

Compte-rendu de mandat CFDT-MAE au comité technique ministériel 2010-2014

Édito

Le comité technique paritaire ministériel (CTPM), dont les vingt représentants du personnel avaient été élus le 7 juillet 2010 est devenu comité technique ministériel (CTM) suite aux accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social (voir page 3).

Au cours de la mandature qui s'achève, entre le CTPM du 20 octobre 2010 et le CTM qui se tiendra les 5 et 6 novembre prochain, le comité a été convoqué à quinze reprises, dont neuf fois en séance ordinaire, trois fois suite au rejet unanime d'un ou plusieurs avis formels par les vingt représentants du personnel, deux fois à la demande d'une majorité de repré-

sentants du personnel et une fois suite à un boycott de la part de tous les syndicats.

Après chaque comité technique la CFDT a rendu compte aux agents du MAEDI de ses interventions en présence des ministres successifs, de ses votes et explications de vote sur les avis formels, des acquis engrangés mais aussi des difficultés rencontrées.

Alors que la campagne électorale pour le renouvellement des représentants du personnel au CTM s'ouvrira dans quelques jours, la CFDT souhaite présenter aux électeurs son compte-rendu de mandat.

La présente *Lettre du syndicat CFDT-MAE (LDS)* a pour ambition de retracer, à partir d'articles publiés sur notre site internet (www.cfdt-mae.fr) ou dans nos LDS mensuelles, une dizaine d'évènements marquants qui prouvent que lorsque l'administration est disposée à négocier, la CFDT est toujours présente pour faire des propositions et faire bouger les lignes mais que, quand tel n'est pas le cas, la CFDT peut hausser le ton et construire un rapport de forces en intersyndicale pour obtenir des droits nouveaux au bénéfice de tous les agents.

Représentativité au MAE 2010-2014

	Suffrages	%	Sièges
CFDT	3 084	41,4%	9
ASAM	1 314	17,6%	4
CGT	1 206	16,2%	3
USASCC	567	7,6%	1
FO	524	7,0%	1
FSU	383	5,1%	1
CFTC	372	5,0%	1
Total	7 450	100%	20

Résultats de l'élection au CTPM du 7 juillet 2010 :

17.693 inscrits (pour mémoire : le 4 décembre 2014, après 4 ans de RGPP et de MAP et l'exclusion des Volontaires internationaux du corps électoral, il ne restera que 15.680 inscrits).
Blancs et nuls : 123
exprimés : 7.450
participation : 42,80 %

Grâce à la CFDT, le CTM n'est pas une chambre d'enregistrement

Si la CFDT n'a pas pour habitude de pratiquer la politique de la chaise vide ni de faire de l'obstruction, elle n'hésite pas à « marquer le coup » lorsque l'administration néglige le dialogue social ou tente de passer en force :

► la CFDT a participé au **boycott intersyndical lors du CTPM des 20 et 21 octobre 2010** pour protes-

ter « contre la réforme injuste des retraites » mais aussi « pour dénoncer le démantèlement des moyens, des effectifs et des missions du Ministère, la dégradation continue des conditions de travail et l'absence de vrai dialogue social, où les réunions dites de dialogue se résument à l'annonce de décisions de l'administration, non négociées et non négociables »;

► en mai 2011, **la CFDT a participé à l'élaboration d'un vœu intersyndical** qui a eu pour effet de faire reculer l'administration sur la question du centre des archives à Casterneau (44);

► en novembre 2011 la CFDT a participé au **rejet unanime d'un avis formel au sujet de l'EPIC Campus France**, obligeant l'administration à convoquer à nouveau le comité quelques semaines plus tard ;

► en octobre 2012, après le changement de majorité politique, **la CFDT a obligé l'administration à réunir un CTM exceptionnel et à venir s'expliquer** sur « le maintien de l'universalité du réseau diplomatique, consulaire, culturel et de développement, le budget 2012/2013, les effectifs et les missions à l'administration centrale et dans les réseaux diplomatique, consulaire, culturel et de développement et les perspectives post RGPP »;

► en novembre 2012, la CFDT, aux termes de débats tendus, s'est associée au **rejet unanime de deux avis formels, le premier sur l'externalisation des visas, l'autre sur l'abatement de l'indemnité de résidence pour les agents en poste double**, obligeant l'administration à réunir à nouveau le comité quelques semaines plus tard;

► lors du CTM de mai 2013, **la CFDT a organisé la fronde contre les projets de rabetage des indemnités de résidence et a interpellé le ministre Laurent Fabius sur le manque de dialogue social**, obligeant l'administration à retirer précipitamment ses projets de texte, à revoir sa copie et à la repré-

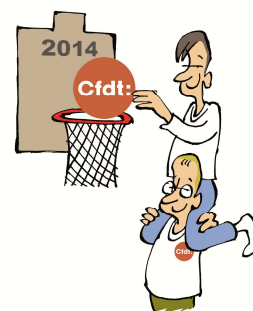
senter quelques semaines plus tard;

► enfin, en octobre 2013, **la CFDT a obligé l'administration**, qui rechignait depuis des années à créer des instances de dialogue social compétentes pour les services parisiens, **à réunir un CTM exceptionnel consacré uniquement aux problématiques franciliennes** (temps de travail, régime indemnitaire, politique immobilière). La preuve a ainsi été apportée de l'utilité de telles instances de dialogue social dans les services franciliens du MAE. Le CT d'administration centrale et le CHSCT seront créés à l'occasion des élections du 4 décembre 2014.

Ces épisodes ne sont pas des sautes d'humeur syndicales : l'administration a fini par comprendre qu'elle ne pouvait pas impunément présenter des textes bancals ou passer en force.

Désormais, la plupart des projets de textes et règlements soumis au CTM pour « avis formel » donnent lieu à des réunions de concertation en amont des réunions du comité et s'analysent comme des séances de déminage.

La CFDT a organisé la fronde contre les projets de rabetage des indemnités de résidence et a interpellé le ministre Laurent Fabius sur le manque de dialogue social



Du CTPM au CTM, la rénovation du dialogue social

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique articulent le dialogue social dans la fonction publique autour de deux principes clés : un dialogue social plus large et plus efficace et des acteurs plus légitimes et plus responsables.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la **loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique**.

