

Questions diverses du Sgen-CFDT de l'étranger

1. **Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État figure dans les visas des contrats qui lient les personnels détachés à l'Agence. Quels sont les textes réglementaires ou législatifs qui permettent le détachement sur contrat ?**

Le Sgen-CFDT a demandé à plusieurs reprises à l'Agence qu'elle fournisse les textes réglementaires sur lesquels elle s'appuie. Il lui est fait mention de l'article 14 alinéa 4 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 : transmis au service contentieux de la fédération des Sgen-CFDT. En effet, le Sgen-CFDT dénonce la très grande précarité des fonctionnaires détachés qui ne sont pas considérés à l'AEFE comme des agents de l'État et sont donc susceptibles de passer rapidement à mi-traitement en cas d'arrêt-maladie.

2. **Les personnels en détachement, lorsqu'ils bénéficient d'un avancement tandis que ce dernier est gelé, signalent voir au final leur rémunération baisser du fait de l'augmentation du prélèvement lié à leur cotisation pour pension civile. Cela se traduirait, en termes de rémunération nette, par une perte sèche et non incluse dans le lissage pratiqué. Vos services ont-ils bien été saisis sur ce point et quelle solution serait envisagée ?**

Une circulaire de la Direction du budget (DB) adressée au CBCM en date du 23 juillet 2010 contraint à la signature d'un contrat sur la base d'un INM qui doit s'exécuter sans changement. L'Agence anticipe donc les promotions d'échelon par un système de lissage. Ce dernier prend en compte *a priori* promotion et baisse de rémunération suite aux hausses mécaniques des cotisations. Par contre, les agents qui changent de grade ou de corps sont pénalisés et doivent attendre le renouvellement de leur contrat. Le Sgen-CFDT demande pourquoi un avenant n'est pas envisageable pour les personnels affectés. L'administration répond qu'un avenant pourrait être proposé mais qu'il ne serait jamais visé par le CBCM.

3. **Des agents en poste dans différents services ont fait part de leur intérêt pour le télétravail en signalant qu'il pourrait être envisagé au regard de leurs missions. Ils mentionnent la nécessité d'effectuer un état des lieux préalable qui n'a pas eu lieu. Un état des lieux et une étude de faisabilité pourraient-ils être envisagés ?**

Un bilan positif ayant été fait pour celles et ceux qui ont bénéficié du télétravail, l'administration signale qu'une étude peut être menée sur les tâches éligibles, notamment à la GA et au service des bourses, sur leur élargissement, tout en tenant compte de la dématérialisation et de la sécurisation.

- 4. La répartition du complément indemnitaire d'activité (CIA) par agent est-elle la même quel que soit le service ? Si non, quelle est-elle dans chacun des services ? Pourrait-on être informé très précisément sur ce qui a donné lieu ces dernières années à une baisse régulière et significative du CIA pour les agents concernés ?**

Avant 2018, l'AEFE ne respectait pas l'enveloppe allouée et les agents bénéficiaient du versement maximum. Puis la tutelle a contraint l'opérateur de rentrer dans l'enveloppe. Cela s'est traduit, pour certains agents, par une baisse significative du CIA. La répartition entre services se fait sur la base de l'enveloppe moyenne en intégrant le nombre d'agents.

- 5. La charge de travail des personnels de la GA augmente. Les agents doivent en revenir « au manuel » car Mage n'est pas en mesure de défiscaliser les HSA et les HSE ce qui requiert un contrôle interne lourd que la diminution de personnels au regard des suppressions de postes dans le réseau ne vient pas compenser. Quand se fera la mise à jour de Mage ?**

Les HSA et HSE ont été sorties de l'outil de prépaie : un module spécifique est en développement. L'historisation des HS est en attente. D'ici la fin de l'année civile, le logiciel devrait être opérationnel.

- 6. Sur les demandes de formation faites en septembre pour le mois d'octobre de l'année suivante, les agents souhaiteraient un raccourcissement des délais. Comment et quand cette demande pourra-t-elle être satisfaite ?**

L'administration indique que la demande de formation se fait au printemps pour une mise en œuvre en septembre.

- 7. Nouvellement élu, le Sgen-CFDT souhaiterait qu'un nouveau point de situation soit fait sur le nombre de personnels en PNA. Le nombre de postes étant en diminution, quelles sont les perspectives d'avenir pour ces personnels ?**

Les PNA sont dans la cartographie. Ils font l'objet d'une convention avec le MEAE en date de 2012 qui permet d'accueillir jusqu'à 25 PNA sous plafond d'emploi. Or le MEAE a été en difficulté pour recruter des agents ; de ce fait, l'Agence a recruté des agents d'autres ministères. L'administration signale que les perspectives de carrière de ces agents sont dans leur administration d'origine.

8. **Au service des bourses, le logiciel Scola lié au registre racine des Français de l'étranger date de 1993. Il n'interagit pas encore avec d'autres applications comme Mage ou Pronote dont les données pourraient être répercutées. Une interaction avec ces applications pourrait-elle être envisagée ?**

Un nouveau Scola est à l'étude mais n'interviendra pas en 2020 à la suite d'un arbitrage de la direction compte tenu du coût humain et financier du développement. Il est signalé que le logiciel Pronote ne dispose pas de données en relation avec les bourses.

9. **L'AEFE a fait part de sa démarche de labellisation Afnor en termes d'égalité professionnelle. Le Sgen-CFDT ne peut que saluer cet engagement fort. Il renouvelle sa demande de données hommes/femmes concernant les rémunérations par catégorie A, B, C à l'AEFE. Serait-il possible de disposer de données chiffrées ?**

En vue de l'obtention du label, le bilan social va évoluer et intégrer des données genrées notamment pour les rémunérations et dont il semblerait qu'elles soient plutôt satisfaisantes pour les femmes.

10. **Un audit relatif à l'organisation des services centraux a eu lieu sans que les représentant-es des personnels aient pour autant été sollicité-es. Les agents méconnaissent à cette date le bilan de cet audit, ce qui génère une inquiétude pour ne pas dire une anxiété psychosociale. Quelles sont les conclusions de cet audit, quelles sont les réorganisations envisagées et les modalités de communication et d'information auprès des agents ?**

Les conclusions de l'audit mené dans les services centraux ont été remises à la direction de l'Agence et communiquées à la tutelle. Les arbitrages finaux sont en cours. Une proposition sera faite en instance au second semestre 2020 avec mise en œuvre progressive à partir de septembre 2020.

Il est signalé **que le futur organigramme ne devrait impacter la cartographie qu'à la marge**. L'assurance du maintien dans l'emploi et de la rémunération - à l'exception de quelques hausses - est donnée.