maigre place occupée par le nouveau bureau des recrutés locaux dans l'organigramme de la DRH. La CFDT avait demandé la création d'une sous-direction à part entière pour traiter des questions relatives aux recrutés locaux des réseaux diplomatiques, consulaires et culturels et non un tel mélange des genres. Quels points communs y a-t-il en effet entre les recrutés locaux, les stagiaires étudiants, les volontaires internationaux, les coopérants, les gardes de sécurité et les militaires hors-budget, sinon qu'aucun de ces agents n'est titulaire du ministère ?

#### **□ Réforme de la direction générale de la coopération internationale et du développement (DGCID)**

Cette énième réorganisation de la DGCID est la conséquence, nous dit-on, de la réforme de l'Etat, de la stratégie ministérielle de réforme et de la réforme du dispositif français de coopération décidée par le CICID en juillet 2004.

La CFDT fait remarquer que l'on a inventé là une nouvelle usine à gaz qui ne simplifiera pas la gestion de la coopération française. Le nouveau dispositif a été conçu pour ménager les différents intervenants (MAE, Trésor, AFD), sans clarifier les frontières ni améliorer la cohérence des actions.

En outre, nous nous inquiétons des conséquences de cette réforme sur le sort des agents de la DGCID et sur de possibles suppressions d'emplois.

En revanche nous nous félicitons que l'administration soit revenue sur sa décision de supprimer le service de la coordination géographique, que nous avons vivement critiquée il y a 18 mois.

#### **□ Réforme de la direction des Français à l'étranger et des étrangers en France (DFAE)**

La CFDT-MAE vote en faveur du nouvel organigramme de la DFAE, qui correspond au « toilettage » nécessaire d'un service dont la structure n'a pas changé depuis 25 ans et à une adaptation liée à la mise en place de la LOLF.

#### **□ Règlement intérieur sur la gestion des horaires et des absences à l'administration centrale**

La CFDT-MAE approuve la mise en place des horaires variables dans les services parisiens, qui est la juste contrepartie du contrôle des horaires. Elle regrette simplement que l'administration ait pris trois ans de retard dans cette affaire...

#### **□ Règlement intérieur de l'Institut de formation aux affaires administratives et consulaires (IFAAC)**

L'innovation consiste à élargir les compétences de l'IFAC (qui devient IFAAC avec deux « A ») à l'ensemble des formations administratives et consulaires, y compris les stages d'insertion et de formation permanente. Ce règlement intérieur est adopté à l'unanimité.

#### **□ Suppression de la commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels à l'étranger.**

L'affaire est complexe mais mérite qu'on s'y attarde un instant.

L'administration, qui avait institué cette commission paritaire en 1985, n'a pas procédé à de nouvelles élections au terme du mandat des représentants du personnel, en 2000. Le raisonnement de la DRH est simple : comme nous n'avons pas organisé d'élections, il n'y a plus d'élus, donc la commission « *n'a plus d'existence dans les faits* » (sic) et il faut l'abroger ; CQFD !

L'administration se prévaut ainsi de ses propres turpitudes (au mieux de sa négligence, au pire de sa mauvaise foi). Elle fait aussi très peu de cas du dialogue social alors que nos ministres successifs s'en vont clamer partout combien il est important... Enfin, comme le rappelle la CFDT, la DRH prive de base légale la plupart des décisions de nomination et de fin de contrats des agents contractuels à l'étranger et prend le risque d'une multiplication des contentieux.

#### **□ Fermetures et ouvertures de sites**

Interrogations nombreuses dans chacun des deux CTPM de la part des organisations syndicales, qui sont lassés de la peu de transparence de l'administration sur ses projets de restructuration, de fermetures d'établissements à autonomie financière (EAF) et sur les motifs de ces fermetures.

. au CTPM1, nous apprenons que les consulats généraux de Düsseldorf, Sarrebruck, Anvers et Liège sont transformés en « consulats d'influence », que deux nouveaux consulats généraux sont créés en Chine (Pékin et Ganzhou) et que le consulat général à Berne [ouvert il y a un an !! ndr] sera fermé ;

. au CTPM2, le représentant de la DGCID indique que les principales modifications de la carte des EAF sont la fermeture de Gand (deux licenciements), Gênes et Nairobi (reprise des activités par l'Alliance Française dans ces deux cas). Deux nouveaux centres culturels seront ouverts, à Tlemcen et à Constantine. Les opérations immobilières « significatives » (d'un montant supérieur à 500.000 euros) d'acquisition, de rénovation ou de construction, sont les

suyvantes, pour 2005 : Alexandrie, Gaza et Innsbruck, achevés ou en voie d'achèvement, opérations nouvelles à Lomé, Port-Louis, Santiago, Sofia, Tel Aviv et Tunis, opérations en phase d'étude à Ankara, Jakarta, Tallinn et Vienne.