S'agissant des comités techniques (CT), la loi consacre tout d'abord le principe de l'élection des représentants des personnels au sein des comités techniques de l'État. Le décret n° 2011-184 du 15 février fixe les règles relatives notamment à l'organisation, à la composition, aux élections, aux attributions et au fonctionnement de ces CT. Les représentants des personnels au sein des CT ministériels et de proximité, sauf en cas d'insuffisance des effectifs, sont désormais élus au **scrutin de liste** par l'ensemble des personnels qui relèvent de leur périmètre.

Au MAEDI, dont la dernière élection du comité technique avait été organisée avant l'entrée en vigueur des textes sur la rénovation du dialogue social, l'élection du 4 décembre 2014 s'effectuera donc pour la première fois au scrutin de liste.

Le paritarisme numérique au sein de ces instances est supprimé depuis l'entrée en vigueur des textes sur la rénovation du dialogue social, en novembre 2011. C'est la raison pour laquelle le comité technique paritaire ministériel élu en 2010 a été rebaptisé comité technique ministériel l'année suivante. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour : siègent les interlocuteurs les plus concernés par les sujets discutés au sein de ces instances. **Seuls les représentants des personnels prennent désormais part au vote**. Lorsqu'un projet de texte recueille un vote défavorable unanime, le projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée (*voir illustration de cette procédure infra M comme maîtrise de la masse salariale*).

Enfin, **la loi élargit les attributions des comités techniques** pour tenir compte des nouveaux enjeux de la gestion publique. Au-delà des

problèmes d'organisation et de fonctionnement des services, ces instances doivent être obligatoirement consultées sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, sur les questions statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations. Les CT doivent être également informés des principales décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois et débattre du bilan social.

Au MAEDI, le dialogue social qui relève des comités techniques sera réalisé, dans le respect des compétences de chaque comité technique, au sein du CTM, du CT d'administration centrale, compétent pour les questions relatives aux services d'administration centrale tous sites confondus (*cf. infra D comme dialogue social - dialogue social en administration centrale*), et des CT de proximité qui seront institués dans les services de l'État à l'étranger (*cf. infra D comme dialogue social - dialogue social dans les postes*).

Les accords de Bercy définissent un dialogue social plus large et plus efficace et des acteurs plus légitimes et plus responsables



comme
Contractuels

CCP des contractuels : la CFDT obtient la prise en compte de ses amendements

CTM 6 et 7 novembre 2013 - LDS n° 231

« La constance et l'opiniâtreté de la CFDT ont été récompensées au CTM des 6 et 7 novembre : ses demandes réitérées concernant les commissions consultatives paritaires des agents contractuels, formulées par ses élus en CCP et par ses représentants en réunions de dialogue social, ont été entendues et vont permettre d'aligner la fréquence de tenue de la CCP des contractuels (hors agents ante Le Pors) sur celle des CAP de titulaires.

La CFDT a obtenu que la CCP des agents contractuels « post Le Pors » se réunisse deux fois par an

Cette première avancée pour un dialogue social de qualité répond à une revendication importante

qui concerne près de 2500 agents dont les situations sont examinées par cette CCP (agents en CDI, en CDD, détachés sur contrats, experts techniques internationaux, agents PACTE, agents recrutés au titre du handicap). Après les élections générales de décembre 2014 qui renouvelleront les représentants du personnel dans les CAP et CCP, ces agents contractuels bénéficieront de deux CCP annuelles, une au printemps (qui traitera principalement des mouvements) et une en automne (qui pourra enfin examiner en année N les questions des évaluations et des promotions qui jusqu'alors n'étaient prises en compte qu'avec un an

de retard (au printemps de l'année N+1). C'est donc un véritable acquis pour ces personnels.

Cette modification a été rendue possible par la nécessité de toiletter les textes régissant les deux CCP de contractuels (agents ante Le Pors d'une part, autres contractuels d'autre part) afin de les mettre en adéquation avec les nouveaux textes régissant le dialogue social (accords de Bercy de juin 2008 et loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010). L'administration a donc convoqué les organisations syndicales à ce sujet les 6 juin et 22 octobre 2013 préalablement au CTM devant lequel les projets d'arrêtés ont fait l'objet d'avis formels. »



comme
Dialogue social

Dialogue social dans les postes : la CFDT vote contre un dialogue social à deux vitesses

CTM 6 et 7 novembre 2013 - LDS n° 231

« La CFDT, très attachée au principe du dialogue social dans les postes (DSP), a voté contre le projet de décret relatif aux instances de dialogue social dans les services de l'État à l'étranger présenté en avis formel lors de ce

CTM. Elle entendait ainsi protester contre l'exclusion des recrutés locaux des comités techniques de proximité. La CFDT a demandé que les débats du CTM sur ces questions soient portés à la connaissance

du Conseil d'État quand celui-ci sera appelé à donner son avis sur ce projet de décret. »

COMMENTAIRE

La CFDT avait en effet exposé qu'il n'était pas justifié d'exclure les col-

lègues recrutés locaux (RL) du périmètre électoral qui doit inclure tous les membres de la communauté de travail, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ces derniers pouvant être de droit public ou de droit privé.

Ce projet de décret n'a finalement pas été soumis à l'examen du Conseil d'État. Le 29 avril 2014, l'administration est revenue vers les syndicats et a annoncé que sa position avait évolué depuis le CTM de novembre 2013,

et qu'elle estimait désormais, après une consultation informelle du Conseil d'État, que le décret du 15 février 2011 n'excluait pas que les RL soient électeurs aux comités techniques de proximité.

Lors de cette réunion, la CFDT a demandé et obtenu que le projet de décret dispose expressément que, outre les questions traditionnellement dévolues aux CT, ces derniers soient consultés sur les questions générales relatives aux conditions d'emploi des

RL, notamment la rémunération et la protection sociale.

Par ailleurs, la dimension hygiène, sécurité et conditions de travail sera désormais systématiquement traitée dans le cadre du dialogue social dans les postes puisqu'entrent dans les compétences du comité technique de proximité les questions qui y sont relatives, lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès de lui.

