

Sommaire

LDS n° 196 – Juillet 2010

- p.1 : Edito - Réforme ou régression ?
- p.2 : rémunérations
- p.3 : Réforme des concours de catégorie A
- p.4 : Groupe de travail recrutés locaux (11 juin 2010)
- p.6 : La CFDT s'implante à FCI - Dernière minute ...

NOS COORDONNÉES

57, boulevard des Invalides
75700 PARIS
Téléphone : 01 53 69 36 99
Télécopie : 01 53 69 37 34
E-mail : cfdt-
mae.paris@diplomatie.gouv.fr
Site internet : www.cfdt-mae.fr



EDITO : RÉFORME OU RÉGRESSION ?

Au moment de boucler cette LDS, qui traite des rémunérations, de la réforme des concours de catégorie A, de l'avancement des travaux sur la protection sociale des recrutés locaux et de notre implantation à France Coopération Internationale (FCI), la réforme des retraites est au cœur de l'actualité sociale du pays, et ses conséquences seront lourdes pour des millions de personnes et pour longtemps.

La très forte mobilisation du 24 juin dans toute la France, une semaine à peine après la présentation de cette réforme, atteste du mécontentement qu'elle suscite chez les salariés du public comme du privé. «Pour la CFDT, le Gouvernement doit réécrire profondément la réforme face au sentiment d'injustice qui monte» a déclaré François Chérèque. Car cette réforme demande principalement des efforts aux salariés. Le recours à la fiscalité reste symbolique. Les questions de l'emploi sont absentes du projet gouvernemental or il s'agit d'un sujet intimement lié à celui des retraites (le chômage a augmenté de 0,8% en mai). Le recul de l'âge légal de départ en retraite est une mesure injuste, inefficace à terme, qui limite les possibilités de choix individuels. La pénibilité n'est pas prise en compte, la réforme ne s'adresse de façon extrêmement restrictive qu'aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans, soit 10 000 salariés.

Cette réforme est injuste pour l'immense majorité des salariés exposés à la pénibilité qui ont une espérance de vie réduite en moyenne de 3 à 4 ans.

La CFDT rejette l'alignement, sans compensation en termes de traitement indiciaire, du taux de cotisation des fonctionnaires sur le taux de cotisation appliqué aux salariés du secteur privé. Cet alignement ampute le pouvoir d'achat des fonctionnaires chaque année de 0,27% pendant 10 ans.

L'utilisation du Fonds de réserve des retraites (FRR) pour éponger les déficits actuels constitue une grave remise en cause de la solidarité intergénérationnelle. Ce fonds a été créé pour faire face aux effets du papy-boom. Liquider le FRR aujourd'hui, c'est créer un nouveau déficit demain. Nous reviendrons sur la réforme des retraites dans la prochaine LDS.

Voter CFDT-MAE le 7 juillet 2010 aux élections CTPM, c'est aussi défendre une réforme qui s'attaquerait aux injustices, qui renforcerait les possibilités de choix des salariés, qui équilibrerait le système à long terme et qui redonnerait confiance à toutes les générations, ce qui n'est à évidence pas le cas de la réforme actuelle, injuste et inefficace.

JEAN-PIERRE FARJON, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

REMUNERATIONS

Lors de la première réunion du 31 mai 2010 du groupe de travail sur les agents de catégorie C demandé par la CFDT, l'administration a évoqué les principales évolutions possibles en matière de rémunérations à l'administration centrale comme à l'étranger.

Barème des primes d'administration centrale

Les agents de catégorie C ayant bénéficié les premiers du retour catégoriel avec une revalorisation de leurs primes d'environ 20%, 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 mise en place de la PFR ⁽¹⁾) 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.

