

# LA LETTRE

du Syndicat CFDT-MAE

## Sommaire

LDS n° 194 – Mai 2010

p.1 : Edito - Plateforme revendicative sur les indemnités d'expatriation

p.2 : Conditions de vie et d'emploi des agents de catégorie C

p.3 : Intégration des SESIC dans le corps des secrétaires de chancellerie et des ASIC dans le corps de secrétaires des affaires étrangères

p.4 : Election au CTPS nantais

### 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

ELECTION CTPM ET CTPS  
NANTAIS DU 4 MAI 2010  
Pour la défense d'un service  
public de qualité,  
votez CFDT-MAE



## EDITO : COTE D'ALERTE

Cette fois nous y sommes : les nuages qui s'accumulent depuis des années sur le réseau diplomatique, le démantèlement à l'œuvre du secteur consulaire, et les objectifs de la restructuration du dispositif culturel se conjuguent désormais pour s'interroger sur l'avenir même de notre Ministère.

Chaque service, chaque poste est concerné, aucun corps ni statut n'est à l'abri : la RGPP dévore mois après mois son tribut d'ETP, selon un processus de restitution sans trêve ni repos, au terme d'une logique purement comptable qui paraît être devenue incontrôlable, faute notamment de vouloir être contrôlée au sommet du Ministère. Nos budgets de fonctionnement fondent, ceux relatifs à l'investissement subissent un sort identique en dépit de présentations en trompe-l'œil. Les règles de France Domaine vouent le patrimoine immobilier à l'encan et destinent les agents aux fameux open spaces. Les menaces directes sur les indemnités de résidence à l'étranger se précisent dorénavant à très court terme. C'est dans ce panorama sombre et au vrai très grave que la bonne nouvelle du lancement de l'Institut Diplomatique et Consulaire ces derniers jours paraîtrait presque décalée...

Que faire ? Ne céder ni au renoncement ni au repli sur soi, mais se battre sans relâche et refuser ce qu'on nous présente comme une fatalité. Tel est le sens de la mobilisation de la CFDT sur tous les fronts, entre autres exemples : revalorisation de la catégorie C, lutte contre le harcèlement moral, maintien des IR, amélioration des primes de centrale, défense des RL, sauvetage de la filière DSI au sein du Ministère, et plus largement préservation des volets consulaires, culturels, diplomatiques de nos métiers et de nos savoir-faire, qui constituent notre identité, notre contribution à la maison France, et notre gagne-pain. C'était aussi le sens du message, nos « lignes rouges », adressé au Secrétaire Général le 17 mars dernier sur le désarroi des agents face à ce qu'ils perçoivent bien comme une menace mortelle sur leur Ministère et sur leurs métiers, et sur leur sentiment grandissant que le Département n'est pas défendu, notamment face à Bercy.

La cote d'alerte est atteinte et sur le point d'être franchie. La CFDT s'active pour endiguer et reconstruire ce qui peut l'être. Elle est résolue à l'épreuve de force s'il le faut. Sans vous et votre mobilisation, son action ne pourra au mieux que retarder l'échéance.

Olivier DA SILVA

## PLATEFORME REVENDICATIVE DE LA CFDT SUR LES INDEMNITÉS D'EXPATRIATION

Le comité technique paritaire ministériel des 17 et 18 mars 2010 a donné lieu à un débat sur l'état d'avancement de la réforme des indemnités de résidence. La discussion a porté sur le « Mémento sur l'économie générale du projet de réforme de l'indemnité de résidence » qui comporte cinq paquets : équité et transparence, clarification des éléments constitutifs de la rémunération, logement, paquet social et voyage annuel de congés. Ce mémorandum, en ligne sur notre site [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr) contient les orientations fixées par le Premier ministre dans sa réponse du 26 octobre 2009 à un référé de la Cour des Comptes et les propositions discutées en interministériel.

La CFDT a rappelé à cette occasion les lignes rouges à ne pas franchir et ses revendications, souvent anciennes, qui visent pour la plupart à obtenir un meilleur traitement des situations familiales.

## LES LIGNES ROUGES À NE PAS FRANCHIR

**La modulation de l'indemnité de résidence, qui signifierait la déforfaitisation et la fiscalisation, serait pour nous un casus belli.**

Primo parce que le principe de salaire au mérite est inapplicable dans la fonction publique. Comment mesure-t-on la performance d'un agent public ? Selon quels critères objectifs, avec quelles garanties d'impartialité et quels recours en cas de litige ? Secundo parce que si l'IR est modulable, elle perd son caractère d'indemnité forfaitaire, elle devient une prime et c'est la porte grande ouverte à la fiscalisation.

