

EDITO : Le retour de l'oxygène

Alors que l'exécutif de notre syndicat élaborait, dix jours avant le second tour de l'élection présidentielle, le contenu de la présente Lettre du syndicat CFDT-MAE, la question s'est posée de savoir si l'on pouvait faire abstraction du résultat du 6 mai, quel qu'il soit, dans le présent édito.

Or plusieurs papiers contenus dans ce numéro de la LDS, consacrée principalement aux questions de rémunération, apparaissent sous un jour nouveau :

- la plupart des améliorations récentes obtenues pour toutes les catégories de personnel (recrutés locaux, titulaires et contractuels) ont été financées grâce au retour catégoriel, soit la moitié des économies réalisées du fait des suppressions de poste. Si l'on est en droit d'attendre que le **Gouvernement récemment nommé mette fin rapidement aux suppressions de poste**, il faudra aussi que nous nous habituions à ne plus compter sur le retour catégoriel.

- la **prime de fonction et de résultat** (PFR, page 2) à l'administration centrale plus la **prime de performance individuelle** (PPI, page 5) à l'étranger égal arbitraire et usine à gaz partout ! La CFDT-MAE attend de la nouvelle équipe la remise en cause du principe de primes au mérite. Pour cela, nul besoin de détricoter la PFR ni de demander la permission à Bercy ! Il suffira de maintenir la part fonctionnelle et d'encadrer strictement la part résultat. Quant à la PPI et à la modulation des primes des chefs de poste, la CFDT demandera leur abolition pure et simple et la réaffectation des fonds pour financer la protection sociale des recrutés locaux, qui reste lacunaire et le logement des agents de catégorie C, à Paris et dans certains postes.

- l'amélioration de la promotion interne est obtenue grâce à l'augmentation des **ratios promus-promouvables** (page 4), qui font

l'objet de négociations dans les administrations de l'Etat. La CFDT du MAE demande que l'option proposée au MAE et consistant à accorder trois fois plus de moyens au corps des conseillers des affaires étrangères qu'à celui des adjoints de chancellerie soit revue.

Et puis, on aura l'occasion de revenir en détail et d'évoquer devant notre nouveau ministre lors du comité technique ministériel qui se tiendra à la fin du mois de mai, plusieurs préoccupations et revendications portées par la CFDT-MAE. **Le nouveau contexte politique ouvre des perspectives intéressantes sur des sujets tels que le retour au sein du MAE de la politique des visas, le maintien des centres et instituts culturels dans le périmètre du MAE** ce qui signifie de revoir rapidement le rôle et les missions de l'Institut français, une nouvelle politique d'administration de nos compatriotes expatriés avec **une réflexion approfondie sur l'avenir de notre réseau consulaire, la question du temps de travail à l'étranger et surtout la remise à l'honneur du dialogue social et du rôle des organisations syndicales, passablement bousculés, ces derniers mois, par le président sortant.**

Donc, évidemment, le résultat du 6 mai impactera directement notre action. **Les agents du MAE peuvent compter sur la CFDT pour rappeler qu'au MAE aussi, en matière de justice sociale, de lutte contre la précarité, de pouvoir d'achat des catégories laissées pour compte, de dialogue social et de négociation collective, le changement c'est maintenant !**



Thierry Duboc
Secrétaire général
CFDT-MAE

LA LETTRE
DU SYNDICAT CFDT-MAE

La LDS est réalisée sous Scribus, logiciel open source

Rédacteurs :
Thierry Duboc,
Raphaëlle Lijour

Conception :
Virginie Liang
ISSN 2259-6453

== PFR DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS : LA SUITE ==

Lors de la précédente réunion de dialogue social sur ce sujet, il nous avait été annoncé que la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) serait déclinée en deux taux :

- **le taux moyen**, en fait, le plus bas,
- **le taux majoré** (+ 70 €), attribué à environ 40 % des agents affectés en centrale ; le tout assorti de la suppression de la NBI mais compensé par une augmentation de 70 € pour tous les agents. (cf notre LDS d'avril).