Après une consultation informelle du Conseil d'État, il s'avère que le décret du 15 février 2010 n'exclut pas que les recrutés locaux soient électeurs aux comités techniques de proximité

Dialogue social à l'administration centrale : la CFDT finit par arracher la mise en place d'un comité technique d'administration centrale et d'un CHSCT parisien

CTM des 6 et 7 novembre 2013 - LDS n° 231

« Le ministre a proposé, lors du CTM, d'instituer un comité technique (CT) d'administration centrale qui remplacera le comité technique spécial de Nantes et se réunira alternativement à Paris et à Nantes. Le comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CHSCT) nantais sera conservé et un CHSCT sera créé pour les services franciliens ou pour l'ensemble des services d'administration centrale.

La CFDT s'est déclarée favorable à cette nouvelle architecture qui permettra enfin que les agents franciliens du MAE soient représentés par des instances de dialogue social de proximité. »



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

E

comme
Évaluation

La CFDT avait appelé de ses vœux la mise en place d'un entretien professionnel d'évaluation en lieu et place de la notation

Projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel : la CFDT freine les ardeurs de l'administration

CTPM du 27 octobre 2010 - LDS n° 200

« Lors du CTPM du 27 octobre 2010, un projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel a été examiné pour avis formel. Ce texte, qui fixe les règles applicables en 2011 en la matière, s'inscrit dans le cadre d'une réforme que la CFDT avait appelée de ses vœux, à savoir la mise en place d'un entretien professionnel d'évaluation en lieu et place de la notation. Le système, expérimental, et testé par 10 autres administrations, sera pérennisé à compter du 1er janvier 2012.

Le texte proposé prévoyait notamment qu'une **majoration d'ancienneté d'un mois** pouvait être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle était jugée insuffisante et qu'une **majoration d'ancienneté de deux mois** pouvait être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle était jugée très insuffi-

sante, par décision du chef de service et après avis de la commission administrative paritaire.

Cette disposition est ainsi rédigée : « Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service. Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis du comité technique paritaire compétent, fixent les modalités d'application des majorations d'ancienneté. »

Cette disposition, si elle n'interdit pas de prévoir deux niveaux de majoration d'ancienneté, ne rend cependant pas la chose obligatoire.

A ces arguments tirés de la seule lecture des dispositions que

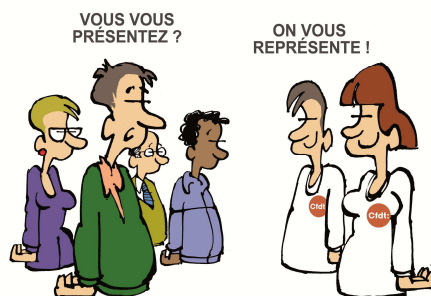
l'arrêté était chargé de mettre en œuvre, s'ajoutent des considérations de contexte, fondées sur la richesse de la palette mise à disposition de l'administration pour tirer les conséquences d'une insuffisance professionnelle. En effet, il est vraisemblable que l'agent dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante en subira logiquement les conséquences notamment en termes financiers, en termes d'évolution de carrière et d'affectations. Il a semblé inopportun de charger la barque alors que la réglementation ne l'imposait pas.

Souscrivant à cette façon de voir, l'administration a accepté d'amender son texte dans le sens demandé par la CFDT (pas de majorations d'ancienneté de deux mois) et cette dernière a voté en faveur de ce texte. »

Notices individuelles d'inspection : la CFDT engrange un acquis revendiqué de longue date

CTPM du 27 octobre 2010 - LDS n° 200

« Un progrès est enregistré avec désormais la possibilité pour l'agent en poste d'obtenir, à sa demande expresse, ce document par messagerie. La CFDT a rappelé que ce document, susceptible d'avoir des conséquences directes sur la gestion de l'agent par l'administration centrale, devrait surtout lui être directement adressé sans délai ni demande de sa part. »



Évaluation à 360° : le dispositif continue d'évoluer

CTM du 14 mai 2014 – LDS n° 242

« Le principe de l'évaluation à 360° consiste en une évaluation des membres d'une organisation (souvent les dirigeants), à partir de différentes sources : supérieurs, subordonnés, collègues notamment. Il s'agit de recueillir l'avis de tous ceux qui se trouvent autour de la personne évaluée.

La CFDT, depuis 2006, soutient le dispositif, qui est à son sens nécessaire pour disposer, dans sa globalité, de l'ensemble des jugements portés sur les agents d'encadrement.

Il s'agit là d'un levier majeur de lutte contre les risques psychosociaux, dans la mesure où cette évaluation à 360° permet de situer à la source les causes d'éventuels dysfonctionnements en matière de gestion des ressources humaines. En cas de dysfonctionnements avérés en la matière, les personnels d'encadrement peuvent être mis en face de leurs responsabilités et, le cas échéant, des conséquences peuvent en être tirées quant à la poursuite de leurs parcours professionnels.

UNE EXTENSION BIENVENUE DU PÉRIMÈTRE DES AGENTS ÉVALUÉS

Au Département, les agents exerçant les fonctions de secrétaire général, d'inspecteur général, d'ambassadeur, de consul général, de directeur général, de directeur, de chef de service d'administration centrale sont actuellement concernés par l'évaluation à 360°, qui « vise en particulier à évaluer les capacités de l'agent à animer et diriger une équipe, à coordonner l'ensemble des services placés sous son autorité, à assurer la bonne gestion des moyens de l'État et à faire preuve de dynamisme et de sens de l'initiative ». **Le projet d'arrêté prévoit l'extension du dispositif aux directeurs adjoints et aux sous-directeurs d'administration centrale. Cette extension, est, de l'avis de la CFDT, bienvenue.**

LE RÔLE DES PAIRS DANS L'ÉVALUATION DEVRA ÊTRE PRÉCISÉ

Outre à l'agent lui-même, qui procède à une auto évaluation, il

est actuellement fait appel aux responsables de services avec lesquels l'agent évalué est en relation directe de travail, que ces responsables soient en fonctions à l'administration centrale ou dans les postes diplomatiques et consulaires. Il est également fait appel aux collaborateurs directs de l'agent évalué.

