



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 273, janvier 2017

## Edito...

### Rédacteurs :

Denise DARIOSECQ  
Thierry DUBOC  
Thierry FRANQUIN  
Jean-Baptiste GIBILY  
Franck LAVAL  
Rodolphe PAULIN  
Benoit POTOT

### 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

### Mail :

[cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)

### Site internet :

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

### Facebook :

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



Issn 2259-6453



*Cette première livraison de l'année de la Lettre du Syndicat CFDT-MAE devait s'ouvrir sur un ton léger, et son édito se consacrer à la présentation de tous nos vœux, personnels, familiaux et professionnels, pour l'année qui s'ouvre.*

*L'exercice est classique, mais sincère, et il nous tient à cœur de vous rappeler que votre syndicat, à Paris, à Nantes, en poste, est à vos côtés pour vous accompagner, vous conseiller, vous écouter et agir. Que 2017 soit donc une année où vos projets se concrétisent*

*et où votre épanouissement professionnel se renforce.*

*Dès le 2 janvier, pourtant, un voile de tristesse : nous apprenions le décès de François CHEREQUE qui fut secrétaire général de la CFDT de 2002 à 2012. Ancien joueur de rugby, il aimait à se décrire comme un « ours », mettant en avant son côté « réformiste et impatient ». Attaché au militantisme et à la défense des salariés, ne craignant pas d'envisager le conflit mais privilégiant la négociation, il a marqué tous ceux qui l'ont croisé par son dévouement et son engagement au service des autres. Nul doute qu'à l'orée d'une séquence politique complexe, la boussole qu'il savait être nous manquera.*

*Puisque la réalité s'impose à nous, vous retrouverez dans ce numéro ce qui fait l'actualité de la CFDT-MAE en ce début d'année : l'avenir de la filière SIC, tout d'abord, et notamment les enjeux de la « mission BLAREL ». La mise en œuvre du PPCR ensuite, et les précautions nécessaires quant au tableau des vocations des secrétaires de chancellerie. L'arrivée, enfin, des outils HSCT (hygiène, sécurité et conditions de travail) en poste : l'administration vient en effet de fournir aux présidents des comités techniques paritaires à l'étranger (CTPE) les moyens de remplir leurs obligations en matière de HSCT. Cela permettra une avancée du dialogue social qu'il convient de saluer.*

*Par ailleurs, alors que la question de la Fonction Publique est au centre des débats politiques, il nous est apparu opportun de reprendre ici quelques éléments de décodage face aux idées reçues souvent assénées sur « les fonctionnaires » afin de prendre, sans esprit partisan mais fidèles à nos valeurs, notre place dans la définition de ce que doivent être nos moyens en matière de développement, de cohésion, d'éducation ou de sécurité.*

Franck LAVAL

## La CFDT-MAE recrute !

La CFDT recrute !

A Nantes et à Paris, 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)



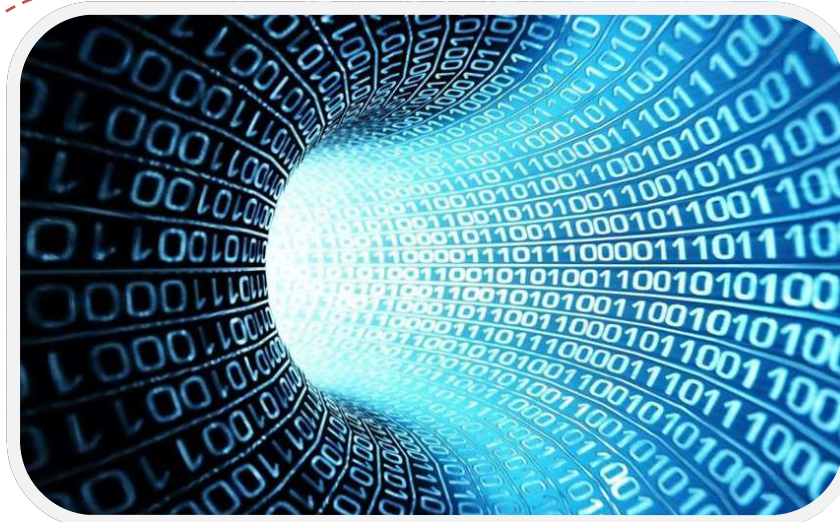
## Likez et faites liker notre page Facebook !

