

La Lettre

du syndicat CFDT-MAE

Edition spéciale
catégorie C



EDITO : UN PEU DE CONSIDERATION NE NUIT PAS A L'AUTORITE

Jour après jour il se confirme que les plans dits de modernisation du MAE et la RGPP se sont traduits non seulement par la suppression de 1 440 équivalents temps plein (ETP), mais aussi par une dégradation des conditions de travail et donc des conditions de vie des agents. C'est précisément ce que montre bien l'enquête que nous venons de réaliser auprès des agents de catégorie C (lire la synthèse) puisque 62% d'entre eux estiment travailler sous pression, que 75% jugent peu transparente l'articulation entre la prime de rendement et l'évaluation et que 74% ont une vision très négative de leurs perspectives de carrière.

L'administration a pour le moment peu de réponses à proposer (lire le compte rendu de la CAP, relatif aux questions générales), mais la CFDT a obtenu la création d'un groupe de travail catégorie C et entend ainsi faire bouger les choses (lire notre plateforme revendicative).

Il ressort aussi de cette enquête qu'une majorité d'agents de catégorie C souffre du manque de reconnaissance de leur travail, voire même parfois du manque de respect de la part de la hiérarchie. Certains chefs confondent respect et soumission, autorité et arrogance et pourtant un peu de considération pour leurs collaborateurs ne nuirait pas à leur autorité.

Nous savons que l'année qui vient de commencer sera difficile, mais il n'y a pas de fatalité et 2010 sera aussi ce que nous en ferons. Alors, que 2010 soit avec vous une année de solidarité et de mobilisation !

Jean-Pierre Farjon, Secrétaire Général

Sommaire

LDS n° 191 – Février 2010

- p.1 : Edito et Plate-forme revendicative de la CFDT-MAE
- p.5 : Résultats de l'enquête effectuée auprès des agents de catégorie C
- p.6 : CAP des adjoints administratifs de chancellerie
- p.8 : L'avenir des adjoints techniques

PLATE-FORME REVENDICATIVE DE LA CFDT-MAE

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.

Ce corps, qui a le plus évolué ces dernières années (augmentation du niveau d'études, de responsabilités, de charge de travail), voit paradoxalement ses perspectives de carrière et ses conditions de vie régresser. Si l'administration ne prend pas la mesure du problème et ne propose pas

d'urgence des mesures pour y répondre, les conséquences seront catastrophiques en termes de démobilisation des agents, de baisse de la performance et de la productivité et de postes sans candidats.

Le groupe de travail sur les catégories C est l'opportunité à saisir afin de sortir de ce cercle vicieux et éviter le pire, tant pour l'administration que pour les agents.

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

1 - Rémunérations

Il s'agit, et c'est logique, d'une revendication centrale pour tous les agents.

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, même si cela est dû à des raisons différentes.

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.

Par ailleurs les séjours en poste ne permettent plus, dans de nombreuses zones, de faire les économies

nécessaires pour prévoir le retour en centrale et, surtout, pour compenser la faiblesse des retraites basées uniquement sur le traitement de base, hors primes.

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-MAE DEMANDE :

- le déplaçonnement des primes à l'administration centrale,
- l'adaptation des indemnités de résidence à la réalité des fonctions occupées (fonctionnalisation des IR).

La CFDT-MAE rappelle son opposition à la prime de fonctions et de résultats (PFR), injuste et arbitraire, ainsi qu'à toute forme de salaire au mérite, y compris le calcul des indemnités de résidence en fonction du mérite.

2 - Promotions, avancement

La CFDT-MAE constate que le MAE fait partie des ministères les moins bien lotis en matière de ratios de promotions (ratios promus/promouvables) et souhaite connaître la raison de ces écarts très importants (voir tableau ci-dessous).

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-MAE

revendique :

- une augmentation significative des ratios de promotions (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, 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.