Le projet d'arrêté prévoit que, pour les agents affectés à l'administration centrale, des pairs seront également sollicités, à savoir les représentants, de même niveau, qui exercent dans les services partenaires. Cette dernière disposition n'a cependant pas fait l'objet d'une concertation préalable, ce que n'a pas manqué de relever la CFDT. Les discussions devraient se poursuivre sur la mise en œuvre de cet aspect de la réforme. **Cela étant, compte tenu de l'intérêt global du projet de texte et des avantages attendus du dispositif, la CFDT a voté en faveur de ce projet d'arrêté.**

La CFDT, depuis 2006, soutient le dispositif, qui est à son sens nécessaire pour disposer, dans sa globalité, de l'ensemble des jugements portés sur les agents d'encadrement



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**



comme
**Hygiène,
Sécurité et
Conditions
de travail**

*La CFDT
relaye les
craintes des
agents. Elle
remet au
DGA, avec
l'autorisation
de leurs
auteurs,
les dix
témoignages
qu'elle a reçu*

Pollution atmosphérique à Pékin

Compte-rendu publié le 2 mars 2013 sur www.cfdt-mae.fr

« Suite aux interpellations des organisations syndicales alertées par les agents en poste à Pékin (notamment la lettre d'alerte de la CFDT-MAE, le 12 février 2013), le DGA a convié les syndicats à une réunion d'information sur cette situation de pollution atmosphérique.

Le DGA souligne que ce format a été choisi pour répondre très rapidement aux questions des représentants syndicaux, sans attendre la tenue d'un CHSCT plus long à organiser. Il rend compte des TD adressés les 18 janvier et 15 février par notre ambassade à Pékin. Dans ces télégrammes, le chef de poste décrit la situation de pollution et ses conséquences sur les résidents français. Il fait part de l'inquiétude des agents de l'ambassade, du lycée français et de la communauté française dans son ensemble en demandant des moyens pour équiper les sites en purificateurs d'air, ainsi qu'un reclassement des indemnités de résidence et des droits à jours d'aération.

La CFDT relaye les craintes des agents. Elle remet au DGA, avec l'autorisation de leurs auteurs, les dix témoignages qu'elle a reçus. Elle insiste sur la demande d'équipements en purificateurs d'air des locaux de l'ambassade et du lycée français, soulignant que cela est déjà le cas pour la résidence, et de jours d'aération pour les agents, comme cela se fait dans d'autres ambassades.

Le DGA et le DRH prennent connaissance de ces témoignages

en séance. Le DRH explique que le lycée français a décidé fin janvier d'équiper les salles de purificateurs. Il ajoute cependant que la période du nouvel an chinois pourrait retarder l'effectivité de l'équipement.

Le médecin de prévention détaille les facteurs de dangerosité et de toxicité de la pollution constatée, en soulignant que les populations les plus exposées sont les personnes souffrant de pathologies pulmonaires ou cardio-vasculaires, les femmes enceintes et les jeunes enfants. Il recommande que les agents en poste soient à jour de leurs vaccinations, la pollution favorisant les infections. Il indique qu'il veillera à mieux informer les agents candidats au départ sur les problèmes de pollution de ce poste. Mais il ne semble pas convaincu de la nécessité d'une mission de sa part du fait de la présence sur place du médecin de l'ambassade qui suit de près ce dossier.

Le SIL présente les équipements actuels de l'ambassade en soulignant les difficultés d'équipements nouveaux en purificateurs d'air du fait de l'incidence à attendre sur les circuits de chauffage et de climatisation. La capacité du circuit électrique pourrait également être insuffisante pour la mise en service d'environ 150 purificateurs d'air individuels. Des investigations sont en cours.

Le DRH souligne le fait que l'ambassade n'est pas inactive et a organisé plusieurs réunions

de dialogue social sur ce sujet. A Paris, les conséquences des problèmes de pollution apparaissent dans les difficultés rencontrées par la DRH pour pourvoir certains postes très exposés.

Le DGA reconnaît que l'inquiétude des agents est fondée et conclue la réunion en annonçant qu'une réponse sera apportée le plus rapidement possible au questionnement des agents et des représentants syndicaux. Des vérifications et investigations seront menées au préalable, à partir des échanges menés. Des pistes sont identifiées : meilleure information avant le départ en poste en veillant au profil médical et aux projets familiaux des candidats ; au retour de Pékin, veiller à ne pas affecter sur un deuxième poste exposé à forte pollution ; équipement en purificateurs d'air (après études) ; jours d'aération (vérifier ce qui existe à l'ambassade d'Allemagne en cette matière par rapport aux jours de congés annuels) ; inscription de la question au CHSCT du 19 avril 2013.

La CFDT-MAE, qui a exercé sans délai son droit d'alerte auprès de l'administration et a relayé les messages des agents concernés, reste fortement mobilisée sur ce sujet prioritaire en CHSCT, pour Pékin et tous les postes confrontés à des niveaux de pollution élevée. »



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

Rabotage des indemnités de résidence

CTM du 16 mai 2013 - LDS n° 227

« Les vingt représentants du personnel au CTM, ont rejeté, le 16 mai dernier, les trois projets d'arrêté définissant les vocations aux emplois diplomatiques et consulaires des secrétaires de chancellerie, des secrétaires des affaires étrangères et des conseillers des affaires étrangères.

L'administration a peine à préserver les apparences du dialogue social. Deux réunions avec les syndicats ont été organisées, les 27 et 31 mai 2013, pour pallier l'absence de concertation, avant le CTM, sur les « mesures de maîtrise de la masse salariale » destinées à garantir le versement des salaires jusqu'en décembre 2013. Les documents de séance et les éléments chiffrés transmis sont parcellaires et ont été adressés à la dernière minute. Le représentant de l'administration

n'était pas mandaté pour négocier. Une troisième et dernière réunion a finalement été annulée.

Les concessions de l'administration ont été minimales. **La suppression de la prime de performance individuelle de performance (PPI) pour les chefs de service à l'étranger (revendication CFDT-MAE)** permettra de diminuer l'effort demandé aux secrétaires de chancellerie. Mais le rabotage à brève échéance des tableaux de vocation des secrétaires et des conseillers des affaires étrangères n'est pas remis en cause. La suppression de la possibilité de changer d'emploi de vocation au cours de la première année est maintenue pour les trois corps.

La CFDT maintient que l'administration, pour complaire à Bercy, confond vi-

tesse et précipitation.

