



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°270, spécial « CAP et CCP » - octobre 2016

Edito...

Rédacteurs :

Isabelle DE MARGUERIE
Patrick DEVAUTOUR
Franck LAVAL
Arnaud LE MASSON
Thibaut PENDUFF

Conception :

Franck LAVAL

CFDT-MAE :

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

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

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



« Pro-MAE », « fiche de proposition », « réduction d'ancienneté », « grade », « corps », « éligibilité »... avec le retour de l'automne, tout un vocabulaire se répand dans les couloirs du MAEDI à l'approche des CAPs (« commissions administratives paritaires », concernant les agents titulaires) et les CCP (« commissions consultatives paritaires », concernant les agents contractuels.

Premier syndicat du Département, présent dans la totalité d'entre elles (à l'exception de celle des traducteurs), la CFDT-MAE vous en dit aujourd'hui un peu plus sur ces instances semestrielles qui régissent en partie la carrière des agents.

Pour reprendre les termes officiels, « les commissions administratives paritaires (CAP) sont des organismes consultatifs qui émettent des avis et des propositions sur des décisions individuelles intéressant les membres de chaque corps de fonctionnaires (...) Pour chaque corps de fonctionnaires il existe une CAP comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles sont composées des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants ». Réunies deux fois par an, les CAP « n'émettent que des avis, la décision finale revenant (...) au directeur général de l'administration ». Elles sont compétentes, notamment, pour les questions d'ordre individuel que sont les titularisations, les promotions, les détachements et réintégrations et les affectations. Traditionnellement, les CAP d'automne se penchent plus spécifiquement sur les promotions ; elles retiennent donc toute notre attention.

Corporatisme et/ou clientélisme ne font certes pas partie ni de notre ADN ni de notre pratique syndicale, mais les 21 titulaires CFDT-MAE ont à cœur de faire valoir les droits de nos adhérents, inflexibles sur le respect des textes et des conditions d'éligibilité, mais ouverts à la prise en compte des mérites personnels et des situations spécifiques ; vous trouverez leurs noms en page 8 : n'hésitez pas à les contacter !

Dans cette livraison de la Lettre du syndicat, vous trouverez donc, outre le calendrier des instances (page 8 également) des retours d'expérience de nos élus en CAP et CCP ainsi que la charte qu'ils s'engagent à appliquer et défendre.

Enfin, complétant celui du numéro de septembre, le « Qui fait quoi à la CFDT-MAE 2/2 » vous en dit plus sur les attributions de nos onze permanents à Nantes et Paris. Bonne lecture !

Franck LAVAL

Qui fait quoi à la CFDT-MAE ? - 2/2

La LDS n° 269 de septembre vous détaillait la composition de notre nouveau conseil syndical ainsi que les responsabilités des commissaires exécutifs. Comme annoncé, voici le détail des attributions des onze permanents qui, à Nantes et Paris, contribuent à votre accueil, au suivi des dossiers et au fonctionnement de notre syndicat.

Sihem AIDEL, Paris

- Agents contractuels,
- Agents de catégorie C
- Action sociale,

Stéphane BASSE, Nantes

- Trésorier,
- Organisation interne,
- Droit syndical.

Anne COLOMB, Paris

- Action juridique,
- Risques psychosociaux,
- Référent CAP cat. A.

Yves COURANT, Nantes

- Questions SIC,
- Référent CAP SESIC & ASIC,
- Référent informatique interne,
- Président de l'ADOS.

Denise DARIOSECQ, Paris

- Santé au travail,
- Action juridique.

Thierry DUBOC, Paris

- Temps de travail,
- Action sociale,
- Formation syndicale,
- Trésorier de l'ADOS.

Franck LAVAL, Nantes

- Réseau et métiers consulaires & SCG,
- Conditions de vie, rémunérations et questions HSCT à l'étranger,
- Conception de la *Lettre du Syndicat* ; page Facebook,
- Logistique section Nantes.

Carole NIQUET, Paris

- Webmestre,
- Référent CAP SCH.

Thierry FRANQUIN, Paris

- Action revendicative,
- Dialogue social à l'administration centrale,
- Référent SCH Paris.

