

1. édito

2 à 4. les acquis récents de la CFDT-MAE : recrutés locaux, permanences et astreintes à l'étranger, CDI « Dutreil », notices individuelles de l'inspection générale des affaires étrangères.

4 à 5. résultats intermédiaires des élections pour le dialogue social dans les postes – création de deux nouvelles sections CFDT-MAE au Maroc et au Mexique – témoignage reçu d'un adhérent en fonction sur le site du boulevard Saint-Germain – retour sur la manif du 19 mars – résultats de l'enquête sur l'information du syndicat.

6 à 8. Lettre de Bernard Kouchner, ministre des affaires étrangères et européennes, au secrétaire général de la CFDT-MAE (9 mars 2009).

Édito

Comment être optimiste lorsque l'actualité du MAEE c'est la RGPP et les suppressions d'emplois, lorsque l'actualité de la France c'est 90.000 chômeurs de plus en janvier, 80.000 en février, et que l'actualité du monde c'est une crise mondialisée de l'économie réelle avec des risques réels de faillite des Etats ?

Eh bien malgré ce contexte inquiétant, notre syndicat a des raisons de rester confiant : il est en effet possible au MAEE d'obtenir, par le dialogue social, des droits nouveaux pour tous les salariés.

La liste des avancées obtenues depuis trois mois par la CFDT en faveur des agents de recrutement local (RL) est impressionnante. Au CTPM de décembre dernier, le directeur général de l'administration a reconnu que les RL pouvaient espérer faire carrière au MAEE. Lors des deux dernières réunions du groupe de travail sur les RL, nous avons fait acter dans le nouveau vademecum que les CDI doivent être préférés aux CDD si la loi locale ne s'y oppose pas. Nous avons obtenu aussi que les compétences nouvelles des commissions consultatives locales (CCL) soient rappelées systématiquement. Par un courrier récent (cf. in fine), le ministre a approuvé le principe de la contractualisation des grilles de salaires. Il a demandé qu'un état des lieux soit établi sur la protection sociale des agents et de leurs ayants-droits. Il a accepté que le montant minimum des indemnités de fin de fonctions (IFF) soit relevé, pour couvrir mieux les risques chômage et vieillesse. Nous avons appris par ailleurs qu'une de nos vieilles revendications allait être elle aussi satisfaite : la DRH sera chargée de la gestion - unique et harmonisée - de tous les recrutés locaux, y compris ceux employés par les centres et instituts culturels.

Tout cela se traduira par du dialogue social. Il va falloir rediscuter, au CTPM et dans le groupe de travail ad hoc, du vademecum – guide de gestion des recrutés locaux. Surtout il faudra réviser dans les postes, dans le cadre des CCL certains points des règlements intérieurs. Les CCL devront également être associées à l'état des lieux sur la protection sociale.

La principale avancée obtenue par la CFDT en faveur des collègues expatriés concerne leur temps de travail. Les permanences, astreintes et heures supplémentaires non payées ne seront plus de mise. Elles devront donner lieu à récupération, selon des modalités à discuter (cf. p. 3). Là encore il faudra du dialogue social ! A Paris pour reprendre la négociation au point, assez avancé, où nous l'avions laissée il y a quinze mois. Puis dans les postes où il faudra rediscuter, en commission consultative paritaire (CCP), des règlements intérieurs ARTT.

Hasard du calendrier, c'est au moment où il commence à y avoir du « grain à moudre » pour nos collègues de l'étranger que le nouvel accord cadre sur le dialogue social dans les postes (DSP) prend effet. Les élections DSP sont lancées depuis décembre 2008 et les résultats tombent chaque semaine (cf. p. 4). Première bonne nouvelle : ces élections connaissent un très bon taux de participation (75 %, sur les 100 premières élections). Les élus en CCP et CCL disposeront d'une légitimité incontestable pour représenter leurs collègues dans les réunions de dialogue social. Seconde bonne nouvelle : 53 % de nos collègues en poste manifestent leur préférence pour la CFDT. Les militants et les permanents qui ont œuvré depuis des mois à ces très bons résultats savent que beaucoup reste à faire. Les attentes de nos 350 élus et de leurs mandants sont très fortes. Ils se sont engagés, en souscrivant à notre Charte de l'élu sur des valeurs d'équité, de transparence et de travail collectif. En échange la CFDT leur doit conseils et appui, bien sûr, mais aussi des formations à la négociation, au dialogue social, à l'action revendicative et à la structuration des équipes syndicales. La formation de nos adhérents, des militants et des mandatés investis dans le dialogue social dans les postes est le défi que nous apprêtons à relever dans les prochains mois.

Cet édito, rédigé il y a dix jours, a failli s'intituler « Partout c'est la crise mais il y a des raisons d'espérer ». Mais aujourd'hui, devant la vague de licenciements de collègues recrutés locaux déjà décidés (Amsterdam, Bratislava et Londres) ou annoncés (Alger, Phnom-Penh, Tunis, Washington), force est de constater que les directives du ministre sont encore ignorées de son administration.

Pour le conseil syndical CFDT-MAE,
Le secrétaire général,

Thierry Duboc

Recrutés locaux

Le projet de guide du recrutement local, destiné à être présenté au comité technique paritaire ministériel (CTPM) du 9 avril 2009, comporte actuellement dix fiches, dont le contenu a été examiné lors des réunions du groupe de travail sur le recrutement local.

A ce jour le groupe s'est réuni six fois (les 19 mars, 7 avril, 15 septembre et 9 octobre 2008 ainsi que les 22 janvier et 2 mars 2009).

Une revendication de la CFDT consistait à voir reconnaître aux grilles de salaires une valeur contractuelle. L'administration, s'y opposait et considérait que « *les grilles de salaires sont des outils de gestion essentiels pour nos postes mais ne constituent pas des documents les liant contractuellement aux agents. Dans ces conditions, l'application mécanique et systématique de revalorisations à l'ancienneté ne peut donc être envisagée.* »

Dès lors que l'idée selon laquelle « les agents de recrutement local n'avaient pas vocation à faire carrière au sein du ministère des affaires étrangères » a été abandonnée en raison de son manque de pertinence, reconnue par le DGA lors du CTPM de décembre 2008 (cf. LDS n° 180, p. 2), il nous a semblé indispensable de demander à l'administration d'en tirer les conséquences.

Ainsi que nous l'avons écrit au ministre le 25 février 2009, « dans ces conditions notre revendication, déjà ancienne, aux termes de laquelle les intéressés doivent bénéficier des avancements prévus par la grille des salaires, prend tout son sens. Cela signifie qu'il faut reconnaître une valeur contractuelle aux grilles de salaire. Il en résulte que le plafond annuel de dépenses consacrées aux avancements individuels (fixé à 0,9 %

en année pleine, en 2009) contre lequel le syndicat CFDT-MAE s'est toujours élevé, n'a plus lieu d'être. »

Dans sa lettre du 9 mars 2009, le ministre a répondu favorablement à cette demande et il s'y est exprimé en ces termes : « Les grilles de salaires revêtent (...) une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite. »

Le deuxième sujet de revendication concernait **la protection sociale**. La fiche du guide du recrutement local relative à ce point reste à rédiger.

Interrogé sur la protection sociale en matière de maternité, maladie, accident du travail, chômage et retraite, ainsi que sur le montant des indemnités de fin de fonctions, le ministre a répondu que notre souci d'améliorer la prise en charge sanitaire et sociale de nos personnels locaux ne pouvait « qu'être appuyé. »

Il a notamment indiqué qu'il souhaitait « **qu'un état précis de la protection sociale pays par pays puisse être dressé, de sorte que soient identifiés rapidement les pays sur lesquels l'effort de mise à niveau doit être porté en priorité. Dans ce cadre, une attention spéciale sera accordée à la question des indemnités de fin de fonction dans les pays dans lesquels les systèmes de retraite sont défectueux, afin que les personnels venant à quitter le service de nos postes puissent recevoir une allocation correspondant à leurs années de service, la norme que vous évoquez d'un mois de salaire par année**

de service correspondant effectivement à un objectif souhaitable. »

Enfin, en marge de la rédaction du guide de recrutement local, le syndicat CFDT-MAE s'est montré désireux de ne pas voir se reproduire une crise analogue à celle qui a résulté de la gestion, calamiteuse, par la DGCID, des licenciements qui ont frappé le Centre français de Culture et de Coopération (CFCC) du Caire et que tout le monde s'est accordé à qualifier d'exemple même de ce qu'il ne fallait pas faire (cf. LDS n° 176, p. 3). C'est pourquoi, alerté sur des projets de licenciements dans le réseau des établissements à autonomie financière (EAF), le syndicat CFDT-MAE a demandé au ministre un gel des licenciements « tant que la nouvelle configuration de ces EAF ne sera pas connue. »