Il serait pourtant possible d'exonérer les secrétaires de chancellerie - qui ne font pas partie des « catégories les plus favorisées » - comme l'a affirmé le ministre - d'un nouveau rabotage de leurs IR. En attendant les résultats de l'audit demande par le Premier Ministre sur les hautes rémunérations dans la fonction publique, la CFDT suggère un rabotage supplémentaire (1%) de la PPI des ambassadeurs. Pour le moyen et long terme, la CFDT propose un strict encadrement des recrutements de CDD, notamment dans les cabinets ministériels, puisque le non-renouvellement de leurs contrats oblige à verser des centaines de milliers d'euros d'indemnités de chômage, qui plombent la masse salariale. »

M
comme
Maîtrise de la masse salariale

La CFDT maintient que l'administration, pour complaire à Bercy, confond vitesse et précipitation

L'histoire se répète avec la réforme des temps de séjour

CTM du 15 mai 2014 - LDS n° 242

Monsieur le Ministre,

Il y a un an, la CFDT avait déploré le manque de dialogue social et la précipitation de l'administration à mettre en œuvre le rabotage des indemnités de résidence. Cette précipitation nous avait valu la convocation d'un comité technique exceptionnel qui n'avait vu qu'une modification marginale des textes.

De ce point de vue, l'histoire se répète, et je vais vous parler de l'actualité syndicale du moment: le 10 avril, un arrêté modifiant les temps de séjour à l'étranger a été publié. Et si l'on regarde l'enchaînement des événements, on a là tous les ingrédients d'une réforme ratée :

► cette publication a été précédée d'une réunion d'information des organisations syndicales, pendant laquelle il nous avait bien été précisé qu'il ne s'agissait pas d'une réunion de concertation. Monsieur le Ministre, à l'instant vous avez insisté sur l'importance d'un dialogue social de qualité, mais je le regrette, en l'occurrence, de dialogue social, il n'y en a pas eu !

► l'entrée en vigueur de cette mesure, à quelques semaines des congés d'été et alors que les agents et leurs familles ont déjà pris leurs dispositions pour leur séjour en France et que les billets d'avions sont déjà payés, a suscité une réaction immédiate des chefs de postes et des responsables de services communs de gestion. Il y a quelques ins-

tants, le directeur général de l'administration nous a annoncé le report au 1er septembre de cette mesure, qui est une mesure d'urgence nécessaire.

Néanmoins, le texte tel qu'il est ne nous convient pas. Il n'est pas compris par les agents car il comporte de nombreuses incohérences. Par exemple, le passage de 15 à 10 mois de Pékin, alors que nos collègues sont exposés à une forte pollution atmosphérique; un autre exemple, des pays d'Amérique Centrale ou du Caucase, qui présentent des conditions de vie similaires, sont classés différemment. Nous demandons que le chantier soit rouvert et qu'une réelle concertation ait lieu avec les organisations syndicales, pour parvenir à une réforme plus juste. »

P

comme
Prévention
des risques
psycho-
sociaux
(RPS)

La CFDT a tenu à s'assurer que le champ couvert par le plan de prévention était non seulement la prévention du stress au travail, mais également celle des violences (externes et internes, en ce compris les harcèlements)

La CFDT a obtenu la création d'un groupe de travail

CTPM du 27 octobre 2010 - LDS n° 200

« La CFDT-MAE a demandé que le point « Prévention du stress et des violences au travail » figure à l'ordre du jour du CTPM du 27 octobre 2010 et du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) du 4 novembre 2010. Lors du CCHS de novembre 2006 et lors du CTPM de décembre 2006, la CFDT a appelé l'attention de l'administration sur le stress au travail et demandé que ce dossier constitue dorénavant une priorité. Deux réunions mensuelles d'information ont été organisées par la CFDT en janvier 2007 et nombre de dossiers individuels ont nécessité l'intervention de notre syndicat.

Compte tenu des accords-cadres existants au niveau communautaire et de la signature de l'accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique d'octobre/novembre 2009, qui prévoit des actions notamment en matière d'évaluation et de prévention des problèmes de santé liés aux risques psycho-sociaux, la CFDT a estimé que les conditions étaient réunies pour que le MAE mette en œuvre un plan de prévention du stress et des violences au travail. C'est pourquoi elle a proposé lors du CCHS du 8 avril 2010 une méthodologie (pré-diagnostic, constitution d'un groupe-projet, établissement d'un diagnostic approfondi, restitution des résultats en CCHS, élaboration d'un plan de mise en œuvre). La CFDT a demandé à l'adminis-

tration de reprendre à son compte cette démarche et d'instituer un groupe de travail.

L'administration, qui, dans un premier temps, voulait attendre que les instructions viennent du ministère chargé de la fonction publique, s'est finalement ralliée à la proposition de la CFDT de créer sans attendre un groupe de travail.

Lors du CTPM du 27 octobre 2010, l'administration a annoncé son intention de ne procéder à sa mise en place qu'après avoir recruté un médecin de prévention supplémentaire, en février 2011. Cela n'était guère satisfaisant.

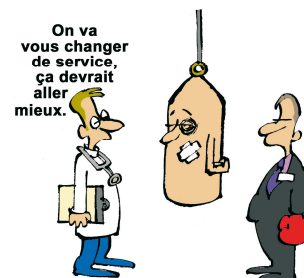
La CFDT a obtenu que la constitution du groupe de travail ne soit pas différée. En effet, compte tenu du fait que l'étude systématique des causes du stress et autres souffrances au travail et de la mise en œuvre de leur prévention, implique, au-delà des questions interindividuelles, de se pencher sur les questions structurelles et liées à l'organisation du travail, la CFDT a fait valoir que la réflexion pouvait dès à présent être engagée.

À titre liminaire, la CFDT a tenu à s'assurer que le champ couvert par le plan de prévention était non seulement la prévention du stress au travail, mais également celle des violences (externes et internes, en ce compris les harcèlements). S'agissant des indicateurs à prendre en compte, il est à ce stade raisonnable de

penser que, pour ce qui est des indicateurs relatifs au fonctionnement de notre administration, il conviendra d'observer ce qui se passe en matière de temps de travail, de congés pris ou non pris, de mouvements de personnels (temps de séjour dans une affectation écourtés ou non), du climat des relations sociales, d'intérêt pour les élections professionnelles, de formation et de rémunération, du lien entre rémunération et performance et d'organisation du travail. Lors de plusieurs CTPM, la CFDT a souligné le caractère multiple et non coordonné des « commandes » qui pouvaient fuser sur les services, notamment les services administratifs et financiers uniques (SAFU), commandes que l'administration a elle-même qualifiées de « parfois excessives et qui devaient absolument être filtrées et mieux canalisées ».

S'agissant des indicateurs liés à la santé au travail des agents, le nombre d'accidents, de maladies professionnelles, de situations graves telles notamment le stress chronique, les signes de malaise ou crises de larmes, voire des cas extrêmes figurent parmi les phénomènes dont l'étude est à l'évidence pertinente dans le cadre de cet exercice.

Compte tenu de ces constatations de pure logique et de bon sens, il apparaît nécessaire que, outre



évidemment les organisations syndicales, tous les intervenants, que ce soit en matière de gestion, de contrôle, ou de soins médicaux, dans le traitement des indicateurs évoqués plus haut, doivent être associés à ce groupe de travail, sans préjudice naturellement d'intervenants extérieurs, tels que proposés par l'administration (psychologue du travail, ergonomes). Cette manière de voir a rencontré un écho positif de la part de l'administration, aussi bien sur le champ de réflexion du groupe de travail (notion large de prévention du stress, incluant la prévention des violences externes et internes), que sur la participation de l'administration dont les différents capteurs des indicateurs évoqués pourront être mobilisés (DRH, IGAE, Médecine de prévention notamment). »

COMMENTAIRE

La CFDT s'est largement impliquée dans les travaux du groupe de travail dont

les travaux ont abouti, fin 2012, à l'élaboration du premier plan de prévention des RPS au MAE.

Le plan de prévention des risques psychosociaux publié le 4 janvier 2013 sur Diplonet est un document évolutif. Un questionnaire-enquête, élaboré au sein d'un groupe de travail qui s'est réuni dès le début de 2013 et dans lequel la CFDT a été très active, destiné à être envoyé tous les trois ans aux agents, permettra de l'actualiser. La première édition de cette enquête s'est déroulée du 25 mars au 17 avril 2013.

La CFDT, qui détient actuellement 4 sièges sur 7 au CHSCT ministériel, a travaillé en parallèle à l'inclusion prescrite par les textes de l'item « risques psychosociaux » dans le document unique,

inclusion qui a cessé depuis deux ans d'être contestée par l'administration.

La CFDT-MAE, constamment en initiative sur le terrain de la santé au travail, continuera de faire de ce sujet l'une de ses priorités. Le plan de prévention des RPS, que la CFDT appelait de ses vœux, ne saurait cependant venir qu'en soutien et accompagnement d'une politique raisonnée des effectifs et des moyens, qui pour l'heure sont insuffisants et doivent retrouver le niveau nécessaire à l'accomplissement des missions. En aucun cas l'existence d'un tel plan ne doit légitimer une politique aveugle et inconsidérée de réduction des effectifs et des moyens.

La CFDT obtient la relance du groupe de travail sur les recrutés locaux

CTPM du 27 octobre 2010 - LDS n° 200

« La note figurant dans le dossier du CTPM indique que la nouvelle version du guide du recrutement local (vademecum) a été mise en ligne sur Diplonet en mai 2009. Elle a été révisée début 2010 avec l'institution du cadre salarial et complétée en juillet dernier par une fiche sur la protection sociale.

« La mise en ligne de cette nouvelle fiche constitue une première étape des travaux en cours sur l'amélioration de la protection sociale des agents de droit local. De nouvelles réunions du groupe de travail vont être programmées pour examiner

les différents risques à couvrir. L'objectif est d'établir les critères sur lesquels s'appuiera la DRH pour améliorer l'usage de ses disponibilités budgétaires (sic). Il s'agira, en particulier, de définir un ordre de priorité des risques à couvrir et un niveau de protection minimal à atteindre dans l'ensemble du réseau pour chacun de ces risques ».

La CFDT fait remarquer que l'on est encore très loin du compte. Les instructions écrites du ministre à ce sujet (amélioration de la prise en charge sanitaire et sociale des

RL, état des lieux de la protection sociale pays par pays, effort de mise à niveau, question des IFF et des retraites...) datent de mars 2009 et le groupe de travail ne s'est réuni que deux fois sur ces questions essentielles.

Nous contestons la phrase selon laquelle « l'objectif est d'établir les critères sur lesquels s'appuiera la DRH pour améliorer l'usage de ses disponibilités financières. » Nous n'acceptons pas cette manière de présenter les choses : la

(Suite page 12)

R

comme
**Recrutés
locaux**

**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

protection sociale n'est pas un problème comptable, c'est une exigence sociale. La CFDT demande que les critères en question soient au minimum ceux de l'Organisation Internationale du Travail.

Nous demandons que le groupe de travail sur les recrutés locaux, qui n'a pas été réuni depuis

bientôt cinq mois, reprenne très vite ses travaux. Nous demandons des précisions sur la répartition des « retours catégoriels ». En effet les recrutés locaux payent le plus lourd tribut en matière de suppressions de postes et de licenciements.

L'administration s'engage devant le CTPM à

fixer rapidement un agenda pour que le groupe de travail reprenne ses travaux sur la protection sociale et à engager « une discussion sur le coût de la remise à niveau des situations locales et les volumes de retour catégoriels à flécher »

Le dispositif coût-vie doit s'appliquer aux recrutés locaux des centres et instituts

CTM des 6 et 7 novembre 2013 – LDS n° 231

« La CFDT est revenue, lors du CTM, sur le dispositif coût-vie et sur la question de l'harmonisation des rémunérations entre les rémunérations des recrutés locaux du réseau diplomatique et consulaire et ceux des établissements à autonomie financière (EAF).

Nous avons dénoncé le mode de calcul du coût-vie, qui fait subir

aux recrutés locaux le poids de l'inflation en France.

Nous avons surtout interpellé l'administration sur l'injustice supplémentaire subie par les RL des EAF qui ne bénéficient pas toujours de ce coût-vie, même tronqué. L'argument exprimé par la direction générale de la mondialisation en réunion de concertation, le 22 octobre, selon

lequel les RL ne sont pas employés par le MAE mais par les établissements, est juridiquement infondé (les EAF n'ont pas la personnalité morale) et socialement inacceptable.

Le président du CTM, s'exprimant au nom du ministre, en est convenu. Nous attendons un état des lieux sur cette question. »

La CFDT a dénoncé le mode de calcul du coût-vie, qui fait subir aux recrutés locaux le poids de l'inflation en France

Protection sociale des recrutés locaux

Actualité publiée le 11 juin 2014 sur le site www.cfdt-mae.fr

« La CFDT a pris l'initiative et a saisi la perche tendue par l'administration qui avait proposé aux syndicats, dans le cadre du groupe de travail recrutés locaux, **d'établir un questionnaire** qui serait adressé aux postes pour déterminer si les principaux risques sociaux (maladie et maternité, chômage, vieillesse...) sont cor-

rectement couverts .

La CFDT s'est basée sur la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n°102 (1952) pour bâtir un projet de questionnaire qu'elle a adressé au directeur des ressources humaines, afin d'en débattre au sein du groupe de travail « recrutés locaux ».

Soins médicaux - Les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile, les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux, la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un

médecin ou d'un autre praticien qualifié et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire sont-ils couverts ? Les ayants droit (conjoint et enfants) sont-ils couverts ? En cas de grossesse, les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire, sont-ils couverts ? Quel est le montant de la cotisation ou de la participation des salariés aux frais des soins médicaux ?

Indemnités de maladie - Est-il prévu un maintien du salaire ou le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de maladie ?

Prestations de chômage - Quel est le montant (en mois de sa-

laire par année de service) de l'indemnisation pour perte d'emploi et la durée de cette indemnisation ?

Prestations de vieillesse - S'il existe un système de retraite institutionnel, quel est le mode de calcul des pensions versées ? A défaut quel est le mode de calcul de la rente ou du pécule versé par le MAEDI ?

Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles - En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le MAEDI prend-il en charge intégralement les frais médicaux induits ? En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle entraînant une incapacité, le MAEDI verse-t-il une rente et, le cas échéant, comment celle-ci est-elle

calculée ?

Prestations aux familles - Existe-t-il un dispositif d'allocations familiales institutionnel dans votre pays de résidence ?

Prestations de maternité - Existe-t-il dans votre pays de résidence une compensation de la perte de revenus résultant de l'interruption de l'activité professionnelle liée à la grossesse, à l'accouchement et à leurs suites ?

Prestations d'invalidité - Le risque d'invalidité est-il couvert par le système de protection sociale de votre pays de résidence ? Dans la négative est-il prévu que le MAEDI le prenne en charge et, le cas échéant, selon quel barème ? »

Évolution du réseau

Avant l'entrée en vigueur de la tristement renommée RGPP, l'évolution du réseau se limitait à des fermetures de postes et à l'ouverture d'autres, généralement dans les pays émergents. Avec la RGPP, l'administration a cherché à faire évoluer les formats des postes et à centraliser des fonctions, avec pour objectif de supprimer des emplois tout en évitant des fermetures, l'universalité du réseau restant sanctuarisée.

C'est ainsi qu'ont fleuri les postes consulaires régionaux, les consulats à gestion simplifiée, les postes de présence diplomatique (PPD), et que certaines missions, principalement consulaires, ont été centralisées au sein d'un seul poste dans les pays à réseau, ou transférées

à l'administration centrale.

Dans le domaine consulaire, ces expériences se sont avérées peu probantes, tant en termes d'économie que de qualité du service rendu et d'efficacité. Fort heureusement, le dispositif des postes consulaires régionaux, que la CFDT-MAE avait beaucoup critiqué, n'a pas été étendu.

La CFDT-MAE a toujours demandé que l'évolution du réseau soit fondée sur une analyse des missions que nos postes doivent exercer et non pas sur une logique mathématique de réduction des effectifs.

Cette réflexion sur les missions est partagée par l'administration, qui a commandé en 2012 plusieurs rapports en ce sens, mais la

traduction dans les faits reste limitée et se heurte à des logiques contraires : ainsi, on a renforcé la représentation des Français de l'étranger (création de circonscription consulaire pour l'élection de députés des Français de l'étranger, réforme de l'Assemblée des Français de l'étranger) ce qui accentue la pression sur nos consulats pour un maximum de services à rendre à nos compatriotes.

Nous continuerons d'alerter l'administration sur les risques que représentent certains formats de postes, notamment les futurs postes de présence diplomatique à format très allégé (PPDFTA). La charge de travail qui pèsera sur les agents sera insupportable si la nature des missions à remplir n'est pas strictement définie.

R
comme
Réseau

**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

T

comme
Temps de
travail

Le CTM permet de désembourber le dossier des permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes à l'étranger

CTPM du 27 octobre 2010 – LDS n° 200

« L'administration avait fait le service minimum pour la fiche contenue dans le dossier de séance, en indiquant qu'elle comptait « envoyer un télégramme circulaire rappelant aux chefs de poste la nécessité impérieuse de gérer avec parcimonie les interventions, heures supplémentaires et permanences afin de ménager des agents de plus en plus sollicités dans le contexte actuel de réduction des effectifs et pour leur demander de mettre en place un système de récupération simple, permettant d'accorder, à titre exceptionnel, à des agents fortement sollicités pendant un mois donné, un jour maximum de récupération le mois suivant. »

Le représentant CFDT déclare : « Je rappelle qu'on a déjà 10 ans de retard et qu'il manque toujours un arrêté prévoyant le régime de compensation des astreintes ! A la CFDT nous sommes très mécontents par la manœuvre employée par la DRH pour enterrer à nouveau ce dossier. L'argument selon lequel la discussion sur les permanences et astreintes pourrait gêner les discussions sur l'indemnité de résidence (IR) ne tient pas la route.

► L'IR c'est tout ce qu'on veut sauf de la gestion du temps de travail. Jamais nous n'avons demandé qu'un euro soit versé à ce titre;

► le Département a mis de côté sa doctrine de l'IR qui compense forfaitairement toutes sortes de travaux supplémentaires ; cette mention a disparu des règlements intérieurs ARTT des postes et c'est très bien ainsi ;

► quant à l'argument selon lequel cette question viendrait compliquer nos relations avec Bercy, c'est de la rigolade ! Bercy a peut-être de sombres desseins quant aux IR mais se fiche de la manière dont le MAEE organise le temps de travail de ses agents à l'étranger.

Or plus le temps passe, plus cette question est difficile à régler. Les postes sont pris en tenailles entre d'un côté la RGPP et ses réductions d'effectifs et, de l'autre, l'universalité du réseau, c'est-à-dire le maintien de l'essentiel du périmètre et des missions. Les conséquences sont connues : charge de travail et horaires démentiels, stress et surmenage dans certains services. Il faut en sortir et le télégramme que la DRH s'est engagée à envoyer dans les postes ne règlera pas le problème.