La CFDT a rappelé qu'elle récusait le caractère nébuleux et souvent arbitraire de la part «résultats» de la PFR. Elle a demandé que soit garantie aux agents sa non-extension. L'administration, de son propre aveu, a admis qu'il n'y avait rien d'inscrit dans les textes et qu'il s'agit d'une mesure de gestion, qu'elle avait d'ailleurs renoncé à augmenter cette part variable face à l'opposition des syndicats. La CFDT continuera donc de revendiquer sa suppression bien qu'elle constitue selon l'administration «une motivation dans le management» (sic).

S'agissant de la part «fonctions», la CFDT, forte des retours négatifs en catégorie A et B relatifs aux inégalités constatées au sein de certaines directions, souhaite participer à l'élaboration de la nouvelle cartographie qui devrait être effectuée en cohérence avec le répertoire des métiers et en concertation avec les services. Une première étude de la nomenclature de la base de données de la DRH flèche certains profils vers le taux majoré : secrétaire de direction ou de sous-direction, certains gestionnaires, les comptables ou chefs de secteur. Elle mérite d'être affinée. L'objectif étant de mener à bien une nomenclature fonctionnelle d'ici la fin 2012.

La mise en place de la PFR pour les agents de catégorie C devrait intervenir en deux phases :

- **transformation des primes (IAT et rendement supprimées au bénéfice de la PFR), suppression de la NBI et augmentation de 70 € pour tous les agents.**
- **puis attribution des taux majorés en janvier ou à l'été 2013.**

L'administration nous a précisé que la possibilité d'élargir à davantage d'agents le champ du taux majoré était offerte (à 50 % par exemple) mais que le montant mensuel se verrait alors diminué. Elle a refusé l'idée de le «lisser» en l'attribuant à tous les agents.

Si elle en conteste le principe, la CFDT souhaite toutefois que la mise en place de la PFR ne soit pas différée au delà de l'automne afin de permettre aux agents concernés une petite augmentation et surtout de pouvoir percevoir une partie de l'éventuel reliquat de fin d'année puisque c'est semble-t-il le seul moyen...

LA MODULATION EN C : UN JOLI TOUR DE PASSE-PASSE

Cette année, pour obtenir la prime maximale en C (900 €), il fallait que le supérieur hiérarchique demande la fourchette «très haute» nouvellement créée. Sauf que «très haute» ne signifie pas pour autant supérieure à «haute» si l'on se réfère aux années précédentes. L'ennui, c'est qu'en 2011, suite à un versement de prime exceptionnelle de 200 € aux agents C, le plafond annuel des primes est atteint. La modulation "haute" lors de l'évaluation est ramenée à 700 au lieu de 900 €.

2012: la campagne d'évaluation démarre, bon nombre d'agents obtiennent la fourchette "haute" pensant alors toucher 900 € alors que pour les toucher, il faut avoir la "très haute" nouvellement créée. Ils restent donc à 700 € comme l'an dernier à ceci près qu'il n'y a pas eu de prime exceptionnelle de 200 € cette fois-ci ! **En somme, un joli tour de passe-passe pour faire des économies de bout de chandelle.**

La CFDT tient à rappeler à ses adhérents que l'évaluateur est dans l'obligation de signifier le montant de la modulation au moment de l'entretien d'évaluation.

LA CFDT EST OPPOSÉE À LA MODULATION DES PRIMES SELON LE «MÉRITE»

Résolution d'orientation adoptée à l'unanimité au VIII^e congrès CFDT (23-25 janvier 2012) - 1.1.4 - Primes à l'administration centrale.

Rien de changé depuis notre congrès de Préfailles, en 2009 : la CFDT reste vigoureusement opposée au principe de modulation des primes au titre du mérite. Autant nous ne contestons pas la reconnaissance des fonctions exercées autant nous disons que le mérite ne peut pas être récompensé ou sanctionné sur le bulletin de salaire. **Le mérite doit être récompensé par des réductions**

d'ancienneté, par des avancements au choix, pas selon l'humeur de l'évaluateur ! Cela vaut évidemment aussi pour les primes d'expatriation, qui ne sont pas un salaire mais une indemnité pour charges et sujétions.

Le MAE ne doit pas chercher à tout prix à être le bon élève de la classe, allant partout pour chanter les louanges de la PFR ! La part modulable, au titre de la performance, de la prime de fonctions et de résultat (PFR) doit être strictement limitée à la modulation de juin (ex-prime exceptionnelle de rendement).

Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires doivent pouvoir être saisies en cas de problèmes liés à la modulation des primes.

==LA REFORME DES MAJORATIONS FAMILIALES, ENFIN ! ==

L'administration n'est pas venue les mains vides à la réunion du 17 avril, consacrée à la présentation de la «dernière grosse mesure» de la réforme des rémunérations à l'étranger. Le système n'avait pas bougé depuis 2002.

Les représentants de la DAF détaillent l'actualisation des montants des majorations familiales.

Le décret du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des EPA de l'Etat en service à l'étranger a été modifié le 1er août 2011. Son article 8 précise que les majorations familiales (MF) tiennent compte des frais de scolarité : «L'agent qui a au moins un enfant à charge peut prétendre aux majorations familiales qui lui sont attribuées en lieu et place des avantages familiaux accordés aux personnels en service en métropole et qui tiennent compte en outre des frais de scolarité des établissements français d'enseignement primaire et secondaire de référence au sein du pays ou de la zone d'affectation des agents».

En contrepartie **la règle de progressivité entre les tranches d'âge est supprimée.**

Les nouveaux montants tiennent compte au minimum :

- **des frais de scolarité dans les établissements de l'AEFE, y compris les frais d'inscription annuelle et les frais de première inscription.**

Ces derniers ne sont dus par définition qu'une seule fois, mais ils sont pris en compte chaque année dans le calcul des MF. Dans les villes où les enfants sont scolarisés dans un établissement international, une augmentation forfaitaire est prévue mais il ne sera pas possible de s'aligner sur les frais de scolarité ;

- **d'un forfait de 60 € par enfant et par mois, qui équivaut aux**

prestations familiales servies en France. L'administration fait remarquer que les MF sont plus avantageuses que les allocations versées en France car elles sont servies dès le 1er enfant et jusqu'à 21 ans tandis que les allocations familiales, en France, ne sont versées qu'à partir du 2ème enfant et seulement jusqu'à 18 ans.

Le financement de la réforme est assuré par un abondement d'1M€, issu pour partie de l'abattement pour postes doubles et pour partie du retour catégoriel. Sur 3.500 enfants à charge concernés, 620 enfants, dans 50 postes, bénéficieront d'une augmentation.



Rénovation des majorations familiales, il était temps !

A partir de 2013 les montants seront révisés progressivement, chaque année, pour couvrir l'augmentation des frais de scolarité dans les villes où les MF sont insuffisantes. Le financement sera assuré par redéploiement des majorations des villes où celles-ci dépassent significativement les frais de scolarité.

Les syndicats font remarquer que les MF ne couvrent pas seulement les frais d'écolage mais qu'il faut prendre

en compte aussi les frais parascolaires (cantine) et le logement.

La DAF répond qu'on ne peut prendre en compte que des critères objectifs, or les frais de cantine varient énormément, tous les établissements ne sont pas dotés d'une cantine, beaucoup d'enfants rentrent déjeuner chez eux et ce genre d'information est difficile à obtenir. Quant au logement, il est déjà pris en compte dans les indemnités de résidence qui couvrent la location d'un grand appartement ou d'une maison. Les majorations doivent conserver un caractère forfaitaire. Enfin le calcul détaillé ci-dessus, comprenant un forfait de 60€ et les frais d'inscription de la 1ère année, permet de couvrir plus que les frais

d'écolage stricto sensu.

Ombre au tableau, l'indemnité annuelle pour les billets d'avion, qui faisait partie du même «paquet social» que la réforme des MF et que tous, administration et syndicats, s'accordaient à trouver juste et légitime a été abandonnée à cause du risque de demandes reconventionnelles d'autres administrations.

== RATIOS PROMUS-PROMOUVABLES ==

L'administration a réuni les syndicats, les 13 et 19 avril, pour négocier les ratios de promotion interne pour la période 2013-2015. Ces ratios «pro-pro» déterminent le nombre de promotions de grade examinées par les commissions administratives paritaires chaque automne. Par «promus» on entend le nombre de postes à pourvoir et par «promouvables» le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour pouvoir accéder au grade supérieur. Ces ratios ne concernent pas les promotions par liste d'aptitude de C en B, de B en A et de SAE en CAE.