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

3 - Logements

ADMINISTRATION CENTRALE

Nous savons qu'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 ; Nantes : 18 logements attribués et 9 demandes non 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, dont certaines familles monoparentales.

Par ailleurs, il nous revient aussi que la médiocrité de l'offre dissuade de nombreux agents de postuler à l'attribution d'un logement par l'intermédiaire du ministère : comment expliquer que seules 199 demandes aient été déposées à Paris en 2009, toutes catégories confondues, alors que de nombreux agents étaient de retour de poste?

Tout le monde connaît le montant 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 impérativement augmenter significativement son offre de logement dans Paris intra-muros ou en proche banlieue, en mettant l'accent sur la qualité des logements.

ETRANGER

Il est inadmissible que 50 % des agents en postes doivent effectuer, sans aide du Département, une avance de loyer de plus de 2 mois, pouvant aller jusqu'à un an de loyer.

Nous devons trouver un moyen d'aider les agents dans la prise en charge de ces avances : **la CFDT-MAE 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, lorsqu'il récupère sa caution. Bien qu'impliquant un important volant de trésorerie, cette mesure s'effectuerait donc à coût nul pour le Département.

4 - Règles de gestion

MUTATIONS/AFFECTATIONS/TEMPS DE SÉJOUR

Mutations : rôle des CAP

La CFDT-MAE constate que le rôle des CAP en matière de mutation n'est absolument pas respecté : la consultation actuelle est en effet purement formelle, les organisations syndicales n'étant en aucune manière associées au mouvement annuel, mais simplement « informées », souvent a posteriori, alors que l'art. 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 84 prévoit que « l'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux ».

Afin de renforcer le rôle des CAP et de leurs élus, **la CFDT demande donc l'organisation de réunions de concertation pré-mouvement des affectations** avec les élus en CAP, ou bien la participation d'un ou plusieurs représentants des élus, à titre d'observateurs, aux réunions d'affectation.

Affectations : rôle des postes

Elle demande par ailleurs, **afin d'éviter la multiplication préoccupante des refus de propositions d'affectations de la part des postes, que ces derniers ne soient plus consultés par TD 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.

Temps de séjour

Par ailleurs, **la CFDT-MAE demande un assouplissement des règles régissant les temps de séjour.** On constate en effet que ces règles, que chaque agent peut témoigner avoir vues détournées maintes fois, ne s'appliquent que dans un seul sens, quand cela arrange l'administration et que la mal-nommée « Transparence » est tout sauf transparente !

C'est pourquoi nous demandons la mise au point d'un vrai système « donnant-donnant » permettant aux agents ayant accepté des contraintes particulières d'en être remerciés d'une manière ou d'une autre.

Pourquoi ne pas imaginer, par exemple, un système officiel et transparent de bonus-malus : un agent acceptant une affectation sur un poste particulièrement difficile à pourvoir pourrait par exemple (sous réserve qu'il le souhaite) partir en poste au bout de 2 ans seulement, voire moins. De même pour un agent rentrant d'un poste particulièrement éprouvant, que ce soit pour des raisons géographiques ou fonctionnelles. De nombreuses solutions sont possibles (système par points ?) et devraient être examinées en groupe de travail.

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.

Dégressivité

Dans le même ordre d'idées, **la CFDT-MAE demande la possibilité, pour les agents qui le souhaitent et dans des cas bien précis (raisons familiales, proximité de la retraite), de rester dans un poste à l'étranger 6 ans et plus avec application de la dégressivité prévue par les textes.** Cette possibilité, pourtant autorisée par les textes et à coût moindre pour le Département, est actuellement systématiquement refusée.

Conjoints étrangers d'origine

Enfin, les (nombreux !) agents ayant des conjoints étrangers d'origine en ont assez de subir une « double peine » : leur conjoint, qui a quitté son pays pour les suivre, se voit interdit de poste dans sa région en raison de sa nationalité d'origine !