La CFDT n'a pas cessé de faire des propositions depuis cinq ans.

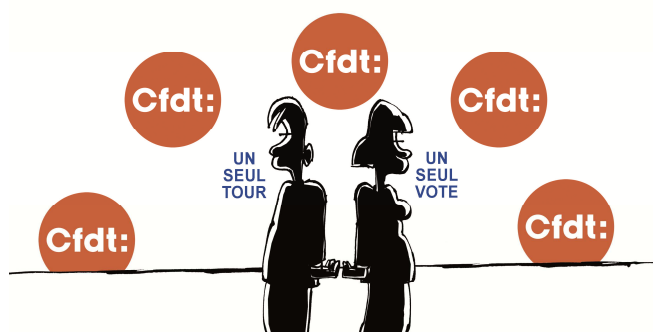
Le cadre légal (48 heures hebdomadaires maximum ou 44 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines) n'est pas négociable. Imaginons un système de flexibilité sur le mois, le trimestre ou l'année, qui tienne compte à la fois de l'horaire légal (35 à 38 h 30 en fonction du régime ARTT), des permanences, des heures supplémentaires et des interventions à l'occasion d'astreintes. Permettons au dialogue social dans les postes de trouver des solutions adaptées à la réalité de chaque poste. Enfin, et cela conditionne tout le reste, trouvons des moyens simples pour mesurer le temps de travail. »

RÉPONSE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ADMINISTRATION :

« La combinatoire est assez simple : il s'agit d'assurer la continuité du service tout en appliquant la réglementation du temps de travail. Il ne s'agit pas d'un sujet monétaire et il n'y a aucune connexion, effectivement, avec l'indemnité de résidence. Il faut trouver un mécanisme de compensation, de rattrapage, de flexibilité. Les chefs de poste demandent des instructions ; la clarification est indispensable.

A la CFDT nous sommes très mécontents par la manœuvre employée par la DRH pour enterrer de nouveau ce dossier

**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**



Les règlements intérieurs ARTT dans les postes

CTPM du 27 octobre 2010 – LDS n° 200

Ces règlements portent sur le temps de travail dans les missions diplomatiques et les postes consulaires. Ils fixent notamment les horaires de travail, la durée de la pause méridienne et, le cas échéant, le régime des astreintes et des permanences. Ces projets, élaborés par les postes et qui font l'objet d'un dialogue social dans les postes, sont examinés par le CTM préalablement à leur adoption.

Dans la droite ligne de ce qu'elle avait entrepris lors du mandat précédent, la CFDT a obtenu des avancées substantielles sur ce dossier, notamment en faisant retirer de l'ordre du jour des RI ARTT dans lesquels elle avait repéré des irrégularités, ou qui comportaient des formulations floues (*Zimbabwe, retiré de l'ordre du jour du CTM de novembre 2013*). Ces projets ont été examinés lors du CTM suivant, et, selon le

cas, purgés des dispositions irrégulières, ou dans une rédaction ne laissant place à aucune ambiguïté.

La CFDT a obtenu le retrait, dans les RI ARTT des postes de la disposition aux termes de laquelle « *les charges résultant des périodes de permanence et d'astreinte sont compensées forfaitairement par l'indemnité de résidence* ». Une négociation, que l'on aimerait voir enfin aboutir, est en cours sur les modalités de compensations horaires qui peuvent être accordées en raison d'astreintes, d'heures supplémentaires ou de permanences. La CFDT a ainsi fait modifier un RI ARTT duquel il résultait que les astreintes pesaient sur un seul agent (*Tchad, cf CTM de mai 2013, revu et corrigé au CTM de novembre 2013*).

La CFDT a fait acter à cet égard par l'administration qu'en tout état de cause, le recours aux astreintes devait être privilé-

gié par rapport au recours aux permanences, ces dernières devant être justifiées par des raisons de service impérieuses et demeurer exceptionnelles. D'une manière quasi-systématique, toute disposition relative à l'existence de permanences a provoqué un vote négatif de la CFDT.

La CFDT a fait modifier des projets dont l'économie n'était pas conforme aux textes législatifs ou réglementaires. Il en a été notamment ainsi pour le non-respect des règles en matière de pause méridienne. La CFDT a rappelé que si la durée de ladite pause est inférieure à 45 mn, elle n'est pas défalquée du temps de travail (*Ghana, CTM de mai 2013*). Pour mémoire, lors du CTM des 30 et 31 mai 2012, ce sont ainsi 7 RI ARTT qui ont été retirés de l'ordre du jour.

La CFDT a obtenu des avancées substantielles notamment en faisant retirer de l'ordre du jour des RI ARTT dans lesquels elle avait repéré des irrégularités (...)

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



Issn 2259-6453

Rédacteurs :

Nathalie Berthy, Anne Colomb,
Denise Dariosecq, Thierry Duboc

Dans ce numéro :

▪ Édito	1
▪ Représentativité au MAE 2010-2014	
Grâce à la CFDT, le CTM n'est pas une chambre d'enregistrement	2
Du CTPM au CTM, la rénovation du dialogue social	3
▪ CCP des contractuels : la CFDT obtient la prise en compte de ses amendements	4
▪ CCP des : la CFDT vote contre un dialogue social à 2 vitesses	
Dialogue social à l'administration centrale : la CFDT finit par arracher la mise en place d'un comité technique d'administration centrale et d'un CHSCT parisien	5
▪ Projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel : la CFDT freine les ardeurs de l'administration	6
▪ Notices individuelles d'inspection : la CFDT engrange un acquis revendiqué de longue date	
Évaluation à 360° : le dispositif continue d'évoluer	7
Pollution atmosphérique à Pékin	8
▪ Rabolage des indemnités de résidence	9
▪ L'histoire se répète avec la réforme des temps de séjour	
La CFDT a obtenu la création d'un groupe de travail	10
La CFDT obtient la relance du groupe de travail sur les recrutés locaux	11
▪ Le dispositif coût-vie doit s'appliquer aux recrutés locaux des centres et instituts	12
▪ Protection sociale des recrutés locaux	
▪ Évolution du réseau	13
▪ Le CTM permet de désemployer le dossier des permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes à l'étranger	14
▪ Les règlements intérieurs ARTT dans les postes	15



Imprimé par :

ETT INN

Avenue des Lions
Sainte-Marie des Champs - BP 198
76196 YVETOT CEDEX