Rodolphe PAULIN, Paris

- Dialogue social dans les postes,
- Sections syndicales à l'étranger,
- Recrutés locaux,
- Formation syndicale et missions à l'étranger,
- Questions immobilières.

Patricia RAVEAU-VIOLETTE, Nantes

- Fichier des adhérents.
- Référent CAP ADJCHA Nantes.

CAP / CCP - la Charte de l' élu CFDT-MAE

A l'occasion des élections de décembre 2014, la CFDT-MAE a remis à jour la « charte des élus en CAP/CCP » ; en voici l'essentiel :

1. Préambule

La préparation et le suivi des CAP et CCP sont une priorité de la CFDT-MAE.

Vecteurs des positions et revendications de la CFDT à destination de l'administration et des agents, ses élus se voient reconnaître une place de choix au sein du syndicat.

A l'instar des représentants CFDT aux comités techniques, les élus CFDT travaillent en étroite collaboration avec le conseil syndical et doivent rendre compte de leur activité.

Représentants de la CFDT auprès de l'administration, ils le sont aussi auprès de leurs collègues. Ils sont donc tenus de les informer en cours de mandat.

2. Rôle du syndicat

Le syndicat informe et consulte les élus pour tout projet d'évolution ou de réforme de leur corps (carrière, fonctions, rémunération, primes). Les élus CFDT sont experts de droit aux comités techniques, à chaque question concernant leur corps.

Les élus CFDT peuvent assister sans voix délibérative aux réunions du conseil syndical. A ce titre, ils sont informés des dates de réunion du conseil syndical.

3. Rôle de l' élu

Avant chaque CAP ou CCP, l' élu doit se présenter à la permanence Paris pour s'entretenir avec un responsable du syndicat qui lui transmet les demandes d'intervention reçues par le syndicat et la liste des adhérents du corps.

Après la CAP ou la CCP, il rend compte au syndicat des problèmes généraux évoqués. L' élu CFDT, en liaison avec le conseil syndical, informe ses collègues adhérents des questions évoquées en CAP qui intéressent l'ensemble du corps.

En ce qui concerne les questions individuelles, telles que les promotions, il contacte individuellement chaque adhérent qui l'aura sollicité ou qui aura sollicité le syndicat, pour l'informer du résultat de sa démarche, après publication des décisions individuelles.

A la demande du conseil syndical, l' élu CFDT prépare à mi-mandat une lettre d'information à destination de tous ses collègues faisant état des problèmes que rencontre le corps et de l'action qu'il mène au sein de la CAP ou de la CCP.



Retour d'expérience d' élu - ADJADM



C'est en 2015 que j'ai participé à mes deux premières CAP des adjoints administratifs. J'ai découvert une instance formelle et dont la mécanique administrative suit un ordre du jour bien rôdé. Après la désignation des secrétaire et secrétaire-adjoint et l'approbation

du procès-verbal de la CAP précédente, la Présidente présente les dossiers des agents en voie de titularisation, ainsi que les demandes d'intégration et les demandes de détachement dans le corps. Les organisations syndicales siégeant dans chacun des grades émettent alors un avis sur chacun des dossiers.

A titre d'exemple, lors de ma première CAP, nous avons défendu le dossier d'un agent dont la titularisation accueillait un avis défavorable de sa hiérarchie mais aussi le dossier d'agents qui souhaitaient être intégrés après 4 ans de détachement au MAEDI en Centrale ou en Poste.

Nous étudions par la suite les affectations prévues s'il s'agit de la CAP de printemps, soit les promotions lors de la CAP de novembre. Je me suis réellement rendu compte, à ce moment-là, que le rôle des organisations syndicales est loin d'être négligeable et qu'un agent non-syndiqué sera plus vulnérable qu'un agent ayant fait le choix d'adhérer à un syndicat.

(*) ratios « promouvables /promus »

C'est d'autant plus vrai pour les promotions : 50% des propositions proviennent de l'administration, et 50% des organisations syndicales représentées. Or les faibles ratios « pro/pro » (*) ne permettent pas de promouvoir tous les agents qui mériteraient d'être promus. Les syndicats préparent ainsi des argumentaires individuels sur la base des dossiers des agents qu'ils souhaitent voir promus et il est évident qu'un agent adhérent sera privilégié à un non-adhérent, à mérite égal !