La CFDT-MAE demande que soient mieux prises en compte les demandes de ces agents. Si 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.

5 - Formation, concours

Le problème des agents surdiplômés est maintenant parfaitement 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 » et de nombreux agents, pourtant parfaitement méritants et capables, se trouvent dans l'impossibilité de réussir les concours internes, qui favorisent clairement les jeunes agents récemment diplômés du fait de l'importance de l'Anglais et de la culture générale.

Il est donc impératif de restaurer une forme de progression interne plus juste : **la CFDT-MAE demande la 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 de 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, ce qui permettrait également une meilleure préparation des candidats aux concours internes (absence de cours de droit consulaire dans la préparation au concours B par exemple).

6 - Conditions de travail

PERMANENCES ET ASTREINTES

La CFDT-MAE rappelle sa position, exprimée lors du groupe de travail «permanences et astreintes» : elle demande la récupération des permanences sous forme de repos compensateur, de même que pour les interventions à l'occasion d'astreintes. Le recours aux astreintes doit par ailleurs être encadré et plafonné afin d'éviter les excès que l'on constate un peu partout. Pour la CFDT-MAE, le problème des permanences et astreintes et celui des heures supplémentaires sont indissociables.

MOYENS DES POSTES

Face au constat alarmant de dégradation des locaux et des moyens matériels des postes, **elle réclame également la création obligatoire de Comités d'Hygiène et de Sécurité** dans tous les postes de taille moyenne (seuls quelques très grands postes en sont actuellement dotés).

En tout état de cause, en l'absence de CHS, ces problèmes doivent impérativement être abordés lors

des réunions de dialogue social, CCP, CCL ou réunions conjointes, afin qu'ils puissent être débattus et que les postes puissent demander les crédits nécessaires pour remédier à cet état de fait, indigne d'un ministère comme le nôtre.

PROBLÈMES DE MANAGEMENT, STRESS AU TRAVAIL, HARCÈLEMENT

Nous constatons de toutes parts que ce type de problème a pris désormais une importance tout à fait préoccupante. De très nombreux agents travaillent dans un stress permanent, dû soit à la surcharge de travail, soit à des problèmes relationnels : mauvais management ou déficit de management, parfois d'ailleurs provoqués eux-mêmes par les mêmes raisons (hiérarchie elle-même débordée et stressée).

La CFDT-MAE demande une vigoureuse campagne de sensibilisation sur le manque de reconnaissance, voire le manque de respect, dont se plaignent de nombreux agents de la part de leur hiérarchie, envers eux-mêmes comme envers leur travail, tant auprès des postes, afin

qu'ils prennent conscience qu'il est impossible de demander toujours plus à des agents que l'on refuse d'écouter par ailleurs, que de l'administration centrale. La place occupée par les agents de catégorie C dans ce ministère et l'importance de leur travail doivent enfin être reconnues.

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

Enfin, et conséquence du paragraphe précédent, la CFDT-MAE ne peut que rappeler une nouvelle fois l'importance primordiale du dialogue social pour le

bon fonctionnement du ministère et des postes en particulier, et constater que là encore, le compte n'y est pas !

Si les commissions consultatives des agents de droit public (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 là encore il est nécessaire de sensibiliser régulièrement les postes à l'importance du dialogue social.

RESULTAT DE L'ENQUETE EFFECTUEE AUPRES DES AGENTS DE CATEGORIE C (NOVEMBRE 2009)

127 agents ont répondu à ce questionnaire : bien que ce nombre représente une faible partie des effectifs du corps, il s'agit d'un résultat très honorable pour ce type de questionnaire extrêmement long et détaillé, demandant une implication certaine puisqu'il était nécessaire pour y répondre de rassembler les bulletins de salaire d'une année entière, d'effectuer des calculs divers, etc.

On constate une bonne répartition des agents ayant répondu à l'enquête, tant dans la représentation des zones géographiques (38% en centrale et 62% à l'étranger, répartition Paris/Nantes et toutes zones étranger) que dans les types de fonctions, qui nous permet donc d'avoir un échantillon réellement représentatif de l'ensemble des agents de catégorie C et de leurs conditions générales de vie et d'emploi.

Ceci étant, comme dans toute enquête quelques biais se sont révélés au cours du dépouillement des réponses, notamment en ce qui concerne certaines valeurs moyennes. Il en a été tenu compte dans l'interprétation des résultats.

Pas de grande surprise en ce qui concerne les rémunérations dont on constate, une fois de plus, l'insuffisance au regard du travail fourni et des responsabilités exercées :

Traitement de base mensuel moyen (net): 1 466 €
En centrale, traitement mensuel moyen, primes incluses (net) : 1 718 €
A l'étranger, indemnité de résidence mensuelle moyenne : 3 963 €

L'articulation entre la prime de rendement et l'évaluation à l'administration centrale est jugée peu

transparente et peu motivante par 75 % des agents affectés en centrale.

En ce qui concerne les conditions familiales des agents, une grande majorité d'agents vivent en couple et ont des enfants, certains agents élevant seuls leurs enfants ¹. On constate en revanche que 47 % des conjoints d'agents (41 sur 94) ont déjà dû abandonner leur emploi pour suivre leur épouse ou époux, et 6 agents ont déjà quitté leur emploi pour suivre leur conjoint. La moyenne des majorations familiales est de 715 € et celle des frais d'écolage est de 4 985 € par enfant.

La moyenne des loyers, pour les agents en France, est de 670 €, et pour les agents à l'étranger, de 1 060 €. Il apparaît que seuls 17 agents en poste en France sur 43 ont eu un logement fourni par les services de la Mission d'Action Sociale (MAS). Par ailleurs, l'immense majorité des agents en poste à l'étranger est désormais logée dans le parc immobilier privé et doit faire des avances sur loyer lors de la prise à bail, dont certaines sont extrêmement élevées, et cela sans aucune aide du Département : 16 agents sur 79 ont dû verser une avance de 3 mois, 6 une avance de 6 mois, 2 une avance de 6 à 12 mois, 2 ont dû verser un an de loyer d'avance et l'Indonésie remporte la palme avec une avance signalée de 2 à 3 ans de loyers !

Le nombre de voyages pris en charge par le Département semble diminuer : si 48 % des agents (36 sur 75) sont en poste dans des pays à 10 mois de séjour (pour bénéficier d'un voyage pris en charge par le Département), près de 50 % (37) le sont dans des pays à 20 ou 30 mois de séjour. Par ailleurs 19 agents n'ont bénéficié que d'un seul voyage pendant leur séjour et 12 agents de deux voyages.

⁽¹⁾ Le chiffre de 9 familles monoparentales sur 124 apparaissant dans cet échantillon d'agents semble en deçà de la réalité de l'ensemble des agents.

Ce n'est pas une surprise, la grande majorité des agents est constituée d'adjoints de 1ère et 2ème classe (61%), suivis par les adjoints principaux de 2ème classe (28%) et les adjoints principaux de 1ère classe (10%). On constate par contre que le niveau de formation initiale des adjoints n'est plus du tout en phase avec le niveau d'études exigé pour leur catégorie puisque 85% des agents ont le niveau d'études correspondant à celui de la catégorie B (Bac), parmi lesquels plus d'un tiers (36%) a un niveau d'études correspondant à la catégorie A (BAC+3) !

Les conditions de travail de ces agents se détériorent :

L'immense majorité des agents signale que le niveau des fonctions réellement exercées est bien supérieur à celui des fonctions qui leur sont officiellement attribuées.

58 % des agents estiment avoir des fonctions de responsabilités ¹ (72 agents sur 125), en particulier à l'étranger où ce chiffre atteint 70 % (51 sur 79) et 17 ont des fonctions d'encadrement, en particulier encadrement d'agents de droit local (chauffeurs, agents de service, etc.) mais aussi de collègues dans le cas des agents occupant les fonctions de «responsables visas».

Plus inquiétant encore, 62 % des agents travaillent sous pression, en particulier à l'étranger (48 sur 79) et ont des horaires de travail dépassant 40 heures (74 agents sur 118 travaillent entre 40 et 50 heures). A l'étranger 2 agents signalent travailler entre 50 et 60 heures pour l'un et plus de 60 heures pour l'autre. Les raisons invoquées pour ces conditions de travail peu satisfaisantes sont majoritairement : la surcharge de travail (trop de responsabilités, manque de personnel, de temps ou de moyens), le déficit de management et les problèmes de locaux et de matériel inadaptés.

Face à cette dégradation des conditions d'emploi, il apparaît en revanche que les 2/3 des agents (40 sur 61)

ayant déjà demandé une promotion ne l'ont pas obtenue et l'augmentation de l'offre de promotion apparaît très clairement comme la revendication n° 2 dans les réponses des agents.

En ce qui concerne les affectations, si 39 % des agents ont obtenu leur 1er vœu on constate néanmoins que, de manière très préoccupante, 21 % des agents n'ont obtenu aucun de leurs vœux et 3 % des agents ont essuyé des refus d'affectation.

Par ailleurs, 50 % (58 sur 118) des agents n'ont pas bénéficié d'une formation pour chaque poste occupé et 57 % (56 agents sur 98) des agents estiment avoir besoin de formation complémentaire dans divers domaines.

Bien que la consultation du dossier administratif soit encore loin d'être un réflexe chez les agents, elle a néanmoins permis à 5 d'entre eux (parmi les 12 l'ayant déjà fait) de constater un problème.

De la même manière, seuls 17 agents sur 118 ont demandé à passer un entretien de parcours professionnel, et parmi ces 17 agents, 10 n'ont jamais reçu de suite à leur demande.

Pour conclure, et tout à fait logiquement, une écrasante majorité d'agents (74 %, soit 74 agents sur 102) manifeste une vision très négative de ses perspectives de carrière.

Ce constat effrayant, exprimé en termes très forts et presque désespérés, traduit non seulement un manque total d'espoir dans les perspectives de carrière mais aussi un manque d'illusions sur le déroulement de ladite carrière et, plus encore, un état de saturation profonde qui s'exprime spontanément à tous les niveaux et que les représentants en CAP perçoivent avec chaque fois plus d'urgence et d'acuité.

CAP DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE CHANCELLERIE (19 ET 20 NOVEMBRE 2009)

RÉSUMÉ

L'administration, qui affirme pourtant avoir pris la mesure des difficultés rencontrées par les agents de catégorie C, n'a aucune proposition concrète en la matière. 200 postes supplémentaires de catégorie C (soit 60% du total des suppressions) seront supprimés entre 2010 et 2011.

Après le réseau de coopération et le réseau culturel, la prochaine étape des « réformes » concernera bien le réseau consulaire. Comme il n'y a pas assez de réductions d'ancienneté pour récompenser tous les « bons » agents, la non-réduction d'ancienneté doit désormais devenir la norme !

¹ Pour mémoire, « la catégorie C correspond aux fonctions d'exécution, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de types BEP/CAP ».

1 - Détérioration des conditions de travail des agents de catégorie C

La CFDT-MAE se fait le relais auprès de la DRH du sentiment de saturation dont sont victimes de nombreux agents, tant dans les postes qu'à l'administration centrale : la surcharge de travail, les responsabilités disproportionnées et le stress au travail, les exigences contradictoires de polyvalence et de spécialisation, l'augmentation

des compétences exigées, tout ceci dans un contexte d'effectifs toujours plus tendus et de rémunérations qui ne suivent pas, et de loin, la situation réelle des agents, d'affectations toujours plus difficiles à obtenir et de réduction des possibilités de promotions.