**La réforme de l'indemnité de résidence ne peut en aucun cas viser à faire des économies ;** à cet égard la suppression pure et simple des indemnités de résidence dans les pays d'Europe ou de l'OCDE, dont il a été question un temps, est une aberration. Aucun pays au monde n'applique un tel principe ;

**Le maintien du mécanisme change-prix est essentiel pour mettre les rémunérations de nos collègues à l'étranger à l'abri des fluctuations monétaires,** de la même manière que le mécanisme coût-vie garantit les rémunérations des recrutés locaux contre les mêmes fluctuations.

### NOS PRIORITÉS REVENDICATIVES

**La CFDT revendique la prise en compte des fonctions exercées dans le calcul des indemnités de résidence, notamment pour les agents de catégorie C –** qui sont actuellement

confinés aux groupes 24 et 26 quels que soient leur grade, leur ancienneté ou leurs fonctions – et pour les corps techniques (ASIC et SESIC), toujours dépourvus de véritables tableaux de vocation.

**La suppression de l'abattement en cas d'arrêt de maladie ou d'accident du travail à l'étranger** est une autre revendication ancienne de la CFDT. Il faut faire appliquer le rappel à la loi que constitue l'arrêt Rist et étendre cette solution, pour l'heure applicable aux seuls fonctionnaires, à nos collègues contractuels qui continuent de subir cet abattement inique.

**La CFDT renouvelle sa demande concernant les changements de grade :** ceux-ci doivent être rendus possibles en cours de séjour et non plus seulement au cours de la première année.

La réforme en cours des indemnités à l'étranger – qui se produit une fois tous les 20 ans - doit être l'occasion d'une refonte du supplément familial. **Le supplément familial (10 % de l'IR de l'agent 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.**

Le versement direct de ce supplément au conjoint ne règle en rien la question des conjoints d'agents qui doivent renoncer à leur emploi en France et à la possibilité de cotiser pour leur retraite. La CFDT revendique un montant unique par poste, comme pour les majorations familiales, quel que soit le grade de l'agent. A défaut ou à titre transitoire, nous demandons qu'un

taux plancher soit institué pour permettre au minimum au conjoint sans emploi de cotiser pour sa retraite en France.

**Les majorations familiales sont souvent insuffisantes pour couvrir les frais de logement et d'écolage.**

Le « paquet logement » de la réforme ne peut certainement pas se traduire par une baisse de l'IR. Au contraire, les difficultés qu'éprouvent beaucoup de nos collègues pour se loger ont été évoquées plusieurs fois au CTPM.

La DGA s'était engagée à mener une réflexion et à trouver des solutions. La CFDT demande que le coût du logement à l'étranger et les frais d'écolage – en augmentation vertigineuse ces dernières années – soient mieux pris en compte dans le calcul des majorations familiales, dont le montant doit être réévalué dans les pays où elles ne couvrent pas ces frais.

Nous réclamons également que **la dégressivité des indemnités de résidence,** en cas de séjour prolongé au-delà de six ans d'un agent dans un même poste, puisse être mise en œuvre dans les situations (rares mais compliquées et/ou douloureuses) où certains collègues souhaitent rester en poste pour des raisons familiales (mariage ou scolarité des enfants sur place, par exemple).

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.

## 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.

Ces corps, qui ont le plus évolué ces dernières années (augmentation du niveau d'études, de responsabilités, de charge de travail), voient paradoxalement leurs perspectives de carrière et leurs conditions de vie régresser. Si l'administration ne prend pas la mesure du problème et ne propose pas d'urgence des solutions, les

conséquences seront catastrophiques en termes de démobilisation des agents, de baisse de la performance et de la productivité, de postes sans candidats (voir dernière transparence complémentaire !).

La CFDT a demandé la réunion d'un groupe de travail. Forte de votre soutien, elle entend bien se battre pour la réalisation des objectifs fixés par sa plate-forme revendicative.

## NOS OBJECTIFS PRINCIPAUX

### RÉMUNÉRATIONS

En réponse à la dégradation croissante de la situation financière des agents, déplafonnement des primes à l'administration centrale et adaptation des indemnités de résidence à la réalité des fonctions exercées.

### PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

Augmentation significative et urgente des ratios de promotions grâce à une « opération de rattrapage », pour aligner le MAE sur les autres ministères mieux servis en utilisant une partie des retours catégoriels ;

Progression de carrière aux délais minima et création d'un douzième échelon en principal de 2ème classe, pour desserrer le goulot d'étranglement du passage en principal de 1ère classe ;

Face à la diminution du nombre de places aux concours internes et à leur orientation exclusive « anglais/culture générale », mise en place d'un système alternatif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

### LOGEMENT

En poste, prise en charge par le Département de toute avance de loyer d'un montant de plus de deux mois en faveur des agents C, remboursable par l'agent au moment de son départ du poste, lorsqu'il récupère sa caution ; A la centrale, augmentation de l'offre de

logements dans Paris intra-muros et à Nantes.