- **augmentation du taux de promotion au grade de CAEHC de 9% en 2012 à 15% en 2013, puis 17% en 2014 puis 20% en 2015,**

- **augmentation des taux pour les secrétaires de chancellerie de 8% (SCH => SCHS) et 5 % (SCHS => SCHE) à 10%,**

- **statu quo pour les secrétaires des affaires étrangères, les corps techniques (ASIC et SESIC) et les adjoints administratifs de chancellerie, sauf pour l'échelon spécial en catégorie C qui vient d'être créé et bénéficierait d'un ratio de**

corps A-type tournent partout autour de 7%,

- **que les taux pour les corps de catégorie B varient de 5 à 12% et que le rattrapage proposé pour les secrétaires de chancellerie (de 5% en 2010-2012 à 10% pour 2013-2015) n'est pas du luxe,**

- **que les taux de promotion pratiqués ailleurs pour les corps d'adjoints administratifs sont très disparates (de 12% à 25%).**

La CFDT-MAE fait état des chiffres communiqués par la CFDT des finances d'où il ressort que les taux en catégorie B grimpent jusqu'à 30% en classe supérieure et que les adjoints administratifs bénéficient de taux très avantageux : en 2011, 55% pour le passage en 1ère classe, 55 % pour le passage en principal de 2ème classe (P2) et 24% pour être promu en principal de 1ère classe (P1).

La CFDT s'étonne que la LOLF, avec son plafond d'emploi et sa masse salariale qui étaient censés permettre aux administrations de disposer de marges de manœuvres et d'un minimum d'autonomie dans leurs choix de gestion, n'ait en fait apporté aucune souplesse. C'est d'autant plus choquant que les mesures sont financées sur le retour catégoriel, c'est-à-dire, sur une fraction des économies réalisées suite aux suppressions d'emploi, dont chacun peut mesurer les effets délétères sur le fonctionnement du ministère et de son réseau.

Grades	Promouvables	Ratios	Promus
Conseiller des AE => CAEHC	280	9%	25
Secrétaire des AE => SAEP	270	7%	20
ASIC => ASIC P2	35	8%	2
ASIC P2 => ASIC P1	5	50%	2
SCH => SCH cl sup	182	8%	14
SCH cl sup => SCH cl ex	492	5%	24
SESIK => SESIK 1	46	10%	5
SESIK 1 => SESIK HC	83	4%	3
Adj adm => adj adm 1è cl	23	16%	3
Adj adm 1è cl => adj adm P2	940	16%	115
Adj adm P2 => adj adm P1	420	19%	60

Ratios pro-pro 2010-2012

La DRH cite, parmi les paramètres de l'exercice, l'impact des réformes statutaires telles que la mise en place du nouvel espace statutaire pour les SCH, le pyramidage des corps et le nombre d'agents plafonnant à l'échelon sommital, les taux de promotion dans les autres administrations et l'impact financier de ces mesures. Le relèvement de ces ratios coûterait 400 000€, dont 200 000 pour les seuls CAE, 80 000 pour l'échelon spécial en catégorie C et 30 000 pour les secrétaires de chancellerie.

Les propositions de la DRH pour 2012-2015 sont les suivantes :

35%.

COMPARAISON AVEC LES AUTRES ADMINISTRATIONS

L'administration produit un tableau comparatif des ratios promus-promouvables avec les ministères de l'intérieur, de la défense, de l'éducation nationale et de la culture, dont on retiendra :

- **que les administrateurs civils ont été bien mieux traités, entre 2010 et 2012, que nos conseillers des affaires étrangères,**

- **que les taux de pro-pro pour les**

L'ADMINISTRATION DONNE LA PRIORITÉ AU CORPS DES CONSEILLERS DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

La CFDT rappelle qu'en 2009, l'administration avait volontairement baissé le taux pour les CAE au motif

qu'il convenait de réduire l'encadrement supérieur qui restait pléthorique. Consacrer demain la moitié de l'enveloppe aux seuls CAE - pour promouvoir 17 agents supplémentaires chaque année - nous paraît désastreux en termes d'affichage et de choix politique alors qu'il existe encore des besoins de financement criants pour améliorer le sort des agents de catégorie C et pour assurer le maintien du pouvoir d'achat (coût-vie) et une protection sociale correcte pour les recrutés locaux.

La DRH indique que la réduction des effectifs de l'encadrement supérieur reste «un objectif important», que les conseillers sont désormais moins nombreux que les SAE et que le taux de promotion des CAE est en décalage par rapport à l'inter-ministériel (30%

pour les administrateurs civils avec des promotions au bout de 5 ou 6 ans seulement).

Pour les SAE l'augmentation du taux demandée par la CFDT serait bienvenue mais il paraît difficile de demander plus que le taux de promotion des attachés (7%) alors que le MAE n'a pas adhéré au statut interministériel.

MAIS, POUR LA CFDT, LA PRIORITÉ DOIT ÊTRE DONNÉE AU CORPS DES ADJOINTS DE CHANCELLERIE

La CFDT indique que s'il faut fixer une priorité pour éviter le saupoudrage, celle-ci doit concerner le corps des adjoints administratifs de chancellerie. Ces collègues subissent de plein fouet le gel du point d'indice, le plafonnement des primes à l'administration centrale, les

difficultés pour se loger aussi bien à l'administration centrale que dans les postes, la précarité ou le chômage des conjoints...

Nous demandons à l'administration, qui dispose des données chiffrées et des outils de mesure, de faire la simulation suivante : appliquer des ratios pro-pro de 20% pour le passage en P2 et de 25% pour l'avancement en P1 (au lieu des 16% et 19% proposés par la DRH) et imputer ce coût supplémentaire sur l'enveloppe de 200.000 € prévue pour le corps des CAE.

Nous demandons également à l'administration de fournir d'ici la prochaine réunion ses propositions concernant les ministres plénipotentiaires.

== MISE EN PLACE DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI) ==

Le décret n°2011-920 du 1er août 2011, modifiant le décret du 28 mars 1967 relatif au calcul des émoluments des personnels de l'Etat en service à l'étranger, a institué cette nouvelle disposition.

Le saupoudrage profite uniquement aux agents titulaires de catégorie A et B

Les emplois et fonctions éligibles à la PPI sont les chefs de mission diplomatique et leurs adjoints, les consuls et consuls généraux, les COCAC, les chefs de service commun de gestion et les responsables de CRASIC. La PPI se monte à 800 € pour les agents de catégorie B, à 1.200€ pour les A et à 2.000 € pour les ministres plénipotentiaires et les CAE occupant des postes d'ambassadeur. Rien n'est prévu pour les agents contractuels (la plupart des COCAC sont contractuels...).

Un demi million d'euros qui pourrait être utilisé de manière plus juste

Le coût annuel de cette mesure est évalué à 500.000 €. Pour les ambassadeurs, le financement de l'enveloppe à répartir est assuré par redéploiement à partir d'un écrêtement du groupe 1 d'IR. Pour les autres agents, la PPI est financée par le retour catégoriel.

La CFDT déplore l'institution de cette prime pour trois raisons : la première parce qu'elle introduit la notion de



Crédit : FreeDigitalPhotos.net

La PPI : une fausse bonne idée qui générera de l'injustice

performance qu'on ne peut pas mesurer, la deuxième parce que les montants proposés sont peu significatifs au regard des IR et donc peu motivants pour des agents en poste ; enfin et surtout parce qu'avec ces 500.000 €, on aurait pu améliorer la situation des agents de catégorie C en faisant passer les comptables en grille 11 par exemple ou encore en développant la protection sociale des recrutés locaux.

Réponse de l'administration : la PPI est une exigence de la DGAFP qui en a fait un préalable à la réforme des IR. Nous avons obtenu 4 M€ pour ce faire et l'IR est restée forfaitaire. Pour information, le ministère de la défense n'a rien obtenu. La mesure reste limitée aux personnels d'encadrement et les IR ne sont pas impactées.

Modalités de détermination de la prime : une usine à gaz !

Le décret du 1er août 2011 prévoit que «la prime de performance individuelle est attribuée une fois par an en tenant compte des résultats constatés lors de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et par la manière de servir». Le dispositif s'inspire de celui applicable à l'administration centrale : notification d'une enveloppe de modulation à l'ambassadeur, modulation par l'ambassadeur sur la base des propositions de modulation figurant dans l'évaluation FANEV. Le calendrier de la modulation à l'étranger sera identique à celui de l'administration centrale.

