



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°276, avril 2017

## Edito...

### Rédacteurs :

Stéphane BASSE  
Thierry DUBOC  
Thierry FRANQUIN  
Franck LAVAL  
Claire LEFEBVRE  
Rodolphe PAULIN

### Conception :

Franck LAVAL

### CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides,  
75700 Paris.  
01 53 69 37 00

- 11, rue de la Maison  
Blanche, 44036  
Nantes cedex 01  
02 51 77 20 61

### Site internet :

[www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

### Facebook :

[www.facebook.com/  
cfdt.mae](http://www.facebook.com/cfdt.mae)

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



Chère, cher collègue,

La dernière réunion du cycle de groupes de travail consacrés, dans le cadre du dialogue social, à l'exercice de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) vient de s'achever par une restitution finale, le mardi 4 avril.

Cet exercice, qui engage le ministère et l'avenir des agents, aura permis à la CFDT-MAE de peser, sans complaisance mais sans tabou, sur la définition des constats établis par l'administration, l'évolution prévisible des missions et des métiers et sur les compétences à conserver, acquérir ou développer, d'ici 5 à 10 ans. Nous vous proposerons, dans notre numéro de mai, une *Lettre du Syndicat spéciale « GPEEC »*, qui vous permettra de mesurer l'impact des choix stratégiques portant sur le périmètre et l'organisation du Département que nos responsables devront prendre, une fois les élections terminées.

Dans l'immédiat, d'autres engagements s'offrent à nous et notamment celui de l'équité et de la reconnaissance du travail, des responsabilités et des fonctions exercées par nos collègues de catégorie C du service central de l'Etat civil à Nantes (*en page 6*). De même, un point vous est présenté sur le bilan, peu flatteur, de l'application de la charte du temps par l'administration (*en page 4*). A l'inverse, en matière de dialogue social dans les postes (DSP), nous constatons avec satisfaction malgré, encore, quelques progrès à réaliser, que beaucoup de nos revendications ont été entendues par la DRH (*en page 3*).

Enfin, comme dans chaque édition, vous retrouverez vos rubriques habituelles que je vous invite, dès à présent, à parcourir avec nous.

Et, naturellement, bonne lecture à tous !

Thierry FRANQUIN

## La CFDT-MAE recrute !

A Paris et à Nantes, tant sur des profils administratifs que pour suivre des dossiers revendicatifs. Si vous avez envie de défendre vos convictions, que vous aimez travailler en autonomie tout en participant à un projet collectif, n'hésitez pas à nous rejoindre dès le 1er septembre 2017 !

Envoyez vos candidatures ou vos demandes de renseignements à l'adresse suivante : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)



## Recrutés locaux en mission : pour l'administration, c'est au pain sec et à l'eau !



Le 20 décembre 2016, la CFDT-MAE a interpellé la directrice générale de l'administration sur les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, telles qu'encore appliquées dans certains postes, à nos collègues recrutés locaux des réseaux diplomatique, consulaire et culturel.

En effet, par télégramme circulaire N° 60933 du 26 octobre 2006, l'administration a donné la possibilité aux chefs de poste d'appliquer un taux dérogatoire aux indemnités versées aux agents recrutés locaux, qui peuvent être ainsi défrayés de manière moins avantageuse que leurs collègues expatriés.

Pour la CFDT-MAE, ce télégramme est d'une part discriminatoire et, d'autre part, contraire aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

En raison de cette double illégalité, la CFDT-MAE a demandé à la directrice générale de l'administration de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'il soit mis fin, dans les postes concernés, à l'application des dispositions contenues dans le télégramme n°60933 du 26 octobre 2006, qui prévoit un taux dérogatoire et discriminatoire lors du règlement des indemnités journalières de mission des agents de recrutement local, alors même que ces derniers sont fondés à bénéficier des mêmes conditions en la matière que leurs collègues expatriés.