La CFDT estime que le compte n'y est pourtant pas car, augmenter les primes des agents de catégorie C de

Bonifications pour services hors d'Europe (BSHE)

Lors de cette réunion, l'administration laisse entendre que les BSHE auraient 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

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 en 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.

bonifications pour les services accomplis postérieurement à 2010 puisse être actualisé, toute mesure qui viserait à remettre en cause les conditions d'attribution et de calcul des bonifications pour les services accomplis par le passé serait inacceptable.



Le 24 juin, plus de 50 adhérents et sympathisants CFDT-MAE ont défilé à Nantes pour protester contre la réforme des retraites

Indemnités de résidence (IR)

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.

L'administration tente, depuis trois ans, de faire avancer la réforme des IR (simplification et rationalisation des groupes d'IR, fonctionnalisation), mais la fonction publique souhaite étendre le mérite 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 et aux agents exerçant des fonctions d'encadrement. La réforme des IR à l'étranger ne connaîtra donc vraisemblablement pas d'avancées cette année. Un point semble néanmoins se dégager : la réforme 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.

(1) Voir LDS n°195 - juin 2010, p.4 : Prime de fonctions et de résultats et cartographie des emplois de catégorie B.



Gilles Schmocker, Thierry Duboc et Jean-Pierre Farjon à la manifestation du 24 juin "pour une réforme juste"

Supplément familial (SF)

Pour la CFDT, la réforme des IR doit être l'occasion d'une refonte du SF. Le SF (10 % de l'IR versée au titre du conjoint sans emploi) est une indemnité socialement injuste dont le mode de calcul reste un mystère. La CFDT revendique un montant unique par poste, comme pour les majorations familiales, quel que soit le grade de l'agent. A titre transitoire, elle demande qu'un taux plancher soit institué pour permettre au conjoint sans emploi de cotiser pour sa retraite en France. Lors de cette réunion, nous apprenons qu'un montant plancher, de l'ordre de 300 à 400 €, est à l'étude. Pour la CFDT, c'est une bonne nouvelle, mais cela reste insuffisant.

REFORME DES CONCOURS DE CATEGORIE A

Désireuse de se démarquer du mauvais souvenir laissé par la récente réforme des concours, brutale, bâclée, non négociée, la DRH a ouvert une concertation dans le cadre de la réforme des concours d'accès au corps des secrétaires des affaires étrangères (cadre général et cadre d'Orient) et de celui des conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient). A croire que la réforme de 2007 n'était pas seulement critiquable sur la forme, puisque, après un an d'application (la CFDT-MAE avait fait suspendre son entrée en vigueur d'un an), cette réforme est remise en cause. A juste titre. Saluons donc ce changement radical apporté par la concertation, tant des directions géographiques que des organisations syndicales, qui caractérise la présente réflexion.

Sans attendre, car ces mesures n'impliquent aucune modification de texte, l'administration propose notamment la mise en ligne de rapports de jurys de concours, la formation et la professionnalisation des jurys, qui disposeraient d'une grille opérationnelle permettant une harmonisation des méthodes de notations.

Pour la correction des épreuves de langues, la constitution de binômes composés chacun d'un universitaire linguiste et d'un agent en fonctions «sur le terrain» est dans son principe bienvenue : ce qui est attendu du futur collègue, c'est non pas une connaissance académique de la langue donnée, mais une aptitude à travailler dans cette langue, à y lire des dossiers et à traiter ces derniers à partir des documents «en VO».

Les autres mesures proposées supposent une modification des arrêtés relatifs aux concours dont la

réforme est envisagée.

Nouvelles épreuves

La CFDT fait part de son accord sur la proposition de l'administration d'introduire une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), y compris pour les candidats aux concours externes qui ont une expérience professionnelle à faire valoir.

La CFDT ne voit également que des avantages à la prise en compte, dans les programmes des concours, des métiers de la coopération, du développement et des enjeux globaux. Ces matières doivent être prises en compte lors d'un recrutement initial et pérenne, dans la palette des métiers diplomatiques. Cela n'est en outre que la conséquence logique des missions dévolues à la Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats et les fonctionnaires du MAEE

doivent avoir les qualifications requises pour exercer dans ces domaines de la diplomatie.

