

L'INTERVENTION du Premier Ministre, venant démentir l'intention de geler l'avancement des fonctionnaires pour contribuer à la baisse des dépenses publiques, était plus que bienvenue. Les organisations syndicales ont pris bonne note de cet engagement, mais l'annonce de nouvelles coupes dans le budget de l'État, à hauteur de 53 milliards d'euros d'ici 2017, suscite néanmoins de réelles inquiétudes.

Alors que la fonction publique d'État, qui a déjà payé un lourd tribut, semblait pouvoir être relativement épargnée au-delà de 2015, il est désormais probable qu'on demande encore au MAE de se serrer la ceinture.

De nouvelles suppressions d'emplois seraient insupportables, en termes de conséquences sociales pour nos collègues contractuels, qu'ils soient ou non recrutés locaux, mais également en ce qui concerne la capacité d'adaptation de notre ministère aux changements qu'impliquent ces réductions de moyens.

Édito

En effet, on voit bien que notre outil peine à suivre : les gains d'efficacité permis par les nouvelles technologies ont leurs limites et tout ne peut pas être dématérialisé ; alors que la pression subie par les agents exigerait un management exemplaire, on constate trop souvent la permanence de pratiques d'un autre âge, notamment à l'étranger ; la réflexion sur les missions, que la CFDT-MAE appelle de ses vœux, tarde à déboucher sur des propositions concrètes d'allègements de la charge de travail, notamment dans le domaine consulaire ; la gestion de la pénurie en matière salariale (coût-vie partiel pour les recrutés locaux, régimes de primes à l'administration centrale) favorise les corporatismes.



Pour faire face à ces défis, l'action syndicale prend tout son sens. Nous vous invitons à nous rejoindre pour devenir acteur de votre vie professionnelle et contribuer à l'élaboration d'un projet collectif solidaire, conforme aux valeurs de la CFDT.

Sommaire :

- Édito page 1
- Task Force mobilité familiale : la CFDT souhaite ouvrir une réflexion globale sur l'impact de l'expatriation sur les conjoints et enfants d'agents du MAE Page 2
- Réunion de concertation sur le mouvement 2014 : pénurie de postes à l'étranger pour toutes les catégories d'agents Pages 2-3-4
- Calcul du quotient par les caisses d'Allocations familiales : peine maximale pour les agents de retour de poste Page 3
- Calendrier Page 4
- Temps de travail à l'administration centrale : un nécessaire rappel des règles et des bonnes pratiques Page 5
- Les règlements intérieurs ARTT des postes Page 6
- Assemblée générale de la Section CFDT-Mae de Paris Page 6

Rédacteurs : Nathalie Berthy, Olivier Bidet, Antoine Derr, Jacqueline Dessalles, Thierry Duboc, Caroline Grelier, Franck Laval
Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Mèl : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Site Web : www.cfdt-mae.fr

Issn 2259-6453



Task Force mobilité familiale : la CFDT souhaite ouvrir une réflexion globale sur l'impact de l'expatriation sur les conjoints et enfants d'agents du MAE

LE DRH a organisé jeudi 16 janvier un point de situation avec les organisations syndicales sur les travaux de la *Task Force* mobilité familiale mise en place voici un peu moins d'un an. Nathalie Berthy et Franck Laval représentaient la CFDT.

Ce groupe de travail pluridisciplinaire (DRH, DPS, SAJI, Protocole, etc.) est né des suites du rapport sur la parité remis par Maryse Bossière à Alain Juppé, qui avait alors envisagé la création d'un bureau dédié à l'accompagnement des agents et de leur famille. Si cette idée n'a pas été reprise, celle d'une réflexion sur la problématique *mobilité familiale* demeure.

Le DRH est revenu sur les comptes rendus des trois premières réunions, en 2013 de cette *Task Force*, précisant qu'elle dépassait désormais les simples aspects *parité* et *emploi des conjoints* qui pouvaient donner, lors de sa première réunion notamment, le sentiment d'être centrés sur les « conjoints de A, voire de A+ ». Il a estimé que, si le sujet n'était pas nouveau, la manière de la traiter, elle, l'était.