Si vous connaissez, et appréciez, notre site web, récemment rénové, n'hésitez pas à visiter et à parler de notre page Facebook : [facebook.com/cfdt.mae](https://www.facebook.com/cfdt.mae).

Plus de « likes », c'est plus de visibilité et plus d'échos à nos publications.



## Filière SIC : La CFDT présente ses propositions au chargé de mission



M. Jean-François Blarel, chargé d'une mission, auprès de la directrice générale de l'administration, sur l'avenir de la filière au Département, rencontre l'ensemble des personnels de la DSI, les directions, les maîtrises d'œuvre, la DINSIC et quelques DSI d'autres ministères et les organisations syndicales. Il présentera une première version de son rapport début 2017 puis remettra une version définitive au ministre fin mars 2017. Son rapport portera à la fois sur la place de la DSI dans le ministère et ses personnels (corps, statuts, rémunération).

Le chargé de mission souhaite nous entendre sur le diagnostic que nous posons sur la filière SIC au ministère et sur nos propositions.

Les représentants de la CFDT rappellent les racines de la crise : les ASIC, trop nombreux, ont débordé sur des postes de SESIC à l'étranger, qui n'ont pas obtenu toutes les compensations évoquées par la DRH. Les règles de départs ont été perçues comme injustes : aux jeunes ASIC, la règle des quatre, voire cinq, ans en centrale a été imposée tandis que de plus anciens passaient d'un poste à l'autre. Tout ça dans un contexte de conflits d'intérêts : des ASIC et leurs chefs de bureau postulent sur les mêmes postes à l'étranger, les seconds évaluant l'opportunité des vœux d'affectation des premiers. Cette situation a alors contribué au départ de la DSI de quatre

ASIC, déçus par le peu de perspectives d'expatriation.

### Avenir des métiers SIC

La CFDT estime que la DSI du MAEDI a vocation à devenir la DSI de l'Etat à l'étranger. Pour ce faire, les moyens financiers et humains employés par les différents services de l'Etat à l'étranger (MINDEF, MININT, ministères financiers) et par les services du MAEDI (EAF, DIL, DSD, CDCS et opérateurs dont Instituts Français) doivent être mutualisés et centralisés autour des CRASIC et des CSI.

Cette perspective répond à la réalité de la situation : la diminution des moyens incite à la mutualisation, le savoir-faire des agents SIC du MAEDI permet de répondre à l'explosion des besoins en expertise technique et en conseils de ces services à l'étranger.

Les agents SIC sont régulièrement sollicités sur des dossiers hors de leur périmètre officiel mais sur lesquels leur action est indispensable : conseils en termes de sécurité, de communication numérique, mise à contribution auprès des administrations partenaires.

### Fusionner les corps du ministère

Les corps SIC du MAEDI n'ont pas le

monopole de la technicité : la DAF, la DIL, la SDV, etc. relèvent aussi d'une certaine technicité. La CFDT souhaite la normalisation des métiers SIC au sein du ministère et demande depuis des années la fusion des corps SESIC et SCH, d'une part et ASIC-SAE d'autre part. Parce que, avec l'administration, nous avons choisi l'étranger, que c'est un choix de vie majeur qui nous engage plus que le choix d'un ministère. Et parce que nous apportons des compétences indispensables au ministère.

Les représentants de la CFDT détaillent ce que pourraient être les modalités de cette fusion : un cadre d'emploi « SIC » chez les SAE et les SCH (à la façon des Inspecteurs des Impôts « analystes » de Bercy), épreuves à options aux concours et aux examens professionnels et, pour les quelques agents qui le souhaitent, mécanisme de sortie de ce cadre d'emploi organisé et piloté par la DRH.

Le nouveau système d'affectation, commun à celui des autres métiers du ministère été mis en place, va dans ce sens et devrait réduire l'endogamie et le sentiment d'injustice corollaire.

### **Consolider la place des CSI en poste et en Centrale**

La question du tuilage des CSI seuls en poste est posée. Son absence complique singulièrement la tâche des arrivants. L'argument de l'homogénéité de nos installations techniques n'est pas suffisant et révèle une méconnaissance de la réalité de ces métiers. Le CSI à l'étranger est l'informaticien du poste, toutes administrations confondues, et relève bien de l'action de la DSI à l'étranger. L'effort de formation à l'égard de ces agents doit être maintenu et renforcé.

En Centrale, le risque de non remplacement des adjoints-pupitreurs est réel et se traduirait par une perte sèche d'effectifs. Dans la même veine, la situation de nos collègues agents-ressources doit être mieux prise en compte.

### **Revoir les épreuves du concours d'ASIC**

La CFDT s'élève contre la réforme du concours d'ASIC pour lequel une place trop importante a été laissée aux mathématiques tandis que l'indispensable épreuve juridique a été supprimée et celle de note de synthèse reléguée au second rang des critères de sélection.

### **Encourager les mobilités externes**

L'intégration de notre direction dans le jeu européen est bénéfique au ministère comme aux agents. La CFDT souhaite donc que l'administration encourage désormais la mise à disposition d'agents au

près du SEAE au lieu de bloquer leur mobilité professionnelle comme cela a été le cas courant 2016 pour l'un d'entre eux.

### **Travailler sur la gestion prévisionnelle**

La structure de la pyramide des âges du corps de SESIC incite à prévoir le remplacement rapide d'une part importante des SESIC (plus de 50%) qui vont partir à la retraite dans les dix ans à venir. Il faut y ajouter les départs à la retraite des secrétaires de chancellerie programmeurs.

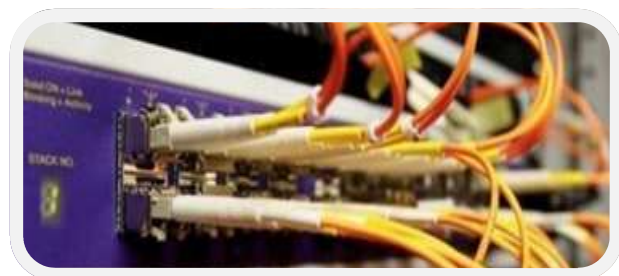
### **Reparler du régime indemnitaire**

La question des primes lors du passage au RIFSEEP n'est toujours pas entièrement clarifiée. Si le principe du double critère d'éligibilité, la nature du poste et la qualification professionnelle n'est pas remise en cause, l'absence de flexibilité, conjuguée à la contrainte budgétaire, prive l'encadrement de leviers managériaux indispensables. (cartographie des emplois problématique).

Les postes particulièrement exposés au stress et à une complexité technique élevée ne sont pas suffisamment attractifs en l'état. Ceci concernait en particulier les agents de la mission de l'exploitation qui travaillent dans des conditions peu avenantes au sous-sol du quai d'Orsay. Il est impératif de dresser une cartographie détaillée de tous les postes et de leurs contraintes réelles.

### **Préparer convenablement les collègues aux épreuves qualifiantes**

Le Minefi organise des préparations aux examens qualifiants auxquelles les agents du MAEDI ne peuvent accéder. Le refus de l'administration du MAEDI de signer une convention avec Bercy est incompréhensible et remet en question le respect de l'égalité du traitement des fonctionnaires. L'expérience démontre qu'il est extrêmement difficile pour les agents du MAEDI d'obtenir ces qualifications sans les préparations associées.



## Secrétaires de chancellerie : des emplois « de vocation » à la baisse à l'étranger ?

Lors de la seconde journée du comité technique ministériel (CTM) de novembre dernier, la CFTD a mis en évidence **l'impact direct de la mise en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de la partie réforme statutaire du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) sur les emplois de vocation à l'étranger du corps des secrétaires de chancellerie.**

### Répercussion à l'étranger des reclassements des secrétaires de chancellerie (SCH)

Au-delà de la réforme indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2016 – qui avait fait l'objet d'une réunion d'information avec la DRH en juin dernier – et qui concernait le transfert d'une partie des primes en 5 points d'indice majoré supplémentaires (plus un 6<sup>ème</sup> afin de compenser les cotisations retraite), le reclassement des SCH dans une nouvelle grille, d'ici quelques semaines, sera susceptible d'impacter financièrement à la baisse la centaine d'agents qui sera affectée ou changera d'affectation à l'étranger, à l'été prochain, ainsi que tous ceux qui partiront les années suivantes, si le cadre réglementaire demeurerait inchangé.

### Reclassement à un échelon inférieur des SCH au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents titulaires C, B et A seront reclassés dans de nouvelles grilles indiciaires. Pour les secrétaires de chancellerie, c'est l'article 47 du décret 2016-581 du 11 mai 2016 qui précise les modalités pratiques de reclassement des agents concernés : même si, in fine, les agents y gagneront plusieurs points d'indice majoré supplémentaires, cela se traduira concrètement, par rapport à la situation actuelle, par un reclassement à un échelon inférieur – pour 9 échelons sur 13 – des SCH de classe normale et de classe supérieure (aujourd'hui appelées 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grade) et pour 10 échelons sur 11 des SCH de classe exceptionnelle (ou 3<sup>ème</sup> grade) de ce corps.

### Classement sur les emplois de vocation à l'étranger

Comme leurs collègues titulaires A, les conseillers des Affaires étrangères (CAE) et les secrétaires des Affaires étrangères (SAE), les secrétaires de chancellerie bénéficient d'un tableau de vocation (arrêté du 18 juin 2013) qui les classe sur des emplois diplomatiques et consulaires déterminés par leur grade, leur échelon et la zone dans laquelle sont classés leur pays ou leur ville d'affectation (A = pays aux conditions de vie très difficiles, B = pays difficiles ou C = conditions locales d'existence les moins difficiles). C'est l'emploi dit « de vocation » qui permet de déterminer le groupe et donc le montant d'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) qu'un agent percevra.

### Impact sur les niveaux de rémunération à l'étranger

Le reclassement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ayant pour conséquence d'abaisser d'un échelon la plupart des secrétaires de chancellerie dans leur grade, un certain nombre d'entre eux subiront un préjudice financier réel, à l'été prochain, dans le sens où ils ne bénéficieront plus du même emploi de vocation que celui sur lequel ils auraient dû normale-



ment être classés avant l'application de la réforme statutaire PPCR. Ainsi, par exemple, un secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle au 8<sup>ème</sup> échelon, s'il était affecté en zone C, serait classé aujourd'hui sur un emploi de « consul adjoint de 1<sup>ère</sup> classe » ou de « coordonnateur d'administration générale de 1<sup>ère</sup> classe » bénéficiant d'un groupe 6 d'indemnité de résidence à l'étranger. A l'été prochain et sur les mêmes fonctions, cet agent ne sera plus classé que sur un emploi de « consul adjoint de 2<sup>ème</sup> classe » ou de « coordonnateur d'administration générale de 2<sup>ème</sup> classe », sur une grille 7 d'IRE, ce qui représente une perte d'environ 15% de l'indemnité brute servie et une somme importante au bout de trois ou quatre années de séjour en poste.

**Nous serons attentifs à ce que le nouvel arrêté ne lèse aucun agent**

La CFDT-MAE demande, en séance, aux services concernés (DRH et DAF) de s'assurer qu'aucun agent n'y perde en emploi de vocation et par conséquent en niveau de rémunération par rapport à la situation qui prévalait avant la mise en place du protocole PPCR.

**La DRH confirme la révision, en cours, de l'arrêté ministériel du 18 juin 2013 définissant les vocations des secrétaires de chancellerie aux emplois diplomatiques et consulaires et rappelle que ce projet d'arrêté**

**sera examiné lors du prochain CTM. Elle indique, par ailleurs, que l'impact négatif du reclassement des SCH, sur les emplois de vocation, ne concerne que 3% des agents.**

Au-delà de la préoccupation légitime de la CFDT-MAE sur le classement des collègues secrétaires de chancellerie dans leur emploi dit « de vocation », notre attention se porte, également, sur celui des secrétaires des affaires étrangères (SAE) dont le projet de décret de reclassement sur une nouvelle grille, dans le cadre du dispositif PPCR, doit être examiné lors d'un CTM exceptionnel prévu le 2 février prochain.

## Les outils HSCT enfin disponibles pour l'ensemble des postes et les représentants du personnel !



Longtemps annoncés, les outils relatifs au traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT) ont été adressés aux postes en PJ de la note

diplomatique 2016-891366 du 13 décembre. Ils comprennent un mémento santé et sécurité au travail et 10 annexes, également accessibles sur Diplonet (Accueil > Ministère > Organisation - Fonctionnement > Hygiène, sécurité et conditions de travail > Dispositif en santé et sécurité au travail au profit du réseau : "mémento en santé et sécurité au travail"), parmi lesquelles une foire aux questions, des modèles (DUERP, registre santé sécurité, registre spécial danger grave et imminent) et les affichages obligatoires.

Chaque président de comité technique de proximité à l'étranger (CTPE) devra présenter un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans le délai d'un an, ce qui constitue une grande avancée en matière de rapprochement des garanties offertes aux agents de l'étranger et à ceux de l'administration centrale. Cette avancée a été permise par les obligations législatives et réglementaires qui s'imposent à l'employeur public et est le fruit d'un travail de longue haleine auquel la CFDT a pris toute sa part dans les instances de dialogue social dédiées. Il est

rappelé que le DUERP prend en compte tous les agents civils de droit public ou de droit local qui travaillent dans le réseau diplomatique, consulaire et culturel, y compris les personnels des EAF.

L'appropriation de ces outils et de la culture HSCT dans les postes nécessitera un accompagnement de l'administration. La formation des encadrants et des représentants du personnel est indispensable. La CFDT qui a, dès avril 2016, conçu et envoyé à ses élus un *Guide pratique de l'élu DSP*, continuera pour sa part à leur apporter, ainsi qu'à ses adhérents, toute l'assistance nécessaire. Ses représentants en CHSCT ministériel resteront vigilants sur ces questions.



L'ambassade de France à Katmandou

## STOP AUX IDÉES REÇUES SUR LA FONCTION PUBLIQUE

### LES DIFFÉRENTS STATUTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

- 3844 300 fonctionnaires,
- 942 600 contractuels,
- 303 400 militaires,
- 358 100 agents relevant des « autres catégories et statuts » (ex. : les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat),
- 192 300 bénéficiaires de contrats aidés.

Alors que les attaques contre les fonctionnaires se multiplient, la Cfdt choisi de rappeler quelques faits pour dépasser les stéréotypes. Elle diffuse actuellement un document de 4 pages « *Vrai / Faux, stop aux idées reçues sur la fonction publique* » dont vous trouverez l'intégralité sur le site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) et dont nous avons décidé de publier des extraits dans ce numéro.

**Il faut en effet cesser de considérer les fonctionnaires, et les politiques publiques qu'ils sont chargés de mettre en œuvre, comme un poids sur le budget de l'État et des collectivités.** Les uns comme les autres sont un investissement en termes, par exemple, de cohésion sociale, de développement économique et de sécurité. Quant au statut de « fonctionnaire » souvent remis en cause, il est avant tout protecteur de l'État, des collectivités et des citoyens. En quelques mots, il est le moyen de garantir la continuité de l'État et des services publics. Par les obligations faites aux fonctionnaires, le statut permet d'assurer la neutralité et l'impartialité des services publics ainsi que leur présence sur le territoire, notamment dans les régions les moins attractives.

#### **Idée reçue : Il y a trop de fonctionnaires en France.**

**FAUX !** Cette idée est démentie par les données chiffrées publiées par plusieurs organismes (OCDE, Insee). Dans certains pays de l'OCDE, le ratio nombre de fonctionnaires/population active est supérieur au nôtre. C'est le cas au Canada, au Royaume-Uni ou encore en Suède, pourtant souvent citée en exemple pour la réduction du nombre de ses fonctionnaires. Avec 80 fonctionnaires pour 1 000 habitants, la France n'est pas le pays de l'Union européenne avec le plus de fonctionnaires par habitant. À titre de comparaison, il y en a 145,4 au Danemark, 129,4 en Finlande (70 aux États-Unis). En France, les fonctionnaires représentent environ 8 % de la population totale et 20 % de la population active. De plus, il est important de rappeler que la France a une démographie particulière en Europe : le pays est grand, la densité de population est peu élevée et il n'y a pas de désert de population. En conséquence, il est nécessaire de déployer des services publics sur tout le territoire et parfois pour un nombre réduit de personnes 1. Par ailleurs, au-delà des chiffres globaux, il faut aussi regarder les conséquences concrètes d'une diminution des effectifs. Dans la fonction publique d'État, le nombre de fonctionnaires a véritablement diminué. Seulement, par un effet domino, cette diminution a provoqué une augmentation dans les collectivités territoriales.