S'agissant de la redéfinition des zones géographiques, des sections...

La création d'une zone Europe orientale/Asie centrale ne choque pas et cela supposerait de retirer l'allemand de la zone turc/russe/persan, pour mettre l'allemand dans la zone Europe centrale et/ou dans la zone dédiée, «germanophone» en cas de création de cette dernière. La CFDT rejoint également la position de l'administration sur le fait que la matière «Union Européenne» constitue un domaine non pas à réserver au recrutement d'une seule section, mais un de ceux qui doivent figurer dans un «tronc commun» à toutes les sections. En conséquence, la CFDT désapprouverait la création d'une section « affaires européennes » avec l'allemand. En revanche, la

question d'un recrutement avec compétence linguistique en allemand dans une zone Europe centrale reste posée.

...le choix des langues et la place de l'allemand

La CFDT est favorable à l'abandon d'une épreuve de langues sous la forme d'un questionnaire à choix multiples (QCM), car ce type d'épreuve ne rend pas compte de manière satisfaisante du niveau réel du candidat.

Pour les concours d'Orient, on peut en effet, comme cela est proposé, se passer du néerlandais et trouver sans difficulté une langue plus orientale...

S'agissant de la place de l'allemand

Il conviendrait de s'orienter vers un système qui, en dehors de la section germanophone spécifique (où cette

La CFDT a eu l'impression que, cette fois, sur ce dossier, l'administration souhaite une réforme issue d'une réelle concertation, et que les représentants des personnels sont réellement invités à discuter et non pas mis devant le fait accompli d'une réforme bouclée d'avance.

langue serait à l'évidence incontournable !) qui pourrait être créée, permettrait à tous ceux qui le souhaitent de passer une épreuve d'allemand. Cela ne devrait pas pour autant rendre l'allemand incontournable, au détriment d'autres langues dont l'usage est nécessaire. Proposer le plus d'options possible en matière linguistique paraît une bonne solution, tout comme serait celle de la déconnection d'une langue optionnelle de la section géographique dans laquelle s'est inscrit le candidat.

Sur la note éliminatoire en langues

Le principe même d'une note éliminatoire ne suscite pas d'opposition. Il ne faudrait cependant pas que le niveau de cette note entraîne l'élimination de trop nombreux candidats. Pour cette raison, il faudrait étudier la

possibilité de la faire passer de 12 (ce qui est trop élevé) à 10 et de jouer sur les coefficients.

Les autres propositions, relatives à un équilibre à trouver entre les coefficients qui pondèrent les différentes épreuves, de manière à éviter les effets potentiellement «ravageurs des notes éliminatoires», sont bienvenues. Il en est de même pour celle qui consiste à «étoffer» le programme pour y inclure, dans le cadre des matières existantes, les aspects relatifs aux enjeux globaux. S'agissant de la dernière proposition, elle apparaît préférable à celle qui consisterait à ajouter des matières spécifiques aux épreuves existantes.



GROUPE DE TRAVAIL RECRUTES LOCAUX (11 JUIN 2010)

Cette douzième réunion du groupe de travail porte sur la protection sociale. Avant d'aborder ce thème, **des précisions sont apportées, à la demande de la CFDT, sur l'entrée en vigueur du nouveau cadre salarial.**

La décision est prise poste par poste, l'administration attendra que tous les postes d'un même pays aient exprimé leur accord et ensuite seulement le passage au nouveau système aura lieu. Il est en outre précisé, à notre demande, que le passage à la réforme sera de nouveau proposé en 2011.

«Dès lors qu'un consensus se dégagera, le poste sera réputé avoir exprimé un accord», déclare l'administration. Par là, il faut comprendre que si une importante minorité exprime son désaccord au sein d'un poste, ce dernier ne sera pas réputé consentant.