La CFDT-MAE a accueilli favorablement cette initiative, soulignant la nécessité grandissante de prendre en compte ce qu'il faut bien appeler les risques particuliers de la mobilité, dans un ministère dont c'est presque la raison d'être : impact sur la santé, instabilité scolaire, difficultés liées aux enfants ou conjoints



handicapés, divorces, célibats géographiques, etc. Nous avons formulé le vœu que soit réalisée une photographie de ce qu'est la réalité familiale de l'expatriation de nos collègues et souhaitons disposer de statistiques sur les facteurs de risque : nombre d'agents divorcés, en situation de célibat géographique...

Afin d'accompagner cet exercice, le syndicat sollicitera d'ici quelques semaines adhérents, sympathisants et agents de bonne volonté afin de recueillir leurs retours d'expérience. Nous avons présenté les deux axes qui nous paraissent essentiels :

- L'évaluation et la prise en compte de la place des enfants dans l'expatriation et de l'impact de l'expatriation sur les enfants (pas seulement sous l'angle « matériel »),
- L'évaluation et la prise en compte du stress lié à la logistique et au coût d'un tel exercice à « 3, 4, 5 voire plus ».

Le DRH a reconnu que la problématique « enfants » n'était pas suffisamment prise en compte par ses services. Il a ajouté que le transfert de la gestion des agents de RH2 vers le CSRH permettra de développer cette capacité d'accueil et d'écoute. La CFDT s'en est félicitée, espérant, notamment, que ce temps accru permettra d'inverser la tendance actuelle. Les premiers retours que nous avons des échanges affectataires / agents dans le cadre de la transparence 2014 témoignent d'un dialogue de mauvaise qualité... quand il existe.

Réunion de concertation sur le mouvement 2014 : pénurie de postes à l'étranger pour toutes les catégories d'agents (21 janvier)

Le sous-directeur des personnels, accompagné des chefs de bureau RH2B et RH2C et de la chef du bureau du dialogue social, présente aux organisations syndicales, conformément à l'engagement pris lors du dernier comité technique ministériel, un point de situation sur le mouvement 2014 des personnels titulaires A, B et C, sur les méthodes de travail de la DRH, ainsi que le bilan intermédiaire du mouvement. Caroline Grelier et Jacqueline Dessalles représentent la CFDT-MAE.

LES GRANDES LIGNES DE LA TRANSPARENCE 2014

RH2 indique que le mouvement représente 1.700 affectations par an, 200 réunions d'affectations et 2.300 entretiens « pour une approche individuelle », qui se sont tenus de début octobre à fin décembre 2013 pour les affectations à l'étranger, avant l'envoi des TD de propositions aux chefs de poste en janvier.

La sous-direction des personnels comprend 30 agents dont deux affectataires pour les catégories A, deux

pour les secrétaires de chancellerie, deux pour les ASIC et SESIC et trois pour les catégories C à l'étranger plus deux pour la centrale. Le sous-directeur précise qu'il a demandé un affectataire supplémentaire.

Le sous-directeur RH2 rappelle l'absence de règles formelles régissant le mouvement d'affectations, si ce n'est la validation des mutations en commission administrative paritaire (CAP). Ce vide juridique permet donc une certaine souplesse (maintiens

(Suite page 3)

CALCUL DU QUOTIENT PAR LES CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES : PEINE MAXIMALE POUR LES AGENTS DE RETOUR DE POSTE

En octobre 2013, suite à une saisine des syndicats, l'administration a annoncé l'abandon par le ministère du Budget de la prise en compte des suppléments de rémunération perçus par les agents



expatriés dans le revenu fiscal de référence. Cette victoire face à ce qui pouvait augurer d'une tentative de fiscalisation de l'indemnité de résidence à l'étranger est pourtant loin de tout régler.

En effet, des collègues signalent que certaines caisses d'allocations familiales (CAF), notamment celle de Loire-Atlantique, intègrent ces suppléments de rémunération non imposables dans le calcul du quotient familial. Ce quotient sert de base à la

CAF pour l'octroi de certaines aides et est également utilisé par les maires, les associations d'accueil périscolaire ou de loisirs pour appliquer des tarifs en fonction de la situation financière des familles.

Cette situation est dommageable pour un grand nombre d'agents, notamment de catégorie C, qui se voient ainsi exclus de certaines aides sociales ou bénéficient de prestations mino- rées à leur retour à l'administration centrale. De plus, cette sanction est durable puisque la prise en compte de l'indemnité de résidence à l'étranger produira ses effets durant trois années, les CAF basant leurs calculs sur les revenus de l'avant dernière année précédant la période de paiement (article R532-3 du code de la sécurité sociale). Enfin, cette situation est injuste puisque, en fonction de la CAF dont ils dépendent, les agents sont assujettis à une règle de calcul plus ou moins favorable.

Cette application démontre une méconnaissance de la situation des agents expatriés du MAE par les CAF : les suppléments de rémunération à l'étranger compensent des charges bien réelles (coût de la vie, du logement, scolarité, etc.) et ne peuvent être ensuite regardés comme ayant servi de base à la constitution d'un matelas suffisant pour se passer de notre système de redistribution.

La CFDT a interpellé l'administration sur ce dossier lors du Comité Technique Ministériel des 6 et 7 novembre dernier. La Direction des affaires financières l'avait alors informée qu'elle avait identifié le problème et qu'elle comptait intervenir auprès de la Caisse d'Allocations Familiales. La CFDT suit avec attention les résultats de cette démarche afin qu'une solution soit trouvée au plus vite.

pour une 5^{ème} année en poste), mais montre aussi ses limites (refus de 4^{ème} année dans un poste très demandé).

MÉTHODES DE TRAVAIL DE LA DRH POUR LES AFFECTATIONS À L'ÉTRANGER

Au printemps de l'année n-1 un télégramme circulaire est adressé aux postes avec en pièce jointe un tableau récapitulatif de l'ensemble des agents dont le séjour arrive à terme : demandes de changement de poste, de prolongation de séjour, de retour en centrale, de mise en disponibilité, de départ en retraite. Le poste a six semaines pour y répondre. La transparence est traitée par catégorie. La DRH s'assure que la transparence n+1 est assez construite et offre le plus possible de débouchés, elle s'assure ainsi d'une bonne visibilité.

Les postes à pourvoir paraissent dans Diplonet du 15 juin au 15 août. Les

candidats peuvent alors remplir en ligne une fiche de vœux et la faire valider par leur supérieur hiérarchique direct. Les candidatures sont triées début octobre de manière à pourvoir tous les postes en particulier ceux pour lesquels aucun candidat ne s'est positionné. La DRH accueille favorablement un nombre croissant de demandes de maintien pour une 4^{ème} année, ce qui ralentit le turn-over. Cela permet de faire des économies sur les frais de changement de résidence et peut faciliter la gestion des ressources humaines en poste en évitant par exemple que tous les agents partent en même temps.

Les réunions d'affectation se tiennent d'octobre à décembre. En décembre l'agent est « fléché » sur un poste, il en est informé par courriel avec une mention « sous réserve de l'accord de la CAP ». En effet la DRH ne procède aux mouvements des fonctionnaires qu'après l'avis des commissions admi-

nistratives paritaires. Les télégrammes de proposition et d'acceptation de poste sont versés au dossier de l'agent.

Commentaire : la CFDT est rassurée d'entendre que la CAP est bien consultée, conformément à l'article 60 de la loi 84-16 (« L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires ») et pas seulement « informée », comme le laissent entendre faussement les courriers électroniques adressés aux collègues affectés en poste l'été prochain.

En **catégorie C** il manque des secrétaires de chef de poste et il peut y avoir des difficultés à pourvoir certains postes avec des primo partants, avec des agents non expérimentés sur des postes consulaires (état civil, visas), et avec des agents qui ne parlent pas la langue.