Face à cette situation, les syndicats demandent des compensations à

ces conditions de travail de plus en plus difficiles. Or l'administration est manifestement prise au dépourvu par cette demande : non seulement rien n'a été envisagé en la matière mais qui plus est, les quelques suggestions faites sont refusées « a priori ». Le groupe de travail sur les conditions de travail des catégories C va donc avoir du pain sur la planche !

2 - Réductions d'effectifs

Le plan de modernisation puis la RGPP conduisent à la suppression de 1440 ETP (Equivalents Temps Plein). La RGPP prévoit notamment la suppression de 308 emplois de titulaires. Dans ce contexte, 199 emplois de catégorie C sont supprimés, soit environ 6% de la catégorie C.

RÉPARTITION DES SUPPRESSIONS

Répartition par catégories d'agents : le MAE connaît des difficultés pour libérer le haut de la pyramide hiérarchique, malgré les récentes dispositions d'incitation au départ. Les effectifs d'agents de catégorie B, déjà très tendus (chefs de chancellerie

consulaires, chefs de SAFU) sont pour leur part incompressibles. Ce sont donc 200 suppressions de postes de catégorie C qui sont programmées, soit 60% du total des réductions (pour 10% en catégorie A et 10% en CDI), représentant 6% des effectifs d'agents C.

Répartition géographique : elle n'est pas encore connue puisque le processus de détermination des effectifs avec les postes est encore en cours mais il est clair que ces suppressions auront une répercussion sur le mouvement 2010.

3 - Restructuration du réseau

A l'heure actuelle, le principe d'universalité du réseau diplomatique est encore garanti, mais, selon la DRH elle-même, « cette notion n'est pas la même pour le réseau diplomatique que pour le réseau consulaire » : il apparaît donc que la restructuration du réseau consulaire sera bien la prochaine étape des réformes du ministère.

Le regroupement des compétences consulaires en pôles régionaux, comme c'est le cas à Vienne par exemple, a d'ores et déjà lancé ce mouvement, qui semble irréversible, en permettant des « gains d'ETP » (sic) par la réduction des activités des postes

périphériques.

Par ailleurs, la mutualisation de certaines fonctions d'administration centrale à un niveau interministériel, déjà programmée, entraînera également la disparition de nombreux postes de travail : un opérateur national des payes devrait voir le jour à l'horizon 2013-2014, dès que des systèmes de gestion compatibles auront pu être mis en place. La mutualisation des services des pensions et des retraites est également prévue, la mutualisation de la gestion administrative des agents serait en revanche « une crainte sans fondement ».

4 - Rémunérations

La réforme du régime des indemnités de résidence demandée par Bercy est en cours et comporte plusieurs volets :

- la réorganisation et la réduction du nombre de groupes d'IR est toujours en négociation avec Bercy ;
- la fonctionnalisation des IR devrait être effective en 2011 : elle entraînerait la déforfaitisation des IR qui seraient alors modulées selon les fonctions exercées.

L'administration réalise actuellement une cartographie des fonctions dans les postes ;

- aux dires de la direction des ressources humaines « nous ne couperons pas à l'introduction d'une part de rémunération au mérite dans les indemnités de résidence », même si elle ne s'appliquerait tout d'abord et de façon progressive qu'aux seuls agents de catégorie A.

5 - Réductions d'ancienneté

Si l'on en croit les propositions des services et des postes, il y a eu cette année trop de bons agents au

ministère !

Les quotas d'attribution de mois de réduction ont en

effet été largement dépassés pour l'année 2009 et la DRH a dû utiliser le reliquat de mois non attribués en 2008 pour compenser le manque et demander l'arbitrage de certaines directions.

Le reliquat de mois utilisables pour l'exercice 2010 sera donc quasiment nul et les quotas, manifestement insuffisants, devront être respectés à la lettre.

La DRH souhaite donc faire de la pédagogie tant auprès des notateurs que des agents en faisant passer le message que la «norme» pour un agent ayant travaillé de manière satisfaisante est la réduction d'ancienneté nulle (0 mois), la réduction d'un mois devant être attribuée aux seuls «très bons» agents et la réduction de trois mois uniquement aux «agents exceptionnels» (et donc supposés rares).

6 - Les conséquences de la loi sur la mobilité des fonctionnaires

Selon l'administration, cette loi destinée à faciliter la mobilité des fonctionnaires entre toutes les administrations des trois fonctions publiques ne comporterait que des avantages :

- suppression de tous les obstacles à la mobilité et décloisonnement des corps de fonctionnaires ;
- droit à l'intégration au-delà de 5 ans : le rôle des CAP n'est pas encore complètement déterminé mais elles n'auraient pas, a priori, la possibilité de s'opposer à l'intégration définie par la loi ;
- droit à l'intégration directe : les CAP seront obligatoirement consultés ;
- droit au départ en mobilité : l'administration ne pourra plus s'opposer au départ d'un agent vers une autre administration ;
- reconnaissance entre administrations des promotions acquises lors des périodes de mobilité.

La possibilité de placer en disponibilité d'office un fonctionnaire dont l'emploi aurait été supprimé à la suite d'une restructuration de services et qui aurait refusé 3 offres successives de postes correspondant à son projet personnel n'a pas été évoquée ...

La DRH annonce la création d'un « bureau de la mobilité » (RH2M) destiné à aider les agents intéressés par ces nouvelles possibilités, toutes catégories confondues : il centralisera les offres d'emplois des administrations (bourse interministérielle des emplois publics) et autres organismes et constituera l'interlocuteur unique des agents qu'il pourra par exemple aider à valoriser au mieux les compétences spécifiques des agents du MAE ou à rédiger un CV spécifique.

L'AVENIR DES ADJOINTS TECHNIQUES

Depuis longtemps, les organisations syndicales demandent un groupe de travail sur l'avenir du corps des adjoints techniques, qui compte 226 agents (dont 211 en activité) et qui n'a pas connu de recrutement par concours depuis plusieurs années. En fait, l'administration a organisé une réunion le 18 novembre 2009 pour présenter l'impact de la mise en place du marché multiservices sur les emplois de la sous-direction des services centraux et de la logistique du service des immeubles et de la logistique (DGA/SIL/SCL).

En effet, cette sous-direction compte 200 agents, qui majoritairement appartiennent aux corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques. Une trentaine d'agents sont touchés par la mise en place du marché multiservices, qui a pris effet à

partir du 1er janvier 2010, car tout ou partie de leurs activités sont transférées au titulaire de ce marché.

Sur les sites parisiens, trois domaines d'activité sont ainsi transférés à une entreprise privée : la maintenance technique et l'entretien, le nettoyage des locaux et l'entretien des espaces verts et la fonction d'accueil du public, à l'exception du site Invalides où cette fonction demeure assurée par des agents titulaires. Selon DGA/SIL/SCL, ce marché ouvrira aussi des possibilités d'évolution et de reclassement pour la majorité des agents concernés.

Plus largement, l'administration affirme que «cette opération n'entraînera pas de licenciement», mais précise « au sein de la catégorie, les adjoints techniques

ne sont pas particulièrement visés mais il est clair que leurs fonctions ne relèvent pas du «cœur du métier» du MAEE».

La CFDT a dit son désaccord de voir l'administration engager la réflexion sur l'avenir des adjoints techniques à partir de la présentation de ce type de marché, qui consiste à privatiser des activités jusqu'à présent assurées en grande partie par des agents titulaires.

Dans le cadre des travaux du groupe de travail, que la CFDT a demandé suite à l'enquête qu'elle a menée sur les agents de catégorie C, elle veillera tout particulièrement à ce que les évolutions de carrière des adjoints techniques ne soient pas sacrifiées.