Le guide de la réforme prévoit également :

"7- Les cas particuliers : postes où la grille des salaires est déjà contractualisée. Cette réforme est également proposée aux postes où les grilles de salaires sont d'ores et déjà contractuelles (...)"

La CFDT demande à quels cas se rapporte ce paragraphe. Elle obtient confirmation qu'il concerne bien les cas où les grilles de salaires actuellement appliquées résulteraient, outre des dispositions de la loi locale (occurrence prévue au paragraphe suivant), de toute convention collective, usage ou coutume, en ce compris les

différents droits acquis en application de la législation locale.

L'expression «contractuelle» n'est donc pas satisfaisante, elle prête à confusion et elle est même potentiellement inexacte puisque la nécessité de la réforme est apparue à notre syndicat depuis que l'administration a décidé d'ôter aux

grilles de salaire leur caractère contractuel. L'administration se déclare disposée à préciser la rédaction du guide en tenant compte des observations qui précèdent.

Sur la protection sociale

Deux documents de travail sont examinés. Le premier est une fiche destinée à figurer dans le guide du recrutement local, et dans l'autre on a reconnu un bref sommaire des dispositions de la Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), du 28 juin 1952, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le fait que l'administration refuse de mentionner cette convention dans la fiche destinée au guide de recrutement local constitue une pierre d'achoppement.

La seule avancée tangible est que la fiche prenne en compte la demande formulée lors de la réunion du 22 février 2010, à savoir que les ayants droit de l'agent seraient également couverts par la protection

sociale.

Cette fiche mentionnera qu'il convient d'appliquer **au minimum**⁽²⁾ les règles du droit local. Chaque poste identifiera de manière exhaustive les mécanismes de protection sociale existant localement. Cette identification portera non seulement sur toutes les obligations incombant à l'employeur, mais également sur les dispositifs financés, s'agissant de certains risques, par l'impôt.

S'agissant d'adhésions à des prestations complémentaires, il sera rappelé qu'elles peuvent être **collectives ou individuelles** et souscrites auprès d'organismes **publics ou privés**. Il n'est guère possible d'aller plus loin, en raison du caractère général de la fiche. La CFDT souligne que le thème de la protection sociale est d'une importance telle qu'il ne peut être épuisé en l'état et que le groupe de travail ne peut se borner à examiner des fiches techniques destinées au guide du recrutement local.

Constatant qu'aucun élément

complémentaire n'a été apporté depuis le 22 février 2010 au tableau alors distribué et qui, de l'avis de tous, est largement perfectible, la CFDT propose de consacrer une série de réunions à l'examen détaillé des différents risques. Le plus urgent étant de traiter de ce qu'il convient de faire en matière de protection contre le risque vieillesse, c'est ce thème qui sera abordé lors de la prochaine réunion.

En effet, actuellement, ce risque est «indemnisé» au moyen d'un pécule, qui, en raison de son caractère hybride (le pécule a également pour objet d'indemniser les fins de fonctions), n'est pas la forme appropriée. D'ailleurs le Département a pour objectif, au demeurant louable et conforme à la convention de l'OIT de 1952, d'affilier les recrutés locaux à des systèmes d'assurance vieillesse dont les prestations seront servies sous forme de rente périodique.

En attendant, il y aura nécessairement une période transitoire délicate durant laquelle le risque ne sera pas couvert de manière satisfaisante. Cette période est celle comprise entre la période actuelle et celle de l'ouverture de droits des intéressés, qui ne débutera qu'après plusieurs années de cotisations auprès des organismes d'assurance vieillesse locaux.

Le caractère hybride du pécule et le contexte actuel (RGPP -révision générale des politiques publiques - 1 et 2) justifient que l'examen du risque chômage soit lui aussi, examiné sans tarder.

Cette proposition de la CFDT est acceptée. On espère enfin avancer sur ce sujet.