(Suite page 4)

Les représentants de la DRH déclarent qu'ils communiquent avec l'agent dans les cas où les vœux initiaux sont refusés, avant l'envoi d'un courriel standard en décembre. Lors des demandes d'élargissement des vœux, la DRH déclare privilégier les contraintes personnelles, les fonctions souhaitées, ainsi que les zones géographiques initialement demandées.

La CFDT souligne le manque de dialogue entre la DRH et les agents et relaie l'incompréhension et la frustration ressenties à cette occasion par un grand nombre de collègues. Par ailleurs la CFDT sensibilise la DRH sur la situation des agents souhaitant une affectation dans le pays d'origine du conjoint, qui s'est montrée extrêmement réticente, sauf cas exceptionnel, à répondre positivement à une telle demande.

L'administration est nettement réfractaire à ces affectations dans le but de protéger ses agents, particulièrement ceux qui ont des enfants, même pour des agents dont le conjoint est européen.

AFFECTATIONS EN ADMINISTRATION CENTRALE

La programmation précède l'affectation. Elle se prépare en novembre/décembre de l'année n-1, en parallèle

avec la transparence. La transparence est traitée de janvier à mars. Les affectations des lauréats de catégorie C se déroulent généralement début juin. Les CAP donnent leurs avis en cas de modification de la situation de l'agent, en cas de mutation, y compris les mutations dans l'intérêt du service. Le « vivier inconnu » concerne les candidats à la transparence complémentaire et les lauréats de catégorie C. Si un agent est fléché sur un poste qui est supprimé en programmation, la DRH s'efforce de lui trouver un autre poste.

BILAN INTERMÉDIAIRE DU MOUVEMENT 2014

En **catégorie A**, 200 candidats ont postulé pour 124 postes à pourvoir. 60 % des agents A ont été affectés, dont 25 % sur leur 1^{er} vœu en transparence initiale. La création de 13 postes « allégés » entraîne la suppression de postes de conseillers, mais l'année prochaine devrait être équilibrée.

En **catégorie B**, on dénombre 118 candidats pour 98 postes et RH2 est confrontée à des difficultés pour les primo-partants compte tenu d'une vingtaine de postes en Afrique pour lesquels elle ne trouve pas de candidats. 20% des postes non pourvus concernent les chefs de chancellerie, les régisseurs, les chefs de services communs de gestion (SCG).

11 SESIC sont candidats pour 18 postes et 8 ASIC sont candidats pour 7 postes.

En **catégorie C**, 459 candidats - 303 femmes et 156 hommes dont 59 primo-partants - postulent pour 384 postes. 36 candidats ont 59 ans et plus. 116 candidats ont obtenu une troisième affectation à l'étranger, notamment des secrétaires de chef de poste et des agents visas. Quelques postes sont très demandés comme Montréal, New York, Singapour, Port-Louis, Hanoï, Rome, Genève et Londres, en particulier pour les fonctions consulaires ou en CAD. Certains sont difficiles à pourvoir comme Annaba, Le Caire, Guatemala, Kiev, Yaoundé, Khartoum. C'est pourquoi cette année les candidats à un troisième poste ont été autorisés à postuler dès la transparence initiale. À ce jour 40 agents n'ont pas eu de proposition. Certains agents ne partiront pas en dépit de leur participation à des formations si leurs fiches d'évaluation ne sont pas probantes, s'ils ne parlent pas la langue du pays d'affectation, s'ils « n'appréhendent pas correctement les difficultés concernant les changements de résidence » (traduire : pays difficiles). 410 agents (91 %) ont vu leurs vœux satisfaits. Les primo-partants et les agents en situation dérogatoire seront acceptés en transparence complémentaire.