S'agissant des chefs de mission, les critères d'évaluation étant spécifiques, un forum (sic) sera ouvert par l'administration pour débattre des modalités, des conditions de mise en place, des critères de mise en œuvre du plan d'action et de la prise en compte de l'évaluation à 360°. Pour les postes où le nombre d'agents éligibles est inférieur à trois agents, aucune enveloppe ne sera notifiée. Les ambassadeurs seront invités à adresser à la DRH leurs propositions de modulation. Cette dernière procédera à une péréquation sur la base d'une enveloppe englobant l'ensemble des postes concernés.

Pour les agents d'encadrement disposant d'une compétence régio-

nale les ambassadeurs de la zone de compétence concernée procéderont à une évaluation annuelle de l'action du service régional qui leur est rattaché sous la forme d'une enquête de satisfaction (resic) sur les services rendus. Cette évaluation sera prise en compte pour la détermination par la DRH du montant de la modulation, sur la base de la proposition émanant du chef de mission diplomatique où réside l'agent à compétence régionale.

Pour tenir compte des sujétions particulières pesant une année donnée sur un ou plusieurs postes, l'enveloppe attribuée à un poste sera susceptible d'être majorée afin de permettre, le cas échéant, le versement d'une modulation maximale à tous les agents éligibles, au regard de leur manière de servir. La prime sera versée sur la paie de juin.

L'administration étudie la possibilité de majorer les enveloppes pour les agents qui servent dans des pays en crise.

La CFDT considère qu'il s'agit d'une fausse bonne idée, qui générera de l'injustice. En effet, comme elle l'a demandé lors de la réunion de dialogue social sur les pays en crise, les évolutions politiques ou catastrophiques des pays en crise doivent être prises en compte dans la rémunération dans des délais plus rapides. A l'heure actuelle, les relèvements de l'IR n'interviennent que l'année suivante. De ce fait, certains agents ont déjà quitté le poste et n'en bénéficient pas. La majoration de la PPI dans un pays en crise exclurait de facto les agents de catégorie C et B.

L'administration répond que d'autres mesures sont à l'étude, comme l'adaptation du temps de séjour pour faire bénéficier les de davantage de billets d'avion ou instauration d'une

prime sur le modèle de la PPI mais sans critère de performance.

NOUVELLE NOMINATION ILLÉGALE D'UN AMBASSADEUR, LA CFDT-MAE RÉPOND À LA PROVOCATION PAR UN RECOURS !

Le syndicat CFDT-MAE avait interrogé le secrétaire général du Quai d'Orsay en octobre dernier au sujet de M. Damien Loras, conseiller à l'Elysée, qui visait le poste d'ambassadeur à Brasilla, estimant qu'il ne remplissait pas la condition relative à l'exercice de fonctions d'encadrement prévu par le statut des agents diplomatiques et consulaires, réformé sur ce point en 2009 à l'initiative de Bernard Kouchner. Le secrétaire général n'avait pas répondu à cette demande d'éclaircissements mais le projet de nomination avait fait long feu.

Or, à 24h du second tour de l'élection présidentielle, M. Loras est nommé ambassadeur à Bangkok par décret du Président de la République publié au Journal Officiel.

Comme pour M. Yves Marek dont la nomination comme ambassadeur à Monaco a été contestée devant le Conseil d'Etat par un recours pour excès de pouvoir déposé par la CFDT (ce qui a eu pour effet de faire renoncer l'administration à cette nomination) et comme pour M. Bertrand Lortholary dont la CFDT conteste la nomination comme ambassadeur à Jakarta, la CFDT, qui sait elle aussi être réactive, a déposé le 14 mai un recours pour excès de pouvoir et un recours en suspension-référé contre le décret de nomination de M. Loras. Le syndicat CFDT-MAE a adressé à M. Laurent Fabius, dès sa nomination, un courrier (en ligne sur www.cfdt-mae.fr), le félicitant pour sa nomination, lui rappelant nos principales exigences en matière revendicative et lui demandant d'inviter M. Loras à ne pas rejoindre son poste tant que le Conseil d'Etat n'aura pas statué sur ce référé."