Paris, manifestation du 24 juin contre la réforme des retraites

⁽²⁾ Les mentions en gras résultent de la discussion en séance

LA CFDT S'IMPLANTE A FCI

Le groupement d'intérêt public France Coopération Internationale (GIP FCI) est une « structure interministérielle d'appui aux opérateurs nationaux et de promotion de l'expertise française pour des missions de coopération et de développement ⁽³⁾ ». FCI a été mis en place en décembre 2002 par le ministère des affaires étrangères, et a reçu pour principale mission de promouvoir l'expertise technique française à l'étranger.

FCI traverse actuellement une période troublée : le projet de loi pour l'action extérieure de l'Etat prévoit la fusion de trois organismes (FCI, Egide et Campus France) dans un nouvel établissement public industriel et commercial, l'Agence

française pour l'expertise et la mobilité internationales (AFEMI).

De l'aveu même de plusieurs parlementaires de tous bords, cette fusion d'organismes aux missions très hétéroclites serait le mariage de la carpe et du lapin. Les activités d'EGIDE ⁽⁴⁾, opérateur du MAE pour les bourses d'étudiants étrangers et les invitations de personnalités et de chercheurs, sont en perte de vitesse à cause de la diminution tendancielle des crédits de coopération. En revanche FCI a développé son champ d'action et s'est affranchi de sa dépendance du MAE puisque son chiffre d'affaire est égal à 33 fois la subvention initiale, laquelle n'existe plus depuis 2008.

Plusieurs agents ont décidé de prendre leurs affaires en main. Ils ont adhéré au syndicat CFDT-MAE puis ils ont tenu, le 19 mai dernier, une assemblée générale pour se constituer en section syndicale. Ils ont élu un bureau de trois membres. La section CFDT-MAE de FCI s'est fixé des objectifs revendicatifs ambitieux : défense de l'outil de travail et des emplois, lutte contre la précarité, redéfinition du modèle économique du GIP....

C'est donc la fin du désert syndical à FCI.

Le syndicat CFDT-MAE apporte tout son soutien – conseil, formation, communication - à la dernière-née de ses sections.

DERNIERE MINUTE - DERNIERE MINUTE - DERNIERE MINUTE ...

Message adressé au DGA le 30 juin 2010, resté sans réponse à ce jour.

«Les organisations syndicales ont été destinataires du télégramme circulaire qui annonce la suppression de la réception traditionnellement offerte, dans les jardins du quai d'Orsay, aux agents du ministère à l'occasion de la fête nationale.

Cette annulation est motivée, si l'on en croit ce télégramme, par "l'exigence de la réduction des déficits", par l'aspect "inconvenant" d'une manifestation qui pourrait revêtir "un caractère somptuaire ou disproportionné en termes (...) de niveau des

dépenses engagées" et par "la volonté de contenir la dépense dans tous les domaines".

Le syndicat CFDT-MAE vous serait reconnaissant de bien vouloir lui faire savoir pourquoi, dans un contexte de crise qui n'est pas si nouveau que cela, notre ministère entendait, il y a quelques jours encore, engager malgré tout une dépense qui aurait déjà pu apparaître comme "somptuaire et disproportionnée".

Ce syndicat aimerait également connaître le montant du budget initialement prévu, le montant des économies effectivement réalisées grâce à cette annulation ainsi que le montant des dépenses éventuellement

engagées pour l'achat de denrées et la location de matériel qui, en tout état de cause, devraient être réglées.

Nous espérons que, contrairement à plusieurs de nos courriers précédents qui sont à ce jour restés sans suite, le présent message recevra une prompte réponse aux questions que se posent légitimement nos collègues, qui considèrent avant tout cette traditionnelle célébration de la fête nationale au sein du ministère comme le seul moment de rassemblement annuel des agents, actifs ou retraités, indépendamment de leurs statuts et des responsabilités qui leur sont ou leur ont été confiées».

DERNIERE MINUTE - DERNIERE MINUTE - DERNIERE MINUTE ...

⁽³⁾ www.fci.gouv.fr
⁽⁴⁾ www.egide.asso.fr