#### **Idée reçue : Les retraites des fonctionnaires ne sont pas alignées sur celles du privé.**

**FAUX !** Avec les lois de 2003 et de 2010, l'âge légal de départ à la retraite (62 ans), la durée d'assurance nécessaire pour ne pas avoir de décote (42 annuités), l'âge maximum pour annuler la décote (67 ans), le montant de la retenue pour pension (taux porté progressivement à 11,10 % en 2020) ainsi que le calcul de la décote et de la surcote sont strictement identiques pour les fonctionnaires et les salariés du privé.

#### **Idée reçue : Les pensions de retraite des fonctionnaires sont plus avantageuses.**

**VRAI & FAUX !** Pour les fonctionnaires, la pension s'élève à 75 % du traitement perçu pendant les six derniers mois alors que pour les salariés du privé elle est de 50 % sur la moyenne des salaires perçus pendant les 25 meilleures années. Ce mode de calcul semble avantager largement les fonctionnaires. Toutefois, tel n'est pas le cas dans les faits. En effet, le taux de remplacement – rapport entre le montant de la première pension et le montant du dernier mois de la rémunération salariale – est de 72,1 % pour les fonctionnaires et 73,8 % pour les salariés du privé (personnes nées en 1946 ayant une carrière complète). Pourquoi cela ? D'une part, parce que le calcul de la pension des fonctionnaires ne prend pas en compte les primes (plus de 22 % du traitement brut en moyenne) et, d'autre part, parce que les fonctionnaires n'ont pas de régime complémentaire à la différence des salariés du privé (Arrco-Agirc).

**Idée reçue : Les complémentaires santé ne sont PAS prises en charge par les employeurs publics.**

**VRAI !** Depuis le 1er janvier 2016, tous les employeurs privés doivent prendre en charge au moins 50 % de la cotisation à une couverture complémentaire santé. Mais cette obligation ne s'applique pas aux employeurs publics.

Ni les fonctionnaires, ni les contractuels ne bénéficient d'une réelle aide à l'acquisition d'une couverture complémentaire en santé et en prévoyance. Certains employeurs participent au financement de la protection sociale complémentaire, mais cette participation ne représente, en moyenne, que 3 % des cotisations payées par les agents. Ainsi, pour plus de la moitié des agents publics, la participation ne dépasse pas 6 euros par an et par agent. Par ailleurs, les cotisations n'ouvrent droit à aucun avantage fiscal.



**Idée reçue : Les agents du public sont mieux payés que les salariés du privé.**

**FAUX !** En moyenne, entre la fonction publique et le secteur privé, il n'y a pas de différence. En revanche, il y a de grands écarts entre les trois fonctions publiques. Notamment parce que dans la fonction publique d'État, les fonctionnaires relèvent de la catégorie A (enseignants, cadres, etc.) pour

plus de 55 %, alors qu'inversement, dans la fonction publique territoriale les 3/4 des agents appartiennent à la catégorie C. En conséquence, s'agissant des rémunérations, tout comme pour le temps de travail, il n'est pas possible d'avoir une appréciation correcte de la situation en se basant uniquement sur une moyenne globale. Par ailleurs, dans la fonction publique, l'évolution salariale peut être en partie bloquée pour l'intégralité des agents, comme ce fut le cas avec le gel du point d'indice entre 2010 et 2016.

	Salaire net mensuel moyen	Salaire net mensuel médian*
fonction publique	2205 €	1957 €
État	2477 €	2276 €
Territoriale	1877 €	1688 €
Hospitalière	2223 €	1881 €
Secteur privé	2202 €	1783 €

\*Le salaire médian : il indique que la moitié des personnes perçoivent moins que ce montant, l'autre moitié plus

**Idée reçue : La durée légale du travail est la même pour le public et le privé.**

**VRAI !** La durée légale de travail est de 1 607 heures pour les salariés comme pour les fonctionnaires et les contractuels. Cette durée a été adaptée pour tenir compte de certaines contraintes comme le travail de nuit, le week-end, etc.

Un certain nombre d'agents, dont les cadres encadrants, sont au forfait jours. Dans la réalité, ils travaillent souvent bien au-delà des 35 heures, sans être rémunérés pour autant en heures supplémentaires. 36,7 % des agents de la fonction publique travaillent, même occasionnellement, le dimanche et les jours fériés (contre 25,8 % dans le secteur privé), 17,5 % travaillent la nuit (contre 14,5 % dans le secteur privé).

Ces obligations professionnelles sont la conséquence directe des obligations de service public. Elles ont essentiellement été compensées non pas par de la rémunération mais par une réduction du temps de travail.

## La vie des sections : Une « HMI » fort utile à Tunis !



22 agents, tous recrutés locaux, adhérents et non adhérents ont participé, en fin d'année dernière, à une « heure mensuelle d'information » (HMI) organisée par notre section de Tunis, **principalement centrée sur les outils de prévention hygiène, sécurité et conditions de travail.**

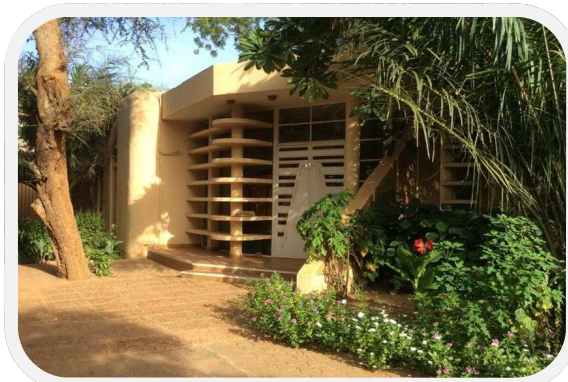
Elle a également été l'occasion de préparer les échéances à venir en matière de dialogue social (CTPE et CCL). Parmi les sujets à l'ordre du jour : la reconstitution de carrière lors des départs à la retraite, les conditions de travail (humidité/problème d'aération/astreinte et impossibilité de récupérer les heures supplémentaires) et le cadre salarial.



## Niamey : la détermination et le dialogue social récompensés !

Cela faisait des années qu'un adhérent CFDT-MAE, recruté local, demandait en vain à l'administration l'augmentation salariale correspondant au changement de ses fonctions. Grâce au travail de la section syndicale CFDT-MAE de Niamey, cette demande portée dans le cadre des instances de dialogue social du poste a enfin trouvé une fin heureuse. L'administration reconnaît devoir verser à notre adhérent l'intégralité des sommes non perçues durant les 10 dernières années.

Cet heureux dénouement est une immense satisfaction et n'aurait sûrement pas pu être atteint sans le concours de notre jeune section syndicale de Niamey qui a été créée en 2014. Cette victoire montre une fois de plus que quand elles sont justes et bien portées, les revendications trouvent un écho auprès de l'administration. **Cela nous rappelle l'importance de continuer d'une part, à militer pour un renforcement du dialogue social dans les postes, et d'autre part, à apporter un soutien toujours plus grand en direction de nos représentants du personnel, de nos sections syndicales et de nos adhérents.**



## Calendrier

**1<sup>er</sup> février** : Dialogue social : réunion GPEEC DSI et AR, Paris et visio Nantes,  
**2 février** : CTM extraordinaire (PPCR SAE et ASIC ; « protocole Jacob » pour les ASIC), Paris,  
**2 février** : Commission permanente subventions aux associations, Paris et visio Nantes,  
**23 février** : Comité d'action sociale (CAS), Paris,  
**28 février** : Dialogue social : réunion GPEEC DIL, Paris et visio Nantes (à confirmer),  
**1<sup>er</sup> mars** : Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ministériel et Ile de France, Paris,  
**6&7 mars** : Conseil syndical CFDT-MAE, Nantes,  
**14 mars** : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) Nantes,  
**28 mars** : Comité technique d'administration centrale (CTAC), Nantes.

## Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Filière SIC, mission Blarel	page 2
Tableau des vocations SCH	page 4
Outils HSCT à l'étranger	page 5
« Vrai/Faux » Fonction Publique	page 6
Vie des sections	page 8
Calendrier	page 8