Il va de soi que la CFDT, saisie de situations illégales, aidera ses adhérents à faire valoir leurs droits.

## Commission coût-vie : fin de la double peine pour les agents recrutés locaux !



La CFDT a été informée par la sous-direction chargée des recrutés locaux que, pour la prochaine commission coût-vie du mois de mai, le **Département a décidé de ne plus retrancher l'inflation française du taux d'augmentation des prix constaté localement.**

**La fin de ce mode de calcul, injuste, qui a toujours été combattu fermement par la CFDT-MAE, est une excellente nouvelle pour tous nos collègues recrutés locaux qui vont pouvoir récupérer, dans les pays à inflation, un peu de pouvoir d'achat par rapport à l'ancien système.**

En effet, jusqu'à présent, les agents recrutés locaux étaient condamnés à la double peine puisqu'ils devaient participer à la fois à l'effort demandé aux Français et ... à celui imposé à leurs compatriotes !

Nous considérons que la révision du dispositif actuel doit s'appliquer, également, à tous nos collègues RL employés dans le réseau culturel et de coopération.

Le groupe de travail **sur le suivi du dialogue social dans les postes** s'est réuni le vendredi 3 mars 2017 pour faire un bilan de l'année 2016.

## Les questions Hygiène, santé et conditions de travail (HSCT) mieux considérées

La CFDT salue une bien meilleure prise en compte des questions HSCT. Cependant, nous alertons l'administration sur la charge de travail très importante qui va découler du déploiement, dans tous les postes, des outils HSCT.

## Encore du flou sur les compétences respectives des deux instances

La CFDT regrette en revanche que trop de sujets qui ne concernent pas la CCL soient pourtant abordés en réunion. Nous sommes opposés à la solution suggérée aux postes par l'administration, qui est d'aborder des thématiques CTPE en « questions diverses » de la CCL pour un poste qui ne disposerait pas d'un CTPE. La CFDT propose que le poste aborde ces questions sous le format d'un groupe de travail.

## Il existe encore des marges de progression

La CFDT souligne la mauvaise prise en compte des questions relatives aux établissements à autonomie financière (EAF) dans les deux instances, notamment les questions HSCT et la gestion des personnels (recrutement, sanction, licenciement, etc.). A notre demande de formation pour les encadrants des EAF, l'administration répond qu'un « *module de formation DSP sera mis en place* ».

Nous regrettons le fait que trop de CCL ne jouent qu'un rôle de chambre d'enregistrement pour les questions individuelles notamment le fait que des recrutements et des licenciements interviennent parfois avant la tenue de la CCL, qui est informée *a posteriori* alors qu'elle devrait être saisie pour avis.

## La formation des élus

Nous saluons le fait que l'administration développe des modules de formation DSP en direction du personnel d'encadrement. Sur ce point, la CFDT a pris toute sa responsabilité et propose à ses élus de l'étranger, dans le cadre de missions syndicales ou en visio conférence, des formations au DSP incluant un volet sur le traitement des questions HSCT en poste.

## L'information des agents est en progrès

L'administration nous informe qu'elle va éditer très prochainement une plaquette sur le DSP et que celle-ci « *sera destinée principalement aux postes* » afin d'informer les nouveaux agents. La CFDT accueille favorablement cette initiative – qu'elle a elle-même mise en place depuis plusieurs années en direction de ses élus avec l'édition d'un guide de l' élu – mais s'interroge sur la pertinence d'une diffusion restreinte et propose une diffusion à l'ensemble des agents nouvellement affectés et de tous les personnels en poste.

## Quelles suites données aux revendications de la CFDT ?

Les revendications portées par la CFDT depuis plusieurs années ont, pour la plupart, été entendues par l'administration et suivies d'effet :

- Meilleure prise en compte du reclassement des agents dans le cadre d'un licenciement,
- Avancement de la programmation des effectifs,
- Mise en place de formations en direction des encadrants notamment ceux des EAF,
- Amélioration du suivi des situations particulières soulevées dans les procès-verbaux de CTPE et de CCL,
- Consultation systématique des représentants du personnel en CTPE lors de la mise en place d'un texte nouveau (règlement intérieur, contrat-type),
- Suppression du traitement des cas individuels en format groupe de travail.

Nous restons mobilisés sur les revendications suivantes :

- Création d'un texte normatif pour la CCL,
- Mise en ligne des règlements intérieurs des recrutés locaux pour chaque poste,
- Recours systématique à la CCL pour toutes les situations individuelles (recrutement, discipline, licenciement, ...)

**En conclusion, l'amélioration du dialogue social dans les postes est indéniable** si l'on se réfère à la fréquence des réunions, aux thématiques abordées et à l'implication de l'administration centrale. Pourtant, nous constatons que dans certains postes et pour nos adhérents, **cette amélioration reste perfectible**, sans doute par manque de moyens (financiers et de personnels) pour les postes comme pour l'administration centrale.



# CHARTE du temps

...  
INTRO  
...

- #01 **Exemplarité**  
des encadrants
- #02 **Adéquation**  
entre charge de travail,  
ressources disponibles  
et objectifs à atteindre
- #03 **Respect de l'équilibre**  
entre vie personnelle  
et vie professionnelle
- #04 **Professionalisation**  
de la conduite des réunions
- #05 **Du bon usage**  
de la messagerie électronique

Le comité technique d'administration centrale du 28 mars 2017 est l'occasion de faire un « point d'étape sur la mise en œuvre de la Charte du temps en administration centrale »

### Halte à la procrastination !

La CFDT rappelle que la Charte du temps est en vigueur depuis le 15 mai 2015, que la dernière réunion du groupe de travail (GT) sur la mise en œuvre de ce texte important remonte au 1<sup>er</sup> avril 2016 et que, depuis, on survole le sujet à chaque comité technique, sans aucune avancée concrète.

Les questions relatives à l'organisation du travail et à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ne doivent pas être reléguées au second plan. La CFDT propose à l'administration de reprendre l'initiative dans six directions.

### 1/ Relancer la dynamique des règlements intérieurs (RI) des directions d'administration centrale

La CFDT regrette que la dynamique enclenchée lors du dernier CTAC avec l'adoption des RI sur le temps de tra-

vail de la DCP et de la DRH soit enrayée et qu'aucun texte ne soit soumis pour avis du présent comité. Il faut avancer sur les projets de RI dans les tuyaux (archives, protocole et DAF) mais aussi recenser et relancer les services, trop nombreux, qui n'ont pas encore commencé cet exercice, débuté en 2014.

L'administration nous assure que le travail avance avec plusieurs directions politiques et qu'un vadémécum rappelant les grands principes qui doivent guider la démarche de modification des RI a été élaboré par la DRH.

### 2/ Travailler sur le droit à la déconnexion

Nous faisons remarquer la phrase figurant dans le dossier de séance : « le droit à la déconnexion ne figure pas explicitement dans la Charte du temps » et rappelons qu'au contraire il est prévu au point 11 de la Charte que « l'octroi d'outil de mobilité ne doit pas empêcher un droit des agents à la déconnexion en dehors des heures de travail. Ce point pourra faire l'objet d'une attention particulière dans le rapport d'évaluation présenté au comité technique ministériel »

La CFDT n'est pas opposée à la proposition de l'administration consistant à faire figurer cette question dans une Charte d'utilisation des TIC. Mais nous demandons que le droit à la déconnexion ne soit pas examiné uniquement d'un point de vue technique, qu'il s'articule avec l'exemplarité des encadrants et la conciliation vie pro-vie perso et que le sujet soit discuté en groupe de travail.

### 3/ Définir et mettre en pratique la fermeture des bureaux

La Charte du temps prévoit que *Les agents qui restent sur leur lieu de travail après l'heure de fermeture des bureaux signalent leur présence à l'administration.*

La CFDT regrette que cette disposition soit mentionnée dans le titre du document de séance du CTAC mais qu'elle ne fasse l'objet d'aucun développement et qu'elle n'ait toujours pas été discutée, deux ans après l'entrée en vigueur de la Charte.

Le sous-directeur RH1 déclare qu'il « essaiera » de réunir le groupe de travail avant l'été...

### 4/ Mettre en place des alertes en cas d'écrêtage

La CFDT rappelle sa proposition consistant à installer sur le logiciel Sagha un système d'alerte pour prévenir les agents lorsqu'ils sont écrêtés, c'est-à-dire lorsqu'ils effectuent du temps de travail effectif mais illégal (dépassement des bornes horaires) et non rémunéré ! Puisqu'apparemment le logiciel Sagha ne peut pas être modifié, il faut intégrer cette fonctionnalité dans le cahier des charges de l'outil informatique qui le remplacera.

La DRH nous assure que des discussions à ce sujet sont en cours avec la DSI.

### 5/ « Veille par direction » : passer des paroles aux actes

Nous demandons des nouvelles de la *veille par direction* promise par l'administration en octobre dernier.

Il nous est répondu qu'il s'agit là d'un *gros travail qui prend du temps*, qu'il y a encore un problème de fiabilisation des données statistiques – *il faut qu'on ait non pas une photo mais un film mais nous ne procrastinons pas.*

### 6/ Préparer rapidement la charte des relations avec les cabinets ministériels

Lors du CTM de novembre dernier le ministre avait indiqué qu'il souhaitait que la DRH rédige un projet de charte du

temps entre l'administration et les cabinets ministériels. Depuis, l'administration s'est rapprochée de Bercy où existe une *charte des relations entre les directeurs généraux et les directeurs des cabinets* qu'elle se propose d'adapter en vue de la constitution des nouveaux cabinets.

La CFDT, qui propose depuis des années d'instituer un tel code de bonne conduite, approuve la démarche et demande qu'une concertation avec les OS soit organisée rapidement.

La DGA conclut ce point en déclarant que cette Charte des relations avec les cabinets est *tout à fait fondamentale. Il y a beaucoup de choses dans le texte de Bercy. Le 14 mai au plus tard un texte sera sur le bureau du nouveau directeur de cabinet. Il faut vacciner tout de suite !*



## 28 mars - Intersyndicale Amiante - Communiqué



« L'Intersyndicale Amiante-Tripode a appelé aujourd'hui à un rassemblement symbolique devant le ministère des affaires étrangères et du développement international à l'occasion du Comité technique d'administration centrale pour exiger une

nouvelle fois le classement du Tripode en site amianté pour permettre enfin aux agents actifs concernés, de bénéficier d'un départ à la retraite anticipée.

Cette demande légitime vient d'être refusée par M. Cazeneuve, Premier ministre, au prétexte d'une interprétation discutable de la législation.

Pourtant, il y a bientôt 4 ans, M. Cazeneuve, alors ministre du Budget, annonçait son soutien au classement du tripode en site amianté

Que s'est-il passé depuis ?

Rien, ou pas grand-chose du côté des Premiers ministres successifs et des ministres des Affaires étrangères ;

Mais de notre côté, du côté des agents du Tripode entre 1972 et 1993, nous en avons vu des malades et des morts !

Nous avons aussi appris à l'automne 2016 par

l'étude de mortalité arrêtée au 31 décembre 2012, que les agents Tripode mouraient 6 ans plus jeunes que les agents des Finances publiques auxquels ils sont comparés.

Les études épidémiologiques arrachées par les salariés aux ministères démontrent l'impact catastrophique des flocages d'amiante sur la santé des anciens du Tripode. Comparés à d'autres salariés ayant des emplois similaires, ils cumulent une grave diminution d'années d'espérance de vie, un nombre de cancers bien supérieur, des difficultés respiratoires, des fibromes pulmonaires, etc.

Alors pourquoi ce refus de classement du Tripode en site amianté? Nous ne le comprenons pas.

La seule chose que propose le Premier ministre est de mandater l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS) pour vérifier si les conditions d'exposition à l'amiante des agents dans le Tripode sont d'un niveau exceptionnel et comparable avec des agents ayant eu à manipuler ce matériau toxique.

Nous demandons à ce CTAC de se prononcer pour que le ministre des Affaires étrangères et du Développement international fasse en sorte :

– que cette mission soit mise en place immédiatement ;

– que les éléments de preuve d'une exposition exceptionnelle (en particulier par l'usage massif et professionnel du papier contaminé par les flocages d'amiante) et des effets catastrophiques sur les agents soient présentés à cette mission ;

– que soit reconnu immédiatement par le ministre le caractère professionnel de l'exposition de tous les agents du Tripode. »

## RISEEP - Cat. C - SCEC : Un effet de zoom qui laisse perplexe !

La CFDT-MAE a déjà eu l'occasion d'évoquer l'inégalité en matière de primes RIFSEEP au sein de la DFAE, entre les agents du service central de l'état civil et leurs collègues parisiens.

Le comité technique d'administration centrale (CTAC) qui s'est tenu à Nantes ce 28 mars a été pour nous l'occasion de creuser beaucoup plus les chiffres et d'obtenir un **effet de zoom qui laisse encore plus perplexe**.

### Une répartition du groupe 1 très inégale au sein du MAEDI

La sous-direction de la politique des ressources humaines (RH1) a rappelé lors du CTAC que 30% des agents de catégorie C du MAEDI seraient sur un emploi recensé au groupe 1 du RIFSEEP, en d'autres termes au « taux supérieur ». Cette moyenne serait largement supérieure à celle du reste de la fonction publique puisque la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) aurait prévu que le taux moyen devait se situer entre 10% et 20%.

Cependant, si l'on prend le temps de croiser la cartographie RIFSEEP 2017 et l'annuaire Diplonet, on constate que, selon les directions, ce taux varie très fortement. En effet, si la DGA (hors DRH et DAF) et SSD tournent en effet autour de 30%, certains services semblent avoir su se réserver la part du lion : 63% pour la DRH, 89% pour le CSRH et la DAF et 95% pour la DIL.

Face à ces pourcentages exceptionnels, la DFAE dans son ensemble est à 9% et le service central de l'état civil, si on l'isole à **8% : 22 agents seulement** sont concernés sur un total de 275. Il semble clair à de nombreux adhérents ou collègues que « vu de Paris », la palette des métiers exercés au sein du service central d'état civil demeure méconnue et/ou ignorée tant par la DRH que par les gestionnaires de programme et que la délocalisation nantaise n'aide pas à leur prise en considération.

### Des fonctions de responsabilités inconnues ailleurs

Cette situation est inacceptable. Il importe à la CFDT-MAE de souligner à quel point certains agents C du SCEC exercent des fonctions de responsabilités inconnues dans d'autres directions et dans d'autres adminis-

trations, **et que cette situation doit impérativement être prise en compte.**

77 agents sont, à Nantes, sur des fonctions de « rédaction » d'état civil (rédaction des actes dont ils sont eux-mêmes signataires et donc responsables). Parmi eux, 49 agents de catégorie C qui, lors de leur affectation, ont reçu un arrêté les nommant rédacteurs, puis ont, avec le passage au RIFSEEP, été rétrogradés au rang de simples officiers d'état civil, alors que leurs 28 camarades de catégorie B, qui font exactement le même travail, demeuraient dans la qualification de rédacteur.