Ce qui a appelé mon attention par ailleurs, c'est l'ampleur de la tâche qui incombe aux représentants du personnel. Le nombre d'agents *promouvables* (par exemple 869 pour passage en ADJCHP2 en 2016) ne nous permet pas de réaliser une lecture exhaustive des dossiers des agents lors des deux jours de préparation, c'est pourquoi nous incitons toujours les agents à se manifester quelques semaines en amont de la Commission et à nous communiquer un mémo sur leur parcours, leur mobilité et leur motivation.

La CAP se conclut par les questions liées aux entretiens d'évaluation FANEV : les recours des agents qui souhaitent voir leurs évaluations modifiées puis les réductions d'ancienneté dans les échelons.

Enfin, la Présidente laisse place aux questions diverses de la part des syndicats. Les représentants CFDT ont toujours utilisé ce droit de parole pour proposer des améliorations de calendrier ou d'accès aux dossiers afin que ce véritable travail puisse encore gagner en efficacité.

Thibaut PENDUFF

“ Subjectivity is objective ” (*)

La Commission administrative paritaire, qu'est-ce que c'est ?

C'est paritaire : 50 % de représentants de l'administration nommés par arrêté parmi les fonctionnaires appartenant à un corps de cat. A et 50 % de représentants du personnel (RP) élus parmi les membres du corps concerné au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

C'est consultatif : la CAP n'émet que des avis et des propositions sur des décisions individuelles intéressant les membres de chaque corps de fonctionnaires, la décision finale revenant à l'administration.

Les organisations syndicales n'y font donc pas la pluie et le

beau temps comme on l'entend parfois.

La CAP est consultée pour les questions d'ordre individuel suivantes :

- **la titularisation** : si l'année de stage s'est bien passée, c'est une formalité ; les RP jouent en revanche leur rôle lorsqu'un stage s'est mal passé pour défendre le stagiaire qui semble ne pas avoir démerité et que la responsabilité de la hiérarchie semble engagée, en demandant au moins qu'une 2nde chance dans un autre service soit offerte ;

- **l'établissement des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitude (nominations au choix dans un corps supérieur), c'est-à-dire les promotions** ! la CAP est consultée pour toutes les promotions de grade et dans le corps supérieur. Cela

donne des échanges nourris entre la DRH et les RP, chacun défendant ses propres critères et dossiers.

Ces débats, qui trouveront leur aboutissement dans les tableaux de promotions publiés sur *Diplonet*, sont sources de bien des légendes, malheureusement entretenues par au moins deux



phénomènes : les membres de la CAP sont soumis à un devoir de confidentialité, qui ne permet pas de communiquer de manière transparente et... il y a toujours plus de déçus que d'heureux élus, compte tenu des ratios pro/pro. La comparaison des parcours ne donne pas nécessairement les explications sur la promotion de tel(le) ou tel(le).

Démystifions tout de suite : les CAP ne sont pas d'obscures réunions au cours desquelles ont lieu de sombres tractations pour troquer la promotion d'un apparatchik du Syndicat (avec un grand S) contre celle du fils d'un ambassadeur. Il s'agit de débats soigneusement préparés de part et d'autre où la qualité des dossiers prime avant tout. La réunion, afin d'objectiver l'exercice, commence généralement par la définition de critères : le 1^{er}, pour passer dans le corps supérieur est souvent d'être au grade sommital de son corps (ADJCH P1 pour passer SCH, SCHEX pour passer SAE, SAEP pour passer CAE...). Les autres seront souvent : capacités d'encadrement, très bonnes évaluations, expérience en survocation, besoins des services dans telle ou telle filière, mobilité fonctionnelle et/ou géographique. **L'administration a parfois la fâcheuse tendance à confondre promotion et recrutement, mais les représentants de la CFDT sont là pour rappeler que le critère de l'ancienneté a encore du sens et que les parcours « administration centrale » doivent pouvoir être récompensés également.**

Une fois ces critères posés, la discussion commence dossier par dossier, profil par profil, certains agents étant « bien vus » par la DRH, d'autres s'étant signalés (ou ayant été signalés) auprès des RP (qu'il ne faut pas hésiter à contacter). Mais seuls les bons dossