

LA LETTRE

du Syndicat CFDT-MAE

Sommaire

LDS n° 198 – Septembre 2010

p.1 : Catégorie C, plus qu'assez... ça va casser !

p.1 : Plate-forme revendicative

p.5 : Compte-rendu de mandat 2007-2010 des élus CFDT-MAE dans les CAP

p.5 : Conditions de vie et d'emploi des agents de catégorie C

p.6 : Les adjoints techniques de chancellerie

p.6 : Groupe de travail des agents de catégorie C

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

Edition spéciale
catégorie C



EDITO : CATÉGORIE C : PLUS QU'ASSEZ... ÇA VA CASSER !

Le plan de rigueur et la RGPP touchent au quotidien l'ensemble des agents et se traduisent par des licenciements de recrutés locaux et par des non renouvellements de contrats de contractuels en CDD. Parmi les agents titulaires et assimilés, c'est chez les agents de catégorie C que les effets de cette politique ont les conséquences les plus dures.

Cela se traduit par une dégradation des perspectives de carrière, par une augmentation du stress, sans que la hiérarchie soit reconnaissante du travail accompli et par une diminution du pouvoir d'achat, dont les conséquences peuvent être dramatiques pour les jeunes agents et les familles monoparentales.

Forts de ce constat, vérifié par une enquête auprès des agents (LDS n°191 de février 2010 sur www.cfdt-mae.fr), nous avons demandé avec insistance et nous avons finalement obtenu la création du groupe de

travail administration / organisations syndicales sur l'avenir des corps de catégories C. Notre objectif est de mettre à plat l'ensemble des problèmes, d'obtenir de l'administration tout ce qui relève de sa seule compétence (lire le compte rendu de la première réunion) et globalement, d'obtenir des avancées concrètes pour un maximum de revendications figurant dans notre plateforme revendicative.

Dans ce contexte, les candidat(e)s CFDT aux élections aux CAP des adjoints administratifs de chancellerie et des adjoints techniques de chancellerie s'engagent à faire avancer les revendications de notre syndicat, telles que la revalorisation des métiers et des carrières des catégories C.

**ALORS, LE 22 OCTOBRE 2010
VOTEZ MASSIVEMENT ET VOTEZ
POUR LES LISTES CFDT-MAE !**

Jean-Pierre FARJON, secrétaire général

PLATE-FORME REVENDICATIVE

Rémunérations

Il s'agit, et c'est logique, d'une revendication centrale pour tous les agents. C'est pourquoi la première réunion du groupe de travail sur les agents de catégorie C était consacrée à ce thème. Quelques pistes ont été évoquées et la CFDT restera vigilante quant à leur suivi.

Constat : si certaines catégories d'agents de catégorie C se sont véritablement paupérisées (familles à un seul salaire, monoparentales, jeunes agents), on constate que l'ensemble des agents a désormais du mal à s'en sortir financièrement, aussi bien en centrale qu'à l'étranger.

A l'administration centrale, le coût de la vie et des loyers en région parisienne ne permettent plus à de nombreux agents de faire face. Si à Nantes le coût de la vie est moindre, les familles n'ayant qu'un seul salaire, qui y sont affectées en priorité, peinent également à « joindre les deux bouts ». De toute évidence, les agents n'ont plus les moyens de faire face aux accidents de la vie (divorce, maladie, etc.) et doivent, de plus en plus, faire appel à l'aide sociale.

En poste également, et pour peu que les frais de scolarité ou les loyers augmentent, ou bien que leur conjoint ait dû abandonner son

emploi pour les suivre, de nombreux agents ne s'y retrouvent plus.

La CFDT demande :

. le déplafonnement des primes à l'administration centrale et la création d'une prime de langue ;

. l'adaptation des indemnités de résidence à la réalité des fonctions exercées : la cartographie des fonctions est en cours et permettra, à terme, la fonctionnalisation des IR souhaitée par la CFDT ;

. la CFDT rappelle son opposition à la prime de fonction et de

résultat (PFR), injuste et arbitraire quant à la partie afférente aux résultats, ainsi qu'à toute forme de salaire au mérite, y compris bien sûr dans le calcul des indemnités de résidence.



Promotion interne

La CFDT constate que **le MAE fait partie des ministères les moins bien lotis en matière de ratios de promotion interne** (ratios promus/promouvables) et souhaite que ces écarts très importants soient réduits.

Ratios de passage dans les grades supérieurs	1ère classe	P1	P2
Ministère de l'Economie et des Finances	67%	50 %	24 %
Ministère de l'Agriculture	47%	24 %	36 %
Ministère des Affaires étrangères	33 %	14 %	14 %

On sait par ailleurs que la diminution du nombre de recrutements diminue proportionnellement les **possibilités de promotion au tour extérieur** : il est donc nécessaire d'agir également sur ce plan.

Prenant acte du désenchantement total d'une grande majorité des agents de catégorie C quant au déroulement de leur carrière au MAE, la CFDT revendique :

- **une augmentation significative des ratios promus/promouvables** et propose une « opération de

rattrapage », éventuellement sur deux ans, pour aligner le MAE sur les autres ministères mieux servis en utilisant une partie des retours catégoriels résultant du non remplacement d'une partie des départs à la retraite ;

- **une progression de carrière aux délais minima ;**

- **la création d'un douzième échelon en P2, comme cela a été le cas pour la réforme de la catégorie B avec les grades 2 et 3, qui permettrait de desserrer un peu le goulot d'étranglement du passage en P1 pour les agents ayant déjà atteint, et certains depuis très longtemps, l'échelon le plus élevé de leur grade.**

En tout état de cause, et afin de faire avancer les dossiers auprès du ministère chargé de la fonction publique, la CFDT demande à notre administration de relayer fortement auprès de ce dernier et de ses responsables les revendications de ses agents de catégorie C, qui constituent à eux seuls 60 % des effectifs de titulaires : ces agents méritent d'être défendus par leur administration !

Logement

Au 31 octobre 2009, seuls 380 agents de catégorie C étaient logés par le ministère, Paris et Nantes confondus ! A Paris, entre janvier et octobre 2009, 35 % des demandes

n'avaient pas pu être satisfaites (46 demandes sur 130). A Nantes, 18 logements ont été attribués et 9 demandes n'ont pas été satisfaites. Les agents font état de logements

en banlieue (146 logements sur 569, soit 26 %), qui génèrent des durées de transport éreintantes et des rythmes de vie impossibles pour les parents de jeunes enfants

et pour certaines familles monoparentales.

Par ailleurs, la médiocrité de l'offre dissuade de nombreux agents de postuler à l'attribution d'un logement par l'intermédiaire du ministère. Tout le monde connaît les montants des loyers dans le parc privé en région parisienne, qui peuvent atteindre jusqu'à 35 % du salaire (source ADIL 75 – 2009) et sont devenus inaccessibles financièrement, en

particulier pour les familles monoparentales et les jeunes agents.

Le MAE doit donc augmenter significativement son offre de logement dans Paris intra-muros ou en proche banlieue, en mettant l'accent sur la qualité des logements.

A l'étranger : il est inadmissible que 50 % des agents en poste doivent effectuer, sans aide du

Département, une avance de loyer de plus de deux mois, pouvant aller jusqu'à un an de loyer. **La CFDT demande la prise en charge par le Département de toute avance de loyer d'un montant de plus de deux mois**, à charge pour l'agent de rembourser cette avance au moment de son départ du poste. Bien qu'impliquant un important volant de trésorerie, cette mesure s'effectuerait à coût nul pour le Département.

Mutations, affectations et temps de séjour

La CFDT constate que le rôle des CAP en matière de mutation n'est pas respecté : la consultation actuelle est purement formelle, les organisations syndicales n'étant pas associées au mouvement annuel, mais simplement «informées» a posteriori.

Afin de renforcer le rôle des CAP et de leurs élus, la CFDT demande l'organisation de réunions de concertation préparatoires aux affectations avec les élus en CAP, ou, au minimum, la participation de représentants des élus, à titre d'observateurs, aux réunions d'affectation.

La CFDT demande, pour éviter la multiplication préoccupante des refus de propositions d'affectations de la part des postes, que ces derniers **ne soient plus consultés par télégramme sur les affectations des agents de catégorie C, qui resteraient donc de la compétence unique de la DRH, mieux placée pour connaître les agents.** L'avis du poste ne serait requis que pour les affectations d'agents de catégorie B ou A.