Au-delà de cette première responsabilité de rédaction et de signature d'actes d'état civil (sans révision ni intervention hiérarchique), certains agents ont une responsabilité directe en matière de nationalité française : c'est le cas dans les reconstitutions d'actes, qui requièrent une expertise de haut vol, mais aussi des transcriptions dans les registres consulaires déposés au SCEC, comme le Kosovo, Taïwan, la Syrie ou encore l'Irak.

Enfin, au service central d'état civil, 9 agents travaillent avec une double casquette d'officier d'état civil et de greffier (fonctions habituellement tenues par un agent de catégorie B au ministère de la Justice) : il s'agit de celles et ceux qui tiennent le répertoire civil (absence, tutelle, curatelle, régimes matrimoniaux) et le répertoire civil annexe.



### Une révision indispensable

La CFDT-MAE souhaite donc que la DFAE et la DRH s'engagent à une remise à plat des postes éligibles au RIFSEEP au sein du service central d'état civil et **que l'ensemble des ex-rédacteurs de cat. C et l'ensemble des agents à double casquette OEC et greffier soient désormais éligibles au groupe 1**. Un tel reclassement, qui ne concernerait que 57 agents, porterait ainsi le pourcentage de primes majorées à moins de 30% au sein du service et ramènerait la DFAE aux alentours de 25% ... un équilibre et une justice qui nous paraissent juste élémentaires !

En réponse, l'administration tente d'abord de relativiser l'enjeu du classement en groupe 1 « symbolique, il s'agit de 27 € bruts par mois » mais assure qu'elle « ne fait pas barrage : nous sommes disposés à recevoir vos propositions, en lien avec la DFAE. »... A suivre !

## Breaking news pour les cyclistes !



L'administration a rappelé dans le dossier de séance du comité technique d'administration centrale du 28 mars qu'aux termes du décret 2010-676 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, les agents du MAEDI peuvent bénéficier de la prise en charge par l'administration de la moitié de leur abonnement à un service public de location de vélos.

Cette mesure est mal connue puisque seuls douze agents du MAEDI bénéficient de la prise en charge partielle de leur abonnement Vélib' à Paris et Bicloo à Nantes.

La CFDT s'est fait confirmer par le CSRH, dont elle salue ici l'efficacité, que **la demande de prise en charge se fait grâce aux formulaires de prise en charge partielle des abonnements de transport en commun.**

Nous avons demandé que le formulaire pour les agents parisiens, qui ne prévoit pas cette possibilité, soit actualisé et que le titre de la page Diplonet soit rendu plus explicite.

L'administration confirme par ailleurs que « dans le cadre d'un trajet domicile travail, **un abonnement transport public peut être cumulé avec un abonnement Vélib/Bicloo.** Le cumul de ces abonnements étant remboursé cependant dans la limite du plafond. »

Si des stations Vélib' sont disponibles à proximité des 3 sites parisiens (deux près du Quai d'Orsay et de Convention et une près d'Invalides), **il reste désormais à souhaiter que la DAGN intervienne, à Nantes, pour qu'une installation soit définie près des bâtiments de Breil I, III ou IV, la plus proche étant actuellement au Rond-Point de Vannes, soit à deux arrêts de Tram !**

### POINT F.A.Q.

Sur son site, [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr), notre syndicat nourrit régulièrement une « foire aux questions » sur divers points de réglementation ou de pratique administrative, RH etc.



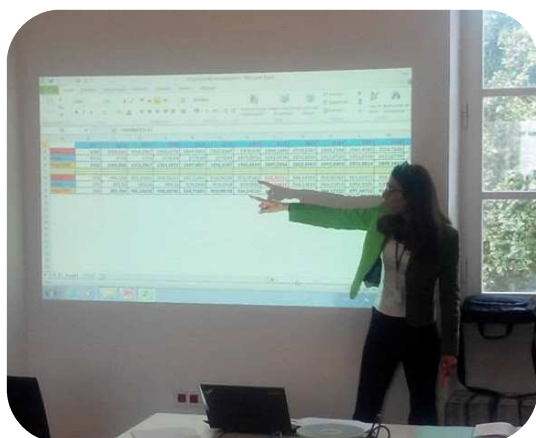
Retrouvez-les toutes en vous connectant dans l'espace adhérent (\*)... et découvrez les plus récentes chaque mois dans ces colonnes.