Le ministre a indiqué que les mesures de restructuration « **doivent concentrer leurs effets sur les personnels partant en retraite ou désireux de quitter ces entités.** » Il rappelle son engagement aux termes duquel les mesures envisagées feront l'objet « **d'un accompagnement social inscrivant ces restructurations dans un cadre prévisible et négocié.** »

Il va de soi que le syndicat CFDT-MAE sera vigilant sur la mise en oeuvre de ces mesures. La tâche, qui n'est pas mince, devrait être facilitée par le fait que la gestion des agents de droit local des EAF devrait prochainement être transférée à la sous-direction des personnels spécialisés et à gestion déconcentrée (DGA/DRH/RH3). Nous prenons acte avec satisfaction de ce prochain transfert.

 Anne Colomb

Permanences & astreintes à l'étranger

La mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les services parisiens et nantais du ministère a été laborieuse¹ mais on est finalement parvenu à un équilibre : les horaires variables sont généralisés, tous les services sont dotés de règlements intérieurs (RI ARTT), l'indemnisation des permanences est prévue par arrêté...

A l'étranger, en revanche, l'administration a refusé longtemps de traiter la question des permanences, astreintes et heures supplémentaires effectuées par les expatriés, en s'abritant derrière le caractère forfaitaire des indemnités de résidence² qui, selon elle, couvrent « forfaitairement » toutes ces heures de travail non payées et non récupérées.

Ce feuilleton ne cesse de rebondir depuis trois ans.

Devant l'inertie de l'administration, la CFDT a déféré les règlements intérieurs ARTT des postes devant le Conseil d'Etat, en six vagues successives à partir de l'été 2006. Nous avons pris toujours soin de préciser que nous nous désisterions si une négociation pouvait s'ouvrir et déboucher sur un accord.

Fin 2006, bonne surprise, la DRH ouvre une négociation prometteuse ; trois réunions de concertation syndicales laissent espérer une issue rapide et des solutions innovantes (franchises horaires, possibilité de créditer les comptes épargne-temps, priorité aux astreintes par rapport aux permanences...).

1- Alors que l'ARTT dans la fonction publique a été instituée par un décret du 25 août 2000, il a fallu attendre 2005 pour que les horaires variables soient instaurés à Paris et 2007 pour que le règlement intérieur ARTT soit stabilisé à Nantes.

2- La « forfaitisation des IR » est cette fameuse « boîte noire » ou « boîte de Pandore » qu'il ne faut ouvrir – ou même discuter ! – sous aucun prétexte sous peine que Bercy vienne y mettre son nez.

Puis brusquement, en juin 2007, l'administration change à nouveau son fusil d'épaule : les négociations sont suspendues en attendant que notre contentieux soit jugé.

Dans un arrêt du 27 octobre 2008, le Conseil d'Etat a finalement rejeté nos requêtes. Mais cet arrêt souligne qu'il manque toujours un décret relatif à la compensation des astreintes. D'autre part, lors de l'audience, les conclusions de la commissaire du gouvernement faisaient apparaître que le syndicat n'était pas utilement contredit lorsqu'il laissait entendre qu'il était malaisé de déterminer avec certitude ce que recouvrait l'indemnité de résidence.

La CFDT a donc demandé au ministre, par un courrier du 25 février 2009, la réouverture du chantier de l'indemnisation des permanences, heures supplémentaires et astreintes et la reprise de la négociation là où elle avait été interrompue, car « rien ne s'oppose à ce que du temps de travail effectué en plus des horaires réglementaires de travail soit compensé par des récupérations. » ;

Bernard Kouchner nous a répondu, dans son courrier du 9 mars, que c'est bien ainsi qu'il voyait les choses et qu'il souhaitait « que cette concertation puisse déboucher rapidement ».

Comme on dit vulgairement : « maintenant il n'y a plus qu'à !... ».

🌀 Thierry Duboc

CDI « Dutreil »

Lors de la CCP des contractuels du 29 mai 2008 et du CTPM des 16 et 17 décembre 2008, plusieurs questions relatives à la gestion des contractuels « Dutreil » sont restées sans réponse malgré notre insistance. Elles concernaient notamment la mise en place d'un cadre réglementaire de gestion établissant des

grades et des grilles indiciaires, comparables à ce qui existe pour les contractuels « ante Le Pors » et le bénéfice des primes, notamment l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR) pour ces agents exerçant à l'administration centrale.

Cette demande réitérée par la CFDT depuis bientôt trois ans, semblait avoir été progressivement perdue de vue par l'administration qui l'avait pourtant avalisée dans le cadre des CTPM successifs et du groupe de travail sur les contractuels.

Relancée sur cette question par notre lettre du 22 janvier dernier, la DRH annonçait quand même que ses services travaillaient sur l'élaboration de grilles indiciaires qui seraient présentées lors de réunions préparatoires à la CCP du 20 mai prochain.

La CFDT en a pris bonne note et demandera à ce que ces grilles fassent l'objet d'un avis formel au CTPM. Mais elle a préféré se faire confirmer ces bonnes intentions par le ministre qui dans sa réponse du 9 mars à sa lettre du 25 février 2009, « demande aux services de la DGA de saisir de ce dossier le ministère en charge de la Fonction publique, afin que soient mis en place les éléments d'un cadre organisant la progression des parcours professionnels, cette question relevant d'une approche interministérielle ».

Il souhaite également que « ces personnels, qui contribuent pleinement aux activités du Département dans nombre de secteurs stratégiques, voient leur situation indemnitaire mieux prise en compte ».

A cet effet, il annonce que, « sur le retour catégoriel obtenu sur le budget 2009, une fraction sera réservée pour améliorer les indemnités servies à ces contractuels exerçant des fonctions d'encadrement ».

Les prochains CTPM d'avril et juin et les réunions préparatoires de la CCP des contractuels du 20 mai seront l'occasion pour la CFDT de vérifier que l'administration a bien entrepris de donner corps à ses déclarations d'intention.

🐞 Brice Dusuzeau

Notices individuelles de l'inspection générale des affaires étrangères

A ce jour, la CFDT-MAE a essayé de la part de l'administration à l'occasion des derniers CTPM, un refus catégorique et non motivé à sa demande de communication aux agents de leur « notice individuelle » lors des missions de l'inspection générale dans les postes.

Pour la CFDT, il s'agit au travers de cette demande, de répondre à une double exigence : d'une part, introduire davantage de transparence dans les méthodes de l'IGAE et d'autre part, permettre aux personnels d'avoir directement connaissance des appréciations sur leur manière de servir, qui sont portées sur ces notices individuelles et qui déterminent, pour une large part, l'évolution de leurs carrières (avancement, promotion, affectation...).

Jusqu'à présent, seuls les agents -trop peu nombreux- qui demandent à consulter leur dossier administratif, ont ainsi accès à ce document dont le contenu réserve parfois des « surprises » ! (voir à ce sujet, la fiche mise en ligne sur notre site le 2 août 2007).

Il semble cependant que les choses commencent à bouger depuis la réponse que le ministre a adressé le

9 mars au courrier que le syndicat lui avait envoyé le 25 février dernier et dans lequel nous avons réitéré notre demande.

Début de citation :

« Il me semble qu'en ce domaine, un équilibre peut être trouvé entre les nécessités du travail d'inspection dont l'efficacité doit être préservée et le souci du « droit à en connaître » reconnu aux personnels.

Je souhaite que des propositions sur ce point me soient formulées par l'Inspection générale permettant de concilier ces deux impératifs. »

Fin de citation.

La CFDT attend avec intérêt les propositions que l'IGAE soumettra au ministre et espère qu'elles permettront à notre revendication d'aboutir.

🐞 Bertrand Pigeon

Elections pour le dialogue social dans les postes à l'étranger : la CFDT-MAE confirme sa place de 1^{ère} organisation syndicale au MAEE

Point de situation fin mars :

Total	Inscrits	Votants	Suffrages valables	Taux de participation	Voix						Sièges					
					ASAM	CFDT	CGT	FO	FSU	USASCC	ASAM	CFDT	CGT	FO	FSU	USASCC
CCP	3046	2024	1887	66%	727	673	212	143	15	117	124	115	17	16	1	12
%					39%	36%	11%	8%	1%	6%						
CCL	5350	4245	4017	79%	679	2474	389	91	344	19	61	237	29	6	14	0
%					17%	62%	10%	2%	9%	0%						
CCP+CCL	8396	6269	5904	75%	1406	3147	601	234	359	136	185	352	46	22	15	12
%					24%	53%	10%	4%	6%	2%						

Environ une centaine de postes à l'étranger ont déjà dépouillé les votes de nos collègues pour la désignation de leurs représentants du personnel en CCP (agents expatriés) et CCL (agents recrutés localement).

La première bonne nouvelle concerne le taux de participa-

tion, qui frôle les 3/4 des électeurs inscrits (79 % en CCL !). Les élus disposeront ainsi d'une légitimité incontestable.

La seconde bonne nouvelle est pour les candidats, pour les sections et pour les militants et permanents

syndicaux de la CFDT, qui se sont mobilisés pour constituer des listes et faire campagne : **avec près de 53 % des suffrages exprimés, le syndicat CFDT-MAE confirme son implantation et son audience dans les postes à l'étranger.**

Création de 2 nouvelles sections CFDT-MAE à l'étranger.

Suite à la création de deux nouvelles sections syndicales au Maroc (Fès) et au Mexique (Mexico), la CFDT-MAE compte désormais 35 sections à l'étranger : Bienvenue aux deux dernières-nées !

Pour plus d'informations :

rendez vous sur le site

<http://www.cfdt-mae.fr/> aux rubriques :

Le syndicat CFDT-MAE/Sections syndicales (avec notamment :

- o « Comment monter une section syndicale ? ») ;
- et
- o Dialogue social/Dialogue social dans les postes.

Témoignage reçu d'un adhérent en fonction sur le site du boulevard Saint-Germain :

« Ici, à Saint-Germain le site est en désertification et les prestations s'amenuisent de jour en jour.

Hier on a retiré toutes les machines à café et autres fournitures. Il faut donc aller à l'extérieur et c'est plus cher.

Des chiottes sont bouchées et ne sont plus réparées. Il va bientôt falloir faire la queue.

Pendant plus de 15 jours il n'y avait plus de fontaines d'eau.

C'est vraiment lamentable pour ceux qui restent d'être traités ainsi. »



Retour sur la manif du 19 mars

Bravo et merci à toutes celles et tous ceux qui ont participé à la belle manifestation intersyndicale francilienne du 19 mars 2009 pour

la relance sociale. Le 1^{er} mai sera l'occasion de défendre à nouveau haut et fort nos revendications.



↑ Militants CFDT-MAE présents dans ce cortège.

Résultats de l'enquête sur l'information du syndicat (octobre 2008)

Nous remercions les adhérents qui ont bien voulu répondre à notre questionnaire sur l'information du syndicat, diffusé au mois d'octobre dernier.

De ce sondage, il ressort que :

- **67%** préfèrent recevoir la LDS par messagerie uniquement,
- 17%** par messagerie & courrier et
- 16%** par courrier uniquement ;
- **92%** trouvent notre information claire,
- 0%** pas claire,
- 8%** ne se prononcent pas ;
- **77%** la trouvent complète,
- 5%** incomplète,
- 18%** ne se prononcent pas ;

- **95%** la trouvent intéressante,
- 0%** inintéressante,
- 5%** ne se prononcent pas ;
- **58%** lisent la LDS en entier,
- 40%** partiellement,
- 2%** pas du tout.

Forts de ces résultats, nous garderons le cap pour vous fournir régulièrement une information la plus complète possible et de qualité.

▪ La seconde conséquence de ce sondage est que nous avons décidé de transmettre à l'avenir la LDS par messagerie uniquement. La présente LDS est donc la dernière LDS diffusée en version papier que vous recevrez, hors LDS spéciales congrès CFDT-MAE.

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai bien pris note de votre lettre du 25 février dernier et je me félicite du dialogue confiant qui s'est noué sur les sujets qui sont au cœur de vos préoccupations.

Comme je m'y étais engagé auprès de vous, je souhaite répondre de manière précise aux questions que vous soulevez dans votre courrier.

1/ Je partage pleinement votre souci que le ministère des affaires étrangères et européennes soit un employeur exemplaire des agents de droit local. Comme vous le soulignez, des progrès ont été réalisés ces dernières années. Mais il me semble essentiel d'intensifier ces efforts en vue d'offrir à ces personnels, qui apportent une contribution déterminante à notre action extérieure, les garanties juridiques et sociales qu'ils sont en droit d'attendre de la France.

A cette fin, je demande à la direction générale de l'administration de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Les grilles des salaires versés aux personnels locaux doivent constituer le cadre dans lequel s'organise la progression des parcours professionnels et aussi des rémunérations qui leur sont servies ; ces grilles revêtent donc, comme vous l'indiquez vous-même, une valeur contractuelle permettant ainsi à ces personnels de connaître des progressions de leurs responsabilités à l'ancienneté, sans méconnaître bien sûr la place qui doit revenir à la prise en compte du mérite.

M. Thierry DUBOC
Secrétaire Général
CFDT – MAEE

- La situation des personnels recrutés locaux au sein du réseau des établissements culturels à autonomie financière appelle une vigilance toute particulière, surtout dans le contexte d'une réorganisation profonde de notre dispositif dans ce domaine. Des mesures de restructuration de nos centres et instituts culturels devront être mises en œuvre : elles doivent concentrer leurs effets sur les personnels partant en retraite ou désireux de quitter ces entités. Ces mesures feront l'objet, comme je m'y étais engagé, d'un accompagnement social inscrivant ces restructurations dans un cadre prévisible et négocié.

- Votre souci d'améliorer la prise en charge sanitaire et sociale de nos personnels locaux ne peut qu'être appuyé. Je souhaite qu'un état précis de la protection sociale pays par pays puisse être dressé, de sorte que soient identifiés rapidement les pays sur lesquels l'effort de mise à niveau doit être porté en priorité. Dans ce cadre, une attention spéciale sera accordée à la question des indemnités de fin de fonction dans les pays dans lesquels les systèmes de retraite sont défaillants, afin que les personnels venant à quitter le service de nos postes puissent recevoir une allocation correspondant à leurs années de service, la norme que vous évoquez d'un mois de salaire par année de service correspondant effectivement à un objectif souhaitable.

Je souhaite que ces questions importantes pour nos personnels locaux soient débattues dans le cadre du groupe de travail réunissant l'administration et les représentants des personnels.

2/ Vous m'interrogez par ailleurs sur la question du régime des permanences et des interventions effectuées à l'occasion d'astreintes à l'étranger.

Je souhaite que les discussions entamées dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc reprennent rapidement. L'objectif de cette concertation doit être de préciser le régime des permanences à l'étranger et d'envisager les modalités de leur prise en compte dans le temps de travail des agents, sur la base, au-delà d'une franchise, d'une formule de récupération à préciser. La question des heures supplémentaires pourrait être abordée dans ce cadre.

Je souhaite que cette concertation puisse déboucher rapidement.

3/ Vous évoquez en outre la situation des personnels sous contrat à durée indéterminée en application de la loi dite « Dutreil ».

Je demande aux services de la DGA de saisir de ce dossier le ministère en charge de la Fonction publique, afin que soient mis en place les éléments d'un cadre organisant la progression des parcours professionnels, cette question relevant d'une approche interministérielle.

Je souhaite que ces personnels, qui contribuent pleinement aux activités du Département dans nombre de secteurs stratégiques, voient leur situation indemnitaire mieux prise en compte. A cet effet, je vous annonce que, sur le retour catégoriel obtenu sur le budget 2009, une fraction sera réservée pour améliorer les indemnités servies à ces contractuels exerçant des responsabilités d'encadrement.

4/ Enfin, vous mentionnez votre demande que les notices individuelles établies par l'Inspection générale des Affaires étrangères lors de ses missions d'inspection puissent être portées à la connaissance des agents concernés. Il me semble qu'en ce domaine, un équilibre peut être trouvé entre les nécessités du travail d'inspection dont l'efficacité doit être préservée et le souci du « droit à en connaître » reconnu aux personnels.

Je souhaite que des propositions sur ce point me soient formulées par l'Inspection générale permettant de concilier ces deux impératifs.

En vous disant à nouveau le prix que j'attache à un dialogue social responsable et confiant, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Bernard KOUCHNER



**Syndicat C.F.D.T. du Ministère
des Affaires étrangères**

57, boulevard des Invalides
75700 PARIS

Téléphone : 01.53.69.36.99

Télécopie : 01.53.69.37.34

e-mail : cfdt-mae.paris@diplomatie.gouv.fr

site internet : www.cfdt-mae.fr