La CFDT demande un assouplissement des règles

Dégressivité des indemnités de résidence

La CFDT demande la possibilité, pour les agents qui le souhaitent et dans des cas bien précis (contraintes familiales, proximité de la retraite), de rester dans un poste à l'étranger 6 ans et plus avec application

Conjoints étrangers d'origine

De nombreux agents se voient interdits de poste dans la région dont leur conjoint est originaire. **La CFDT demande que soient mieux prises en compte les demandes de ces agents injustement pénalisés.** Si

régissant les temps de séjour. Ces règles, détournées maintes fois, et plus d'un agent pourrait en témoigner, ne s'appliquent que dans un seul sens, à savoir lorsque cela arrange l'administration. La mal-nommée «Transparence» est tout sauf transparente !

C'est pourquoi nous demandons la mise au point d'un système « donnant-donnant », permettant aux agents ayant accepté des contraintes particulières d'en trouver la juste contrepartie. Pourquoi ne pas imaginer un système officiel et transparent de bonus-malus : un agent acceptant une affectation sur un poste particulièrement difficile pourrait par exemple (sous réserve qu'il le souhaite) partir en poste au bout de deux ans seulement, voire moins. De même pour un agent rentrant d'un poste particulièrement éprouvant, que ce soit pour des raisons géographiques ou fonctionnelles.

En réponse à l'argument classique de la DRH : «mais c'est déjà ce que nous faisons» **nous demandons à ce que cela soit fait de manière officielle, transparente, et valable pour tous.**

de la dégressivité prévue par les textes. Actuellement, cette possibilité, pourtant autorisée par les textes et à coût moindre pour le Département, est systématiquement refusée.

dans un nombre limité de pays ces raisons peuvent être justifiées, on assiste encore à des refus de postes incompréhensibles, fondés sur la nationalité d'origine du conjoint.

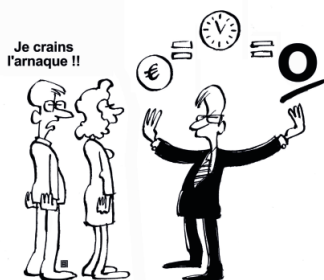
Formation et concours

Le problème des agents surdiplômés est maintenant reconnu dans toute la fonction publique, mais rien n'a été envisagé pour en compenser les effets négatifs. La promotion interne est, nous l'avons vu, incapable de jouer son rôle « d'ascenseur interne ». De nombreux agents, pourtant parfaitement méritants et capables, se trouvent dans l'impossibilité de réussir les concours internes, le niveau élevé requis en anglais et culture générale favorisant clairement les jeunes agents récemment diplômés.

Il est donc impératif de **restaurer une forme de progression interne plus juste. La CFDT demande la**

Conditions de travail

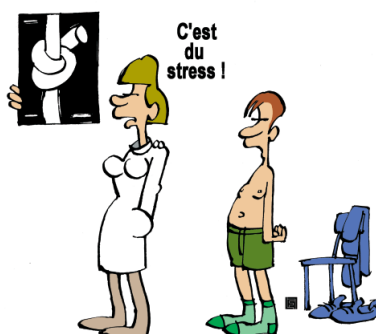
PERMANENCES ET ASTREINTES : la CFDT rappelle sa position, exprimée lors du groupe de travail « permanences et astreintes ». Nous revendiquons la récupération des permanences, des heures supplémentaires et des interventions à l'occasion d'astreintes sous forme de repos compensateur. Le recours aux astreintes doit être encadré et plafonné afin d'éviter les excès que l'on constate un peu partout.



MOYENS DES POSTES : face au constat alarmant de la dégradation des locaux et des moyens matériels des postes, la CFDT réclame la création de comités locaux d'hygiène et de sécurité, pas seulement dans une dizaine de « gros » postes comme c'est le cas actuellement, mais dans tous les postes comptant plus de 50 agents. En attendant, les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail doivent impérativement être abordées lors des réunions de dialogue social, CCP, CCL ou réunions conjointes,

afin qu'elles puissent être débattues et que l'état de fait indigne.

STRESS AU TRAVAIL, HARCÈLEMENT, PROBLÈMES DE MANAGEMENT : nous constatons de toutes parts que ces problèmes ont pris une importance tout à fait préoccupante. Des agents de plus en plus nombreux constatent que leur environnement professionnel est marqué par un état de stress permanent. Ils déplorent une surcharge de travail trop souvent alourdie par des difficultés relationnelles avec une hiérarchie, elle-même débordée, stressée et de fait, inattentive à leur souffrance.



La CFDT demande une vigoureuse campagne de sensibilisation sur le manque de reconnaissance, voire le manque de respect, dont se plaignent nombreux agents de la part de leur hiérarchie, envers eux-mêmes comme envers leur travail. Les postes doivent prendre

mise en place d'un système de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), comme cela se pratique déjà dans certaines administrations.

Il apparaît par ailleurs que de très nombreux agents ne sont pas en mesure de suivre une formation avant leur affectation sur un nouveau poste. Il serait donc très utile de mettre en place un système d'auto-formation ou de formation en ligne en permettant par exemple l'accès généralisé au corpus de cours de l'IFAAC. Ceci permettrait également une meilleure préparation des candidats aux concours internes.

conscience du fait qu'il est impossible de demander toujours plus à des agents que l'on refuse d'écouter par ailleurs. Les services de l'administration centrale doivent reconnaître la place occupée par les agents de catégorie C et l'importance de leur travail. **Le respect et la reconnaissance du travail accompli sont les conditions indispensables à un meilleur ressenti de l'ensemble des agents de catégorie C !**

DIALOGUE SOCIAL : conséquence du paragraphe précédent, **la CFDT rappelle une nouvelle fois l'importance primordiale du dialogue social pour le bon fonctionnement du ministère en général et des postes en particulier, et constate que le compte n'y est pas !**

Si les CCP ont bien été mises en place après les élections de 2009, de nombreux postes ne se sont pas réellement impliqués dans un dialogue social ouvert et constructif mais se déchargent des réunions obligatoires comme d'une corvée qui doit être accomplie au plus vite et sans faire de vagues.

C'est pourquoi il est nécessaire de sensibiliser régulièrement les postes à l'importance du dialogue social.

COMPTE RENDU DE MANDAT 2007-2010 DES ELUS CFDT-MAE DANS LES CAP DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET DES ADJOINTS TECHNIQUES DE CHANCELLERIE

Six élus CFDT ont représenté les 3 800 agents de catégorie C du MAEE au cours de cette mandature :

- un titulaire et un suppléant dans le grade des adjoints administratifs de première classe, intervenant pour les adjoints de première classe et les principaux de deuxième classe ;

- un titulaire et un suppléant dans le grade des adjoints administratifs de deuxième classe, intervenant pour les adjoints de première et de deuxième classe ;

- un titulaire et un suppléant dans le grade des adjoints techniques de deuxième classe, intervenant pour les adjoints de première et de deuxième classe.

De quels moyens disposent vos représentants CFDT en CAP ?

FORMATION : les élus CFDT reçoivent une formation syndicale de la CFDT avant leur première CAP : cette formation a été approfondie et améliorée afin de coller aux réalités spécifiques des CAP des agents de catégorie C ;

DOSSIERS DES CAP : ils sont adressés aux élus par l'administration suffisamment longtemps à l'avance pour leur permettre de faire un premier travail de préparation ;

PRÉPARATION : les élus ont droit à autant de jours de préparation que de jours de CAP (de manière générale deux jours pour la CAP de novembre et un jour en avril), augmentés des délais de route pour les représentants en poste à l'étranger. Durant ces journées de préparation ils étudient les dossiers et se concertent avec leurs collègues des autres syndicats afin d'arriver, quand c'est possible, à une position commune.

Comment ont travaillé vos représentants CFDT en CAP ?

- en amont des CAP de novembre consacrées aux promotions et avancements, **ils ont examiné une moyenne de 1.200 dossiers par an** (sur les trois dernières années) à partir de la liste des agents remplissant les conditions de promotions statutaires ;

- **ils ont établi ensuite des listes équilibrées** tant en matière d'âge que de parcours professionnel et géographique (postes/centrale, directions/services, Paris/Nantes) selon des critères clairs et transparents : évaluations sur l'ensemble de la carrière, propositions de promotion, ancienneté. Ils ont étudié tous les dossiers proposés avec la plus grande attention et les ont présentés de manière argumentée à

l'administration. C'est pourquoi les propositions faites par la CFDT ont été très rarement refusées par la DRH ;

- chaque fois que cela a été possible **ils ont travaillé en synergie avec les représentants des autres syndicats pour proposer une liste unique** face à celle de l'administration ;

- aux CAP d'avril consacrées aux mutations, ils ont appuyé les collègues qui rencontraient des difficultés dans leur procédure d'affectation en évoquant leur dossier avec l'administration afin de favoriser une solution satisfaisante ;

- lors du point «questions diverses», ils ont interpellé l'administration sur les dossiers transversaux tels que RGPP, réseaux diplomatique, consulaire et culturel, effectifs, etc.

- après chaque CAP, ils ont envoyé par messagerie un compte rendu aux collègues de catégorie C ;

- ils ont plus particulièrement sensibilisé l'administration aux problèmes spécifiques rencontrés par les agents de catégorie C dans le contexte extrêmement difficile que nous traversons actuellement : paupérisation de certaines catégories d'agents (familles monoparentales et jeunes agents), problèmes de logement, stress au travail, harcèlement, etc.

CONDITIONS DE VIE ET D'EMPLOI DES AGENTS DE CATEGORIE C

Comme deux anciens ministres des affaires étrangères, la CFDT tire à son tour la sonnette d'alarme : si « l'instrument est sur le point d'être cassé » ⁽¹⁾ ... les agents le sont aussi !

La CFDT s'inquiète de l'augmentation du nombre d'agents se trouvant dans des situations de stress de plus en plus insupportable dans nos postes à l'étranger, et tire la sonnette d'alarme : **si nous n'en sommes pas encore à une**

situation «à la France-Télécom», il ne nous semble pas exagéré de dire que nous en prenons le chemin.

Il est indispensable que l'administration prenne enfin la mesure du danger qui peut guetter certains agents si rien

n'est fait pour remédier aux problèmes de surcharge de travail. Celle-ci, inversement proportionnelle à la baisse des budgets et des emplois, connaît dans certains postes une augmentation exponentielle du fait de la diminution des

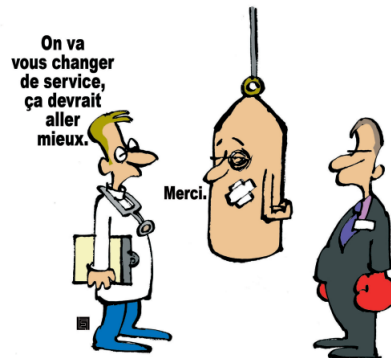
⁽¹⁾ Tribune d'Hubert Védrine et Alain Juppé « Cessez d'affaiblir le Quai d'Orsay » dans « Le Monde » du 7 juillet 2010

⁽²⁾ Voir Lettre du Syndicat CFDT-MAE n°191, édition spéciale catégorie C – février 2010.

effectifs, entraînant également l'augmentation des astreintes et permanences et des difficultés croissantes pour la prise des congés. Un certain nombre d'agents de catégorie C se trouvent donc **au bord de la rupture**, à force d'encaisser des tâches supplémentaires, dont un nombre non négligeable autrefois remplies par des agents de catégorie B, voire A dans les tout petits postes.

Ce danger est bien sûr minimisé par la hiérarchie des postes qui préfère, pour des raisons évidentes, l'ignorer ou le taire et fait parfois aux agents surmenés de surprenantes réponses telles que « vous n'allez pas baisser les bras

face à quelques petites difficultés » (sic) ou bien « à force de vous plaindre vous allez passer pour un geignard » (re-sic) !



Il faut que le Département cesse de demander le même travail aux postes malgré la diminution des moyens et des emplois. Il faut également que la hiérarchie des

postes prenne conscience de la gravité de la situation et n'impute pas systématiquement à une supposée fragilité des agents les problèmes de fonctionnement.

Les permanents de la CFDT en charge du dialogue avec les postes, des agents de catégorie C et les représentants en CAP, reçoivent des témoignages inquiétants de collègues au bord de la rupture et s'alarment de l'augmentation des demandes de retours anticipés. Faudra-t-il qu'un collègue commette un acte désespéré pour que notre administration prenne conscience de la gravité de la situation ?

LES ADJOINTS TECHNIQUES DE CHANCELLERIE

Comprenant, à ce jour, 212 agents qui exercent des métiers d'une grande diversité - conducteurs auto, relieurs, photographes, accueil, jardiniers, ouvriers professionnels... - le corps des adjoints techniques de chancellerie voit ses effectifs fondre d'année en année, suite aux suppressions d'emplois et au recours à des entreprises privées pour assurer des missions remplies jusqu'alors par des agents de ce corps, comme la fonction d'accueil.