### RÈGLES DE GESTION

**Mutations** : organisation de réunions de concertation pré-mouvement des affectations avec les élus en CAP, ou bien participation de représentants des élus, à titre d'observateurs, aux réunions d'affectation ;

**Affectations** : pour éviter la multiplication des refus de propositions d'affectations de la part des postes, ces derniers ne doivent plus être consultés par TD sur les affectations des agents de catégorie C ;

**Temps de séjour** : assouplissement officiel et transparent des règles régissant les temps de séjour, et pas uniquement quand cela arrange l'administration !

**Dégressivité** : possibilité, pour les agents qui le souhaitent et dans des cas précis (raisons familiales, proximité de la retraite), de rester dans un poste à l'étranger 6 ans ou plus, avec application de la dégressivité prévue par les textes ;

**Conjoints d'origine étrangère** : meilleure prise en compte des demandes des nombreux agents ayant un conjoint d'origine étrangère, qui se voient encore trop souvent refuser une affectation en raison de la nationalité

de leur conjoint.

### FORMATION

Mise en place d'un système d'auto-formation et de formation en ligne pour les agents qui ne peuvent pas bénéficier des stages de formation avant leur prise de fonction, qui permettrait également une meilleure préparation des candidats aux concours internes.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Devant la multiplication des cas de souffrance au travail, la CFDT-MAE demande une vigoureuse campagne de sensibilisation sur le manque de reconnaissance et de respect dont se plaignent de nombreux agents de la part de leur hiérarchie, envers eux-mêmes comme envers leur travail. Il faut cesser de demander toujours plus à des agents que l'on refuse d'écouter par ailleurs !

**OUTRE LES MESURES  
CONCRÈTES ÉNONCÉES CI-  
DESSUS, LE RESPECT ET LA  
RECONNAISSANCE DU TRAVAIL  
ACCOMPLI SONT AUSSI DES  
CONDITIONS INDISPENSABLES  
À UN MEILLEUR RESENTI DE  
L'ENSEMBLE DES AGENTS DE  
CATÉGORIE C !**

## INTEGRATION DES SESIC DANS LE CORPS DES SECRETAIRES DE CHANCELLERIE ET DES ASIC DANS LE CORPS DES SECRETAIRES DES AFFAIRES ETRANGERES

Depuis 2005, le Gouvernement, par le biais de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, a conduit un programme important de fusion des corps.

C'est dans ce cadre qu'un nouveau programme de fusion de corps et d'extinction de corps (notamment les plus petits) est mis en œuvre : la démarche du syndicat CFDT-MAE s'inscrit aujourd'hui dans cette logique.

Après une dizaine d'années d'existence, il convient de faire le bilan des corps spécifiques des secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC) et d'attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC) dont la création au sein de notre ministère n'a jamais reçu l'appui de notre syndicat.

Alors que ces corps avaient été créés par l'administration

pour réformer le métier de « chiffreur » en tenant compte notamment de ses évolutions et de la nécessité de mettre en place des systèmes informatiques communicants évolués, performants et sécurisés, tout en offrant des perspectives d'évolution de carrière et des rémunérations plus élevées aux agents concernés, en raison des qualifications requises, nous ne pouvons que constater que cette réforme n'a véritablement pas atteint ses objectifs.

Face à ce bilan négatif, voire ce constat d'échec, la CFDT intervient à nouveau pour rappeler les propositions qu'elle fait depuis plus de 10 ans en matière de fusion de ces corps dits « techniques ».

Cette réforme a deux objectifs essentiels :

- **élargir le champ des perspectives de carrière pour les**

**SESIK et les ASIC** en leur permettant d'assumer des tâches plus administratives, de pilotage ou de gestion s'ils ne souhaitent plus poursuivre une carrière d'informaticien.

L'intégration des SESIK dans le corps des secrétaires de chancellerie (SCH) leur permettra de se porter candidat à des postes qui leurs sont aujourd'hui refusés, aussi bien à l'administration centrale qu'à l'étranger.

Cette réforme leur permettra enfin de pouvoir changer d'orientation professionnelle, sans avoir à demander un détachement, puis une intégration dans le corps des SCH.

Il est conseillé, dans une carrière de fonctionnaire, de pouvoir changer plusieurs fois de « métier ». Confinés dans un corps d'origine spécifique qui peut constituer un carcan pour certains, cette mobilité fonctionnelle est interdite aux SESIK.

Les SESIK intégrés dans le corps des SCH pourront ainsi bénéficier de la réforme des corps dits « B type », en termes de revalorisations indiciaires, de perspectives d'évolution de carrière, de rémunération.

La logique est identique pour les ASIC intégrés dans le corps des SAE.

Les corps d'accueil devront alors connaître un « repyramidage » et une évolution à la hausse du rapport promu/promouvables qui ne pourra que les renforcer et les dynamiser.

Les tableaux des vocations devront bien sûr être revus pour que l'ensemble des agents d'un même corps puisse accéder aux mêmes fonctions avec une même grille.

- **renforcer (créer ?) une véritable filière informatique au sein du MAEE pour les agents titulaires**, quelle que soit leur catégorie, en leur proposant une évolution et une progression au sein de celle-ci.

Par analogie à ce qui existe déjà pour le corps des secrétaires des affaires étrangères (SAE) où l'on distingue, en fonction du mode de recrutement des agents, un cadre d'administration, un cadre général ou un cadre d'orient, un nouveau cadre d'emploi « systèmes d'information » devra être créé dans le corps des SAE, dans le corps des SCH et dans le corps des adjoints de chancellerie.

Cette solution permettra d'identifier au sein de chaque corps concerné, les agents titulaires informaticiens du MAEE détenteurs d'une qualification ou ayant des fonctions informatiques.

Ainsi pourront s'y retrouver les SESIK et les ASIC, mais aussi les anciens secrétaires administratifs programmeurs, aujourd'hui secrétaires de chancellerie, et les anciens adjoints administratifs pupitreurs de catégorie C, intégrés dans le corps des adjoints de chancellerie.

La CFDT demande que cette filière informatique soit repensée et réactualisée dans sa globalité afin qu'une véritable progression de carrière soit proposée aux agents par la mise en place d'exams professionnels informatiques pour chacun des corps concernés.

La prime de qualification informatique peut être intégrée dans la prime de fonctions et de résultats (PFR). Les montants correspondants ont vocation à être repris dans la part liée aux fonctions de la PFR, en identifiant clairement à quelle qualification et quelle fonction exercée effectivement elle correspond.

## ELECTION AU CTPS NANTAIS

En période électorale, toutes les organisations syndicales s'activent, même celles dont on n'entend jamais parler habituellement. A la CFDT, c'est toute l'année. C'est la raison pour laquelle les élections au CTPM et au CTPS revêtent une importance cruciale. Comme toute organisation syndicale, la CFDT espère un haut niveau de participation et obtenir de bons résultats, seule garantie de la reconnaissance du travail qu'elle fait. Mais c'est surtout la condition sine qua non pour faire entendre sa voix et prolonger son action dans le temps.

On évoque beaucoup le CTPM parisien et on a quelquefois tort de ne pas insister assez sur l'importance du CTPS nantais. Si le CTPS touche essentiellement Nantes, ce qui intéresse les agents nantais intéresse finalement tous les agents.

A Nantes, la section de la CFDT fonctionne avec des élus non permanents, bénévoles, en plus de leur travail, et des permanents particulièrement actifs. Ils travaillent en bonne intelligence avec la permanence parisienne pour que leurs actions soient prolongées à Paris.

Le CTPS ce n'est pas que le temps d'une élection, mais ce sont trois années au service des agents nantais.

Cela s'est traduit par le refus de la logique organisationnelle en espaces partagés ou des travaux en site occupé. Cela s'est traduit par des actions de proximité, que ce soit dans les sondages sur les horaires variables ou encore l'assurance d'une médecine de prévention indépendante. Cela s'est traduit dans un appui sans faille à la relocalisation à Nantes des services parisiens ainsi qu'à la défense des agents amiantés du Tripode.

Mais le combat continue : ceux qui ne sont pas convaincus de l'action de la CFDT seront les premiers à se plaindre de son absence, lorsque l'administration ne trouvera plus d'interlocuteurs crédibles ni de force de proposition sérieuse. Les chantiers restent énormes : que ce soit pour la réforme catégorielle, la RGPP, la rémunération, les conditions de travail, l'égalité des chances, et la lutte contre les discriminations.

PLUS D'INFORMATIONS SUR NOTRE  
SITE INTERNET : [WWW.CFDT-MAE.FR](http://WWW.CFDT-MAE.FR)



LA LDS EST RÉALISÉE À L'AIDE  
DU LOGICIEL OPEN SOURCE SCRIBUS