La question du mois : Le choix des stagiaires étudiants au sein du MAEDI est-il privilégié au profit des enfants de ses agents ?

R. : Il n'existe pas de priorité – ni en fait ni en droit – pour l'accès aux stages étudiants (enseignement supérieur) des enfants des collègues du MAE. Toutes les offres de stage sont publiées sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP). La DRH (RH4) met les offres en ligne après avoir vérifié qu'elles respectent la législation en vigueur (durée du stage, contenu, etc.), et vérifie l'éligibilité administrative des candidats. Les enfants du personnel ne sont ni avantagés ni écartés. La sélection du candidat retenu est effectuée par le tuteur de stage, qui a proposé l'offre. RH4 ne gère pas de vivier de candidatures spontanées et il n'y a pas d'« offres cachées ». Si un service ou poste souhaite accueillir l'enfant d'un collègue en stage, il doit transmettre une offre de stage selon le canal habituel. Le cas échéant, l'offre de stage est publiée normalement.

(\*) Login adhérent ou mot de passe oubliés ? Demandez-le nous par mail : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

## La vie des sections - Tunis accueille une mission CFDT - MAE



**Une mission de la CFDT-MAE s'est rendue à Tunis du 28 au 31 mars afin de former nos représentants élus, au CTPE et à la CCL aux questions de Dialogue Social dans les Postes (DSP) et aux questions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT), notamment sur l'utilisation des outils HSCT qui ont été déployés dans tous les postes depuis le 13 décembre 2016.**

Stéphane BASSE, Rodolphe PAULIN et Sihem AIDEL, conseillers et permanents syndicaux venus respectivement de Nantes et Paris ont pu animer deux « heures mensuelles d'information » (HMI) dédiées, organisées de main de maître par la section locale.

Par ailleurs et comme à l'accoutumée, cette mission a égale-

ment permis de rencontrer les agents du poste lors d'entretiens individuels afin recueillir les problématiques qu'ils pouvaient rencontrer, d'élaborer ensemble des solutions et d'aborder les sujets du moment (cadre salarial notamment).

Des rencontres ont également eu lieu avec l'ambassadeur, le consul général et le conseiller de coopération et d'action culturelle. Ces moments ont été l'occasion de leur rappeler les attentes de notre syndicat en matière de dialogue social, de conditions de travail et de souligner l'importance de mettre en place, dès aujourd'hui, les outils HSCT.



### Calendrier

**5 mai** : CAP des secrétaires des systèmes d'information et de communication (SE SIC), Paris,

**10 mai** : CCP des agents contractuels « ante Le Pors », Paris,

**11 mai** : CAP des adjoints administratifs de chancellerie (ADJADM), Paris,

**18 mai** : CAP des attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC), Paris.

**23 mai** : CAP des secrétaires de chancellerie (SCH), Paris,

**23 mai** : Assemblée générale de la section Nantes, Nantes,

**24 mai** : CAP des conseillers des affaires étrangères (CAE), Paris

**29 mai** : CCP des agents contractuels CDD & CDI, sauf « Ante Le Pors »), Paris.

### Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Recrutés locaux : missions et coût vie	p. 2
Dialogue social dans les postes, premier bilan	p. 3
Charte du temps	p. 4
Intersyndicale Amiante	p. 5
RIFSEEP au SCEC	p. 6
Prise en charge des frais Vélib' ou Bicloo	p. 7
Point FAQ	p. 7
La vie des sections	p. 8
Calendrier & sommaire	p. 8