Calendrier

Jeudi 20 février

- Réunion d'information sur les temps de séjour

- AG de la Section CFDT-MAE de Nantes

Lundi 24 février

Commission exécutive CFDT-MAE (visioconférence)

Mardi 25 février

- Réunion de concertation « préparation et d'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 »
- CHSCT-S à Nantes

Lundi 3 mars

Réunion de concertation « préparation de l'ordre du jour du CTM des 14 et 15 mai »

Mercredi 5 mars

Réunion de concertation sur l'évaluation FANEV

Vendredi 7 mars

Présentation du document d'orientation de la formation pour 2014-2017

Vendredi 14 mars

Réunion de concertation « Point d'étape sur les règlements intérieurs en administration centrale »

Lundi 17 mars

Point d'étape sur la réforme du réseau culturel

Jeudi 20 mars

Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail ministériel

Temps de travail à l'administration centrale : un nécessaire rappel des règles et des bonnes pratiques

vendredi 24 janvier

CETTE RÉUNION, qui fait suite à un engagement pris par l'administration au CTM du 1^{er} octobre dernier, est présidée par la sous-directrice RH1. La CFDT est représentée par Antoine Derr.

RH1 rappelle qu'elle s'est engagée à toiletter les règlements intérieurs ARTT (RI ARTT) en administration centrale. Le secrétaire général a saisi formellement les directeurs pour que cette démarche aboutisse d'ici le 1^{er} mars. Le message est le suivant : la gestion des horaires contribue à la modernisation des méthodes de travail et doit se faire sous la forme d'un dialogue social. Le DGA a lui aussi envoyé une note aux directeurs rappelant le principe du badgeage obligatoire⁽¹⁾ et le fait que la détermination des bornes horaires doit faire l'objet d'une discussion avec les agents pour répondre aux spécificités du service et concilier travail et vie familiale. Un canevas de RI a été transmis aux directeurs.

La CGT rappelle l'obligation pour l'administration de présenter les RI pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. RH1 approuve.

La CFDT indique qu'en l'absence de RI spécifique c'est le RI du 19 novembre 2012 qui s'applique. Il est clairement établi dans ce règlement que les horaires variables (badgeage) s'appliquent à tous les agents du ministère affectés en centrale.

La CFDT demande à l'administration de fournir des statistiques, afin d'étayer la réflexion avec des éléments concrets, non seulement pour les directions expérimentatrices (DAOI, NUOI et DAM) mais aussi pour l'ensemble de l'administration centrale. Nous souhaitons connaître le nombre d'agents qui ne badge pas. Il sera ensuite intéressant d'établir une typologie de ces agents, par catégorie, par type d'emploi (encadrement, conception, contraintes particulières), par direction et par site. En affinant l'analyse sur la base de données extraites de l'application SAGHA, il doit être possible de déterminer les écarts constatés par rapport au temps de travail prévu dans le RI et par rapport à l'amplitude horaire quotidienne et hebdomadaire maximale, les renoncements à la pause déjeuner (agents badgeant de leur bureau à quelques minutes d'intervalle). Si des écarts notables

sont constatés, une cartographie pourra en être établie et exploitée utilement par le CHSCT et par la DRH.

RH1 répond ne pas savoir si une extraction de ce type de données est possible avec l'outil SAGHA et promet de se renseigner et de donner une réponse à la prochaine réunion.

En ce qui concerne la méthode, la CFDT est attachée à la négociation avec tous les agents dans cette démarche. L'implication de la DRH est nécessaire dans la définition du cadre et de la méthode auprès des directions. Cette renégociation des RI doit permettre de mettre à plat les conditions spécifiques de travail dans les directions ou services, dans le cadre du RI d'administration centrale et du décret de 2000. La DRH devra être attentive à ce que ce dialogue et cette négociation aient lieu dans tous les services, y compris les services soumis à des conditions particulières, dont les cabinets ou la DCP, qui dérogent aux règles posées par le RI. Les primes de sujétion ne sont pas des primes pour heures supplémentaires.

L'administration portera une attention particulière à ces RI.

La CFDT évoque également les permanences durant les week-ends, qui ne devraient plus exister depuis la création des permanenciers professionnels du centre de crise et être remplacées par des astreintes téléphoniques à domicile, ainsi que la nécessité d'encadrer les interventions demandées aux agents durant les week-ends : transport, récupération ou indemnisation du temps de travail effectif. Des témoignages concordants pointent certaines directions géographiques (ANMO, SG, PRO) qui abuseraient de ces permanences et interventions. La CFDT sera particulièrement vigilante à ce que les RI spécifiques encadrent formellement ces situations qui doivent rester exceptionnelles.

Un canevas de RI a été transmis aux directeurs par courriel et un retour des règlements intérieurs reçus sera fait aux syndicats début mars. Le bilan de l'expérimentation (NUOI, DAOI, DAM) sera disponible avant le CTM de mai. Parallèlement les réponses à nos demandes sur les statistiques SAGHA seront fournies lors de la prochaine réunion au sujet des RI.



(1) cf. Note du DGA aux directeurs et chefs de service d'administration centrale n° 10566/DGA/DRH/RH1/B du 30 décembre 2013 : « Je saisis cette occasion pour vous rappeler que le principe des horaires variables, retenu pour l'organisation du temps de travail dans tous les services de l'administration centrale, s'accompagne d'un décompte exact du temps de travail accompli réalisé au moyen du badgeage. Tous les agents sont donc tenus de « badger », à l'exception de ceux ayant sollicité votre autorisation de ne pas bénéficier des horaires variables et de ceux dont la liste figure à l'article 3 du règlement intérieur général (agents chargés de fonctions d'encadrement). »

Les règlements intérieurs ARTT des postes

Afin de renforcer sa connaissance du terrain et de fournir des munitions à ses élus en CCP, la CFDT-MAE vient de procéder à une étude approfondie des règlements intérieurs ARTT des postes (RI)... Qu'en retenir ?

Sur 280 postes, 260 règlements intérieurs, soit 94 %, sont disponibles sur Diplonet, Parmi les 17 manquants, trois grosses emprises seulement : Abidjan ambassade et consulat général, et Libreville CG.

Sur ces 260 RI disponibles, 84 (soit 32%) datent d'une « première vague » 2001-2004. 72 (soit 28%) ont été réali-

sés entre 2005 et 2009 et 103 (soit 40%) sont de facture récente post 2010. Ces derniers sont généralement les plus soignés. Un toilettage s'impose sur une bonne vingtaine des « anciens » au moins.

55% des postes ont opté pour un régime horaire 38h30 et 11 jours de récupération ARTT, 20% pour 38h et 8 jours ARTT, 13% pour 37h30 et 5,5 jours ARTT, 6 % pour 37h et 3 jours ARTT et autant pour 36h30 et aucun jour de récupération ARTT.

Dans les postes ou l'horaire hebdomadaire prévu dans le RI est

inférieur à 38h30 alors que l'horaire hebdomadaire effectif est égal ou supérieur à 38h30, la CFDT encourage les collègues à saisir leurs élus en commission consultative paritaire afin qu'ils renégocient le règlement intérieur afin de faire reconnaître la réalité des horaires effectués et de bénéficier des récupérations y afférentes.

Tous les postes mentionnent un régime d'astreinte. 114 postes mentionnent un régime de permanence. La définition de ces permanences n'est pas toujours claire dans une trentaine de textes et

au moins deux dépassent clairement les nécessités de service. Il est, enfin, intéressant de relever que l'organisation d'un système de permanence « physique » au bureau n'est absolument pas liée à la « difficulté » du poste.

La CFDT rappelle à nouveau que les astreintes doivent toujours être préférées aux permanences, qui s'apparentent à du travail effectif. Lors de chaque comité technique ministériel, des projets de règlements intérieurs sont retoqués – avec l'assentiment de l'administration – pour cause de permanences injustifiées.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA SECTION CFDT-MAE DE PARIS - 30 JANVIER 2014

L'assemblée générale de la section de Paris a rassemblé une quarantaine d'adhérents à la cafétéria de Convention. Après un rappel des enjeux des élections de décembre 2014 et un appel à la mobilisation de tous les adhérents, la secrétaire générale a rappelé les principaux dossiers revendicatifs pour l'année qui vient.

Parmi eux, une attention particulière est attachée à la prévention des risques psychosociaux. En effet, les suppressions d'emplois en centrale comme à l'étranger se poursuivent et les missions dévolues aux agents doivent prendre en compte ces baisses d'effectifs. A cet égard, la CFDT-MAE est vigilante sur la mise en place des ambassades à très petits formats qui, si la réflexion sur les missions n'est pas menée au bout, fera peser une charge insoutenable sur les agents.

Un peu d'histoire

Dans les années 70 et 80, la section de Paris s'identifiait au syndicat lui-même. Toute l'activité du syndicat se décidait dans cette section. Puis dans les années 90, la section de Paris est tombée dans une profonde léthargie et n'avait pas de réelle existence sinon une rubrique dans le fichier des adhérents. Pas de réunions régulières d'adhérents, pas de bureau élu, pas d'heures mensuelles d'information pour informer les salariés... Un début de prise de conscience se produit dans les années 2005-2010 avec des tentatives de réunion, notamment ... au moment de la galette des rois pour attirer un peu de monde mais rien de bien organisé. La situation s'est nettement améliorée en 2012 lorsque les permanents parisiens ont décidé de faire preuve de volontarisme en instituant un rendez-vous régulier, tous les 15 jours, alternativement à Convention et au Quai d'Orsay.

La régularité a fini par payer

Les réunions annoncées à l'avance réunissent généralement 15 à 20 adhérents et donnent lieu à des échanges qui permettent aux responsables et aux permanents parisiens de donner aux adhérents de l'information toute chaude sur le dialogue social : réunions de concertation et groupes de travail thématiques, comité technique ministériel, CHSCT, réunions ADOS ou comité d'action sociale. Réciproquement les adhérents – et les sympathisants qui sont admis dans ces réunions – font remonter leur vécu, leurs interrogations, parfois aussi leurs problèmes personnels. Ça c'est du syndicalisme de proximité !

Les thèmes abordés concernent les conditions de travail (aménagement à Convention, problèmes d'ondes électromagnétiques à la Courneuve), temps de travail (badgeage ou pas, dépassements d'horaires, questions sur le CET, absence de RI ARTT), affaires sociales et cantines...

Enfin le dialogue social de proximité à Paris !

La grande réussite en 2013 – que l'on doit aussi aux efforts de tout le syndicat, qui s'est beaucoup investi sur cette question -, c'est l'institution, après des années d'effort et de revendication, d'un comité technique (CT) compétent pour les agents de l'administration centrale (Paris et Nantes). Parallèlement sera institué un comité d'hygiène sécurité et conditions de travail spécifique pour Paris. Les conséquences concrètes se mesureront seulement en 2015 lorsque ces deux instances seront en place. D'ici là, il y aura un travail à mener par la section syndicale de Paris pour la préparation des élections à ce CT.

Les actions de communication réalisées par la section de Paris en 2013 (affichage

syndical, tractage aux portes du MAE, présence aux réunions d'info à la Courneuve) fourniront le socle de notre activité pour 2014 et la campagne électorale sera la prolongation de tout ce qui a été lancé en 2012 et 2013.

En conclusion des remerciements sont adressés à notre camarade Martine Chausin, qui a quitté récemment la permanence pour prendre une retraite bien méritée et qui pendant deux ans, comme secrétaire de la section, s'est démenée pour organiser les réunions de section, trouver des salles, prévenir les adhérents, prendre des notes et préparer des comptes-rendus diffusés rapidement. La relève de Martine est assurée collectivement et il appartiendra au bureau de reprendre le flambeau.

Au terme de l'assemblée générale, les participants élisent le nouveau bureau de la section, composé de Patrick Gaud (DAF), Hervé Goudal (DGM) et Thierry Duboc (CDC). Nous souhaitons bonne chance à ce bureau et nous sommes ravis d'y accueillir de nouveaux visages, qui témoignent de la vitalité de notre fonctionnement démocratique et de notre capacité à proposer à nos adhérents un parcours militant, avec une offre de formation adaptée.

Le bureau de la section, qui s'est réuni le 14 février a désigné Hervé Goudal en qualité de secrétaire de section et Patrick Gaud comme secrétaire adjoint. Il a adopté son plan d'action pour 2014, au premier rang duquel figurera l'organisation d'heures mensuelles d'information ouvertes à tous les salariés.