



## Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

Paris, le 13 juillet 2011

### COMPTE RENDU

Réunion de concertation du 13 juillet 2011 sur la mise en œuvre du Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels

Etaient représentées à cette réunion :

*Pour l'administration* : la Direction des ressources humaines :

- par le sous directeur de la politique des ressources humaines (**DGA/DRH/RH1**), son adjoint, chef du bureau des politiques statutaires et de gestion des ressources humaines et le rédacteur chargé des politiques statutaires RH1B et le bureau du dialogue social RH1D,
- par le sous-directeur des personnels contractuels (**DGA/DRH/RH3**), son adjoint, chef du bureau des agents contractuels à durée déterminée et une rédactrice de ce bureau (RH3B) ;
- par la sous-direction de la formation et des concours **DRH/RH4**

*Pour les personnels* :

La CFDT-MAE était représentée par : Virginie LIANG, Anne COLOMB et Jérôme RIVIERE.

Les syndicats ASAM, CGT, FO et USASCC étaient également représentés.

**La CFDT est intervenue sur la base des éléments qui suivent**, auxquels l'administration a apporté certaines réponses.

La CFDT a, comme elle l'avait annoncé, saisi le Ministre d'Etat du dossier par lettre du 28 juin 2011, communiquée à la DGA, à la DRH (RH1, RH,2 et RH3). En effet, le nombre de CDIsations potentielles, estimé à une quarantaine et celui des titularisations, d'une quarantaine également, que l'administration prévoit, ne convient pas.

L'administration a justifié ces ordres de grandeur en raison de la rigidité, imposée par Bercy, de la nomenclature budgétaire des ETP (G1, G2, G3, G4 et G5).

On rappelle que le Protocole (p. 1 in fine) indique que « le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique. »

Or les mesures annoncées par l'administration n'auront pas les effets attendus et ne sont pas de nature à permettre au ministère d'atteindre l'objectif souhaité par le Gouvernement. En d'autres termes, la gestion actuelle du MAEE ne permet pas d'appliquer loyalement le Protocole, tel qu'il a été signé et transposé, et qui a dès lors vocation à acquérir force contraignante via le législateur, et à cet égard, on renvoie à l'exposé des motifs du PJJ)

Il faut donc élargir le public concerné et éviter de mettre fin à la relation contractuelle à seule fin d'empêcher les agents d'accéder à la CDisation et/ou à la titularisation. On rappelle qu'une transformation des emplois et/ou crédits utilisés pour la rémunération des contractuels est prévue pour que les titularisés se voient proposer des emplois de titulaire à l'issue des procédures de sélection.

**Il va de soi que la CFDT s'emploiera à faire confirmer la jurisprudence BLACHE du TA de Paris du 27 janvier 2011, aux termes de laquelle l'employeur public ne dispose pas d'un droit à ne pas renouveler le CDD arrivé à son terme ; l'employeur public doit motiver par l'intérêt du service le non-renouvellement d'un CDD.**

**L'administration indique qu'une lettre de réponse à ce courrier est à la signature.**

L'administration rappelle le contexte tendu dans lequel le Protocole devra être mis en œuvre, qui est cause de l'extrême prudence, à savoir l'exigence de restitution d'emplois, sans garantie à ce jour d'ajustement des plafonds d'emplois des catégories créées par la loi organique sur les lois de finances (LOLF) et l'incertitude sur l'avenir du réseau. L'administration rappelle que le législateur décidera, au terme de la période d'expérimentation (qui n'inclut pas les secteurs universitaire, scientifique, ni la gouvernance), du rattachement ou du non rattachement du réseau à l'Institut Français. Toute politique volontariste est donc impossible, pour ce qui concerne les agents du réseau.

S'agissant du champ d'application du Protocole, en particulier de la CDisation, l'administration estime ne pas avoir mené de politique restrictive.

**La CFDT a posé une première question préliminaire :** Que s'est-il passé au niveau gouvernemental à la suite de l'interpellation du ministre chargé du budget et de la fonction publique, par 7 organisations syndicales, sur la situation des CDD recrutés sur des besoins qualifiés abusivement de temporaires, occasionnels ou saisonniers ?

**Cette question n'a finalement pas été traitée.**

**La CFDT a posé une deuxième question préliminaire :** s'agissant de la déclinaison de la mise en œuvre des 3 axes du Protocole : Comment le groupe de travail est-il envisagé ? L'axe 3 figure-t-il au programme des travaux ? En effet, le **projet de loi ne transpose que les axes 1 (Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire) et 2 (Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats). L'axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique est-il dans le champ des travaux de ce groupe ? (cf. III – ci-dessous)**

## **I – Sur l’axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l’accès à l’emploi titulaire**

**1<sup>ère</sup> question** : le champ d’application couvre-t-il à l’évidence les contractuels en fonction à l’étranger ? En effet, s’il ne fait aucun doute que l’intention est bien d’inclure les agents contractuels qui servent à l’étranger dans l’exercice, le projet de loi présente un défaut de rédaction.

On remarque en effet que la titularisation s’adresse aux agents, s’agissant des agents à temps complet « article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’Etat » et, pour les agents à temps incomplet, de l’article 6 de cette même loi et (condition cumulative donc) qui sont en fonction ou bénéficient d’un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l’article 7 de la loi du 11 janvier. Or ce décret est le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l’Etat pris pour l’application de l’article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’Etat, qui ne couvre que les agents en fonctions sur le territoire français.

Il y a donc une faille ans le texte. 2 moyens de colmater la possible brèche : le bon : soit on modifie le texte du PJJ avant passage au parlement - solution idéale- le moins bon :soit, à l’extrême rigueur on modifie l’exposé des motifs qui, lorsqu’il s’agit de savoir quelles étaient les intentions du législateur, donne l’éclairage souhaité.

**L’administration répond que la question sera posée à la DGAFP et souligne la difficulté de remanier le texte. La CFDT propose que cette difficulté soit exposée posée lors de l’examen du texte parle Conseil d’Etat.**

**2<sup>ème</sup> question** : Comment la diversité des parcours est-elle envisagée au regard de l’organisation des épreuves de la procédure de sélection ? (réponse peut différer selon les catégories sur les modalités de la sélection examen professionnel ou concours, la seule exigence posée par le Protocole : épreuves à dominante professionnelle).

Cette question prend tout son sens si on la met en perspective avec l’intégration dans les programmes des concours, des matières traitées par la DGM, tant dans sa composante culturelle que dans sa composante enjeux globaux, il n’y a donc pas lieu d’éliminer certains parcours du champ à couvrir.

L’administration précise que, s’agissant de la catégorie C, il n’est pas envisagé à ce stade, compte tenu du vivier limité, de procéder à un concours réservé en application du protocole, et qu’en catégorie B seul le corps des secrétaires des systèmes d’information et de communication (SESIC) serait éventuellement concerné.

Le corps qui sera concerné est au premier chef est celui des secrétaires des affaires étrangères (SAE). Il convient de tester l’aptitude des candidats à remplir les fonctions dévolues à ces derniers. C’est pourquoi à ce stade la réflexion, l’administration s’oriente vers le schéma suivant : des épreuves d’admissibilité qui seraient analogues à celles proposées au concours interne, au nombre de 3 (composition générale, note administrative technique et questions sur les enjeux globaux, la question reste à examiner s’agissant d’une épreuve d questions européennes) et des épreuves d’admission qui seraient destinées à tester les acquis professionnels. S’agissant des épreuves linguistiques, elles consisteraient en une épreuve d’anglais et une épreuve qui porterait sur une seconde langue, cette seconde langue étant, pour

les candidats « Orient » à choisir parmi celles qui correspondent aux trois sections telles qu'elles sont définies dans les programmes des concours issus de la réforme applicable en 2012 (persan/ russe/turc ou chinois/ hindi/ japonais ou arabe littéral/swahili).

Les jurys seront formés pour ce qui est des épreuves portant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Sur l'économie générale des procédures de titularisations à mettre en œuvre, l'administration précise que le taux de sélectivité sera comparable à celui observé pour les concours « de droit commun », et rappelle que pour les titularisations prononcées en application de la loi dite « Sapin », 550 agents étaient potentiellement concernés et 19 titularisations ont été prononcées.

S'agissant du corps des SAE, les recrutements par concours pour les années 2012 et 2013 seront effectués pour 50 % par concours externe, 30 à 35 % par concours interne et 15 à 20 % par concours réservés au titre du présent protocole. Deux sessions seront ouvertes au titre de ces concours réservés sur la période de mise en œuvre du protocole (plan glissant de 4 ans).

**3<sup>ème</sup> question :** Comme la CFDT l'a plusieurs fois évoqué (CTP, CAP, conversations bilatérales), la question de savoir si les titularisations qui seront prononcées en application du présent protocole viendront s'ajouter au nombre de celles qui vont générer des promotions internes reste posée. S'agissant du corps des SAE, c'est le nombre des nominations prononcées sur le fondement de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et des détachements dans le corps qui servent d'assiette au calcul des promotions au choix pour l'accès des fonctionnaires de catégorie B du MAEE au corps des SAE.

La CFDT estime nécessaires que les titularisations issues du présent dispositif contribuent au calcul des dites promotions. Pour ce faire, l'état des textes existants est inadapté et il faut donc obtenir que le projet de loi (PJJ) prévoie expressément cette possibilité.

L'administration reconnaît que la question se pose et qu'à aucun moment, que ce soit au cours de la négociation, ou au cours des réunions interministérielles, la question n'a été soulevée.

Cela dit, l'administration annonce que les titularisations effectuées en application du présent protocole n'obéreront pas le plan de recrutement arrêté pour les deux prochaines années (2012 et 2013). Si la demande de la CFDT devait aboutir, des arrivées dans le corps des SAE, venant de promotions au choix, risqueraient de remettre cela en cause.

A cela on peut objecter que le nombre de titularisations annoncées (une quarantaine) à ce stade) n'est pas de nature à créditer l'argument de l'administration. Quand bien même ce chiffre serait supérieur, l'augmentation du nombre de promotions au choix dans le corps des SAE n'atteindrait pas des proportions qui pèseraient considérablement et en tous cas de manière excessive sur la gestion du corps<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Il résulte en effet de l'article 7 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues (notamment les SAE), que la proportion des nominations au choix susceptibles d'être prononcées au titre du présent article est d'au minimum un cinquième et d'au maximum un tiers du nombre total des nominations effectuées par concours internes et externes « de droit commun » et des détachements dans le corps.

**4<sup>ème</sup> question** : s'agissant de l'ancienneté dont les candidats aux épreuves de sélection devront justifier : le Protocole (p. 2) prévoyait que les conditions doivent être réunies à la date du concours, le PJJ prévoit à la date de clôture des inscriptions (art. 1<sup>er</sup> 3<sup>o</sup>). Or le présent dispositif constituant une dérogation législative au statut général, il est tout à fait possible de faire une dérogation au droit commun des concours.

L'administration prend note de cette remarque, sans pour autant indiquer les conclusions qu'elle en tire, à savoir si elle va provoquer un amendement au texte..

**5<sup>ème</sup> question** : sur les corps d'accueil et les modes de sélection : les personnels contractuels relevant d'une spécialité non présente au MAEE mais dans d'autres administrations se verront-ils proposer les titularisations dans d'autres administrations ? ex. profils techniques pouvant exister au service chargé de l'équipement.

Il conviendra de reposer la question lors d'une réunion ultérieure, même s'il apparaît évident que les titularisations ne seront proposées que dans les corps dont les missions statutaires sont de même nature que celle exercées par les candidats à la titularisation.

## **II – Sur l'axe 2 du Protocole : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats**

On rappelle que le Protocole demande une action « volontaire et continue » pour éviter la reconstitution de situations de précarité. Or ce qu'annonce l'administration sera un maintien quasi en l'état de sa politique du kleenex dénoncée par la CFDT-MAE lors du dernier CTPM et devant le Ministre d'Etat.

Outre les obligations qui pèsent dorénavant sur l'administration depuis la jurisprudence BLACHE du 27 janvier 2011, l'administration, liée par une application loyale du Protocole, doit cesser, pour assurer la relève des agents en CDD dont le contrat n'est pas renouvelé, de recourir à de nouveaux recrutements d'agents en CDD.

*[La CFDT-MAE demande à l'administration de lui indiquer si elle entend, dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires en l'absence de corps ou de cadres d'emplois, il sera envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI, puisque le Protocole prévoit que dans un 1er temps, une expérimentation sera conduite par l'Etat sur les emplois relevant de l'article 4.1 de la loi du 11 janvier 1984.*

*(Pour mémoire :*

*« Article 4 En savoir plus sur cet article...*

*Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 28*

*Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :*

*1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; » NB : cette question n'a pas été posée, faute de temps]*

La CFDT-MAE demande à l'administration la liste des emplois occupés à ce jour par des agents en CDD et l'état périodique des relèves, avec situation juridique des intéressés (fonctionnaire, CDI, CDD) auxquelles il a été procédé, non seulement au CT(P)M mais également dans l'intervalle, notamment à l'occasion des séances du présent groupe de travail.

### III - Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique

Sur l'axe 3, du Protocole, la CFDT souhaite recueillir des explications sur les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée sont renouvelés et souhaite que la question soit traitée lors de la présente réunion dans la mesure où des renouvellements de contrats ont lieu en ce moment même. S'agissant des renouvellements des contrats CDD et revalorisations de salaire, la CFDT saisit la DRH sur la mise en œuvre du volet « rémunérations » du Protocole qui- comprend les objectifs suivants:

*« b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires*

*Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.*

*Une réflexion sera engagée, dès 2011, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables.*

*Au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique. Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers. »*

A ce sujet, il résulte des informations dont dispose la CFDT que, dans le cadre de sa politique de renouvellement des contrats cet été, la DRH fait fi, pour ce qui est des revalorisations, de tout critère objectif et harmonisé.

Ainsi, la CFDT a été informée du renouvellement d'un grand nombre de contrats CDD cet été, en particulier à la DGM pour une durée d'un ou deux ans qui pour la grande majorité n'a fait l'objet d'aucune revalorisation salariale (les agents étant invités à signer un avenant à leur contrat non indicé sans aucune modification de salaire, à l'exception d'un nombre limité d'agents appuyés en toute opacité par leur hiérarchie et dont la revalorisation aurait été appréciée sur des critères de rattrapage du coût de la vie (+3% pour ce facteur) et/ou de manière de servir(+4% pour ce facteur).

La CFDT demande donc des explications à la DRH sur des critères qui ont permis seulement à une minorité d'agents contractuels CDD de bénéficier de revalorisations salariales, laissant de côté le plus grand nombre, ceci alors que seules 50% des demandes de revalorisation présentées par les directions auraient été effectivement prises en compte par la DRH.



Le service de la DGM/SPR ayant fixé la date du 29 avril 2011 aux directions pour présenter un argumentaire détaillé agent par agent pouvant bénéficier de mesures de revalorisation, il apparaît évident que cet exercice a été mis en œuvre indépendamment du calendrier d'évaluation des agents concernés (mis en œuvre la 1ère quinzaine de mai) et que ceux-ci n'ont pas été officiellement informés par leur hiérarchie de la procédure à suivre pour bénéficier d'une mesure de revalorisation.

Outre les dispositions du Protocole, il convient de souligner que cette manière de procéder est en totale contradiction avec certains engagements pris par la DRH le 8 mars dernier dans le cadre d'une réunion avec les agents de la DGM, en particulier celui selon lequel : « les revalorisations de traitement seront effectuées sur la base de critères déterminés à l'avance : mérite, priorité du service concerné et grille salariale à la date donnée » et « les évaluations des agents contractuels sont un droit. » (cf. éditorial du DGM). »

Le volet « rémunérations » du Protocole devant s'appliquer dès cette année, la CFDT demande que la question des revalorisations de salaires des contractuels CDD en administration centrale soit réexaminée en toute objectivité à l'automne 2011, moyennant une information adéquate des agents concernés en vue des prochaines réunions de concertation dédiées à cette question.

Enfin, indépendamment de critères de mérite, la CFDT revendique une revalorisation salariale pour tous les agents dont le contrat n'est pas indicé qui tiennent au moins compte de l'évolution du coût de la vie en région parisienne depuis deux ans, (cf. note de page)<sup>2</sup>.

**L'administration, a déclaré qu'elle se conformerait aux orientations qui seraient définies par les travaux interministériels et que pour l'instant elle avait établi un modus vivendi avec le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM).**

**Les explications sur les modalités de ce dernier manquant pour le moins de clarté, la CFDT demande que lesdites modalités soient clairement exposées dans le compte-rendu qu'établira l'administration de la présente réunion.**

**La CFDT a sur ce point obtenu qu'une réunion spécifique soit consacrée à la rémunération des agents contractuels, compte tenu du fait que la plupart des agents de la direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM), recrutés après 2009, n'auront pas vocation à titularisation et qu'il convient de traiter ce point sans attendre davantage.**

---

<sup>2</sup> [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1210](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1210)