### ***Dernière minute***

*Le syndicat CFDT-MAE a interrogé l'administration sur ses projets immobiliers à l'administration centrale et a obtenu les réponses suivantes :*

- . concernant le « site unique », belle idée du ministre précédent, on réfléchit toujours intensément...*
- . les services actuellement logés au 34, rue la Pérouse (dont le loyer est trop cher) seront transférés avant la fin de l'année 2006 vers le boulevard des Invalides. Les services parisiens de l'AEFE devraient être réinstallés en banlieue.*
- Quant au site de la Courneuve pour les archives, le début des travaux est fixé à mars 2006 et la livraison à la rentrée de septembre 2008.*

### **□ Réforme des corps de catégorie C**

La direction des ressources humaines, qui a bien joué la carte de la concertation sur ce dossier en réunissant quatre fois un groupe de travail sur le sujet, présente une réforme dont nous approuvons les grandes lignes :

- . fusion des corps d'administration centrale et de chancellerie de niveau identique, conformément aux recommandations du ministère de la Fonction publique ;
- . amélioration notable de la promotion interne pour l'accès des agents administratifs dans le corps des adjoints administratifs (à hauteur de 70 % des recrutements) ainsi que pour l'accès au corps des secrétaires de chancellerie (à hauteur de 60 % des recrutements) ;
- . possibilité pour les agents des services techniques exerçant des fonctions administratives de bénéficier du tour extérieur « amélioré » vers le corps des adjoints ;
- . ces mesures sont complétées par la réforme interministérielle des corps de catégorie C. A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, les agents classés en échelle 2 de rémunération sont reclassés dans les grades en échelle 3. Les échelles 3, 4 et 5 sont nettement revalorisées, de +11 points d'indice au premier échelon de l'échelle 3 à +49 points à l'échelon terminal de l'échelle 5.

### ***Dernière minute***

*Si un accord de principe sur le projet de réforme a enfin été obtenu de Bercy au cours de l'été, reste un point qui coince : la question des « emplois fonctionnels » à l'étranger. Petit rappel pour les distraits : ces emplois fonctionnels constituent une véritable usine à gaz que l'administration a préférée à la formule du tableau des vocations pour les agents de catégorie C (comme pour les A et les B) défendue depuis le début par la CFDT-MAE. La DRH reconnaît aujourd'hui qu'elle risque fort d'en arriver à la solution CFDT, finalement ! En principe, la réforme devrait être présentée au CTPM de décembre.*

### **□ Personnel de recrutement local**

C'est désormais un grand classique en CTPM : l'administration se flatte des efforts importants qu'elle estime avoir consentis en faveur de nos collègues recrutés locaux et la CFDT déplore que les choses avancent si lentement et que de nombreux postes traînent les pieds :

- . 46 grilles de rémunération c'est encore beaucoup trop peu. Ces grilles sont souvent élaborées sans la moindre concertation au sein des postes. Ces grilles, qui prévoient un avancement à l'ancienneté, devraient être appliquées automatiquement (comme les grilles de rémunération des agents titulaires et contractuels). Il est totalement anormal que, contrairement à ce que prône la DRH, certains postes refusent encore de communiquer les grilles aux agents. Quant à l'harmonisation des grilles entre les services français, « priorité de la DRH », elle piétine. Dans certains cas, les écarts continuent de se creuser, à qualification identique, entre les rémunérations servies par les ambassades et celles versées par les centres culturels ;
- . même déception pour les règlements intérieurs (RI) relatifs aux personnels de recrutement local, dont la généralisation reste poussive et qui sont trop souvent élaborés sans concertation avec les instances locales du dialogue social ;
- . l'administration admet que les syndicats devront être associés à la rédaction du nouveau *vade-mecum* du recrutement local ;
- . grande confusion en revanche en ce qui concerne les droits syndicaux des recrutés locaux. L'administration prétend qu'ils sont « soumis au droit local » tout en reconnaissant qu'ils sont agents publics, qu'ils peuvent participer à un mouvement de grève, qu'ils sont électeurs dans les CTPM, dans lesquels ils peuvent siéger et qu'ils peuvent participer à un mouvement de grève français. Ce dossier sera suivi attentivement par la CFDT-MAE !...

### **Scoop !**

*La dernière trouvaille de la DRH, ça ne s'invente pas, est d'opposer les agents de recrutement local et les fonctionnaires du MAE sur le thème « avec la LOLF, va falloir choisir entre les primes des titulaires et contractuels et les augmentations des salaires des recrutés locaux. »*

*Pour la CFDT, ce discours est inacceptable et choquant !.....*

*...D'autant que c'est la DRH qui a privilégié, des années durant, le recrutement en masse des personnels locaux par rapport aux emplois d'expatriés, et ce pour des raisons d'économies budgétaires : le schéma quinquennal d'adaptation du réseau mis en place à partir de 1995 a conduit à la suppression de plusieurs centaines d'emplois d'expatriés, titulaires et contractuels.*

*S'il est exact que la LOLF charge désormais la DRH d'opérer, dans les limites de son plafond d'emplois et de la masse salariale, des arbitrages entre recrutements, promotions, revalorisations des salaires et primes, il est évident aussi que cette responsabilité devra être exercée sans opposer les catégories de personnels entre elles.*

#### □ **Avenir des contrats à durée déterminée (CDD)**

La loi dite « Dutreil » transpose en droit français une directive européenne relative à l'emploi précaire (voir ci dessus l'article sur ce sujet).

#### □ **Volontaires internationaux**

Le syndicat CFDT-MAE concède que l'expérience des volontaires internationaux est positive. Mais il est temps de remédier à des lacunes graves notamment en matière de couverture sociale : en effet, les droits à voyage et déménagement sont quasi-inexistants, les « ayants-droits » (conjoint et enfants) n'ont droit à rien (ni voyage, ni majorations familiales, ni protection sociale), les VI en fin de mission ne bénéficient d'aucune couverture contre le risque de chômage, enfin la couverture maladie présente des insuffisances./.

***Ratio « pro-pro »,  
ça vous dit quelque chose... ?***

Non ?....Pas étonnant, car au ministère jusqu'à présent, seuls les représentants du personnel aux commissions administratives paritaires et les rares lecteurs assidus du JO ont entendu parler du décret n°2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 qui pose, à compter de 2006, de nouvelles bases pour les **promotions de grade** au sein des corps de la fonction publique de l'Etat (\*).

Pour commencer, **rappelons tout d'abord la règle actuelle** : le nombre d'emplois offerts aux promotions de grade chaque année est fonction de « pyramidages » statutaires qui fixent des plafonds d'emplois (par exemple, le corps des SAE ne peut compter plus de 35% d'emplois de principaux) et des vacances budgétaires (emplois disponibles dans l'année du fait d'une retraite, d'une promotion dans le corps supérieur...).

**Ce qui va changer** : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le nombre maximal de promotions de grade dans un corps sera déterminé par application d'un taux correspondant au nombre d'agents promus sur ceux qui sont promouvables, d'où l'appellation de « ratio pro/pro » dont l'ont gentiment affublé ses concepteurs. On comprend que cette nouvelle donne a été largement rendue nécessaire par la LOLF qui va prochainement supprimer la notion d'effectifs budgétaires, au profit de celles de plafond d'emplois et de masse salariale.

Le décret du 1<sup>er</sup> septembre confie à chaque ministère le soin de déterminer, par arrêté, le taux de promotion par grade applicable à chacun de ses corps. Toutefois, compte tenu des enjeux budgétaires et sociaux de cette réforme, les ministères seront sous la surveillance de la Fonction publique et de Bercy pendant ses deux premières années d'application, appelés à contresigner les arrêtés ministériels en 2006 et 2007.

L'application de **la réforme au MAE** : la DRH a travaillé seule avec la Fonction publique et Bercy à la définition des « ratios pro-pro », en s'appuyant sur l'évolution des promotions au cours des dernières années et sur la démographie de chaque corps. Il est vrai qu'aucune obligation juridique n'imposait à l'administration d'associer les organisations syndicales à la détermination des taux de promotion. Pour autant, le ministère de l'Intérieur - avec lequel on rappellera que le Département est engagé dans une démarche d'échanges de bonnes pratiques de gestion - a opté pour cette formule, compte tenu de l'importance de cette réforme pour la carrière des agents. Ce travail en commun explique peut-être que les arrêtés fixant les taux de promotion pour les corps de l'Intérieur aient déjà été publiés au JO depuis septembre, après avoir été soumis au CTPM. Au Département, la DRH s'est contentée d'informer les CAP des différents corps de la prochaine entrée en vigueur de ces ratios : la réforme devrait se traduire par davantage d'avancements de grade notamment pour les corps des catégories C et B (pour les SCH par exemple, le nombre de promotions en classe supérieure passerait de 5 à 7% des agents proposables). Impossible pour le moment d'être plus précis sur les ratios définis par l'administration, le projet d'arrêté correspondant ne nous ayant pas été communiqué. Les tableaux d'avancement pour 2006 devant être dressés au plus tard le 15 décembre 2005, on suppose que ce texte devrait sortir prochainement...

(\* ) NB : le ratio « pro-pro » ne concerne pas les nominations dans les corps supérieurs, dites « tours extérieurs ».