Depuis plusieurs années, **l'administration n'organise plus**

de concours de recrutement, ce qui réduit fortement les possibilités de promotions, notamment de 2ème en 1ère classe.

Cette situation n'est pas admissible. C'est pourquoi **le syndicat CFDT-MAE** a demandé, dans le cadre du groupe de travail sur les corps de catégories C, **de présenter les différentes options possibles qui pourraient vous être proposées, afin que vous puissiez exercer vos métiers avec de réelles perspectives de carrière.**

L'enjeu de ces élections et de la prochaine mandature (2010-2012) est donc particulièrement important pour l'avenir de ce corps.



GROUPE DE TRAVAIL AGENTS DE CATEGORIE C

Réunion du 31 mai 2010

Faisant suite à la demande de la CFDT qui souhaitait alerter l'administration sur la dégradation des conditions de vie et d'emploi des agents de catégorie C ⁽²⁾, 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. Cette première réunion est consacrée aux rémunérations et aux questions statutaires. Dès la rentrée, deux réunions seront organisées sur les questions de gestion et d'affectations, ainsi que sur l'action sociale et la formation. RH1 reconnaît que si certains points ne peuvent pas être réglés au niveau du MAEE, ces réunions sont l'occasion de « faire remonter » les préoccupations des agents à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Rémunérations à l'administration centrale

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 B ⁽³⁾. Les agents de catégorie C ayant bénéficié les premiers du retour catégoriel ⁽⁴⁾ avec une revalorisation de leurs primes d'environ 20%, le plafond des primes est déjà atteint pour la quasi-totalité des agents. Ils ne bénéficieront donc pas, cette année, d'une augmentation des primes, sauf rares cas individuels.

En 2010, la revalorisation portera sur les agents de catégorie B et A, dans le cadre de la PFR ⁽⁵⁾. 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.

Pour la CFDT, le compte n'y est pourtant pas : augmenter les primes des agents de catégorie C de 20 ou 25% n'est pas la même chose que d'augmenter les primes des agents des autres catégories d'un même pourcentage, d'autant 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...), alors que 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 1 600 euros mensuels, leur situation n'est pas « pleinement satisfaisante ». Sans parler de leur retraite qui, pour beaucoup d'entre eux ne dépassera guère 900 €.

PRIMES DE LANGUES

Cette piste semble 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 MAEE.

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.

IAT MAJORÉE

La mise en place d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) 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.

La CFDT déclare au contraire que ces plafonds de primes, datant des années quarante, doivent être revalorisés d'urgence.

REDÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) AU PROFIT DES AGENTS DE CATÉGORIE C

La CFDT n'est pas contredite sur cette demande qu'elle revendique depuis plusieurs années. L'administration confirme qu'elle envisage de redéployer des points de NBI attribués jusqu'ici à des agents de catégorie B (agents 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.

⁽³⁾ Voir Lettre du Syndicat CFDT-MAE n°195 – juin 2010.

⁽⁴⁾ Le « retour catégoriel », en jargon RGPP, consiste à recycler dans la masse salariale du ministère la moitié des économies réalisées lors des suppressions de poste.

⁽⁵⁾ Prime de fonctions et de résultats.

Rémunérations à l'étranger

FONCTIONNALISATION DES 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, leur ancienneté ou leurs fonctions.

L'administration relance depuis trois ans le ministère de 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'évolution cette année. Un point semble néanmoins acquis : 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, 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 pour les postes «polyvalents».

SUPPLÉMENT FAMILIAL (SF)

Pour la CFDT, la réforme en cours des indemnités à

Promotions et recrutements

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 MAEE. La

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 cela reste insuffisant.

MAJORATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

En raison des difficultés qu'éprouvent 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 majorations, dont le montant doit être réévalué dans les pays où elles ne les couvrent pas.

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, qui relèvent de la direction des affaires financières, feront l'objet d'une réunion spécifique avec cette dernière, mais la CFDT veillera à ce que l'indemnité de congé annuel ne soit pas ponctionnée sur l'enveloppe des IR.

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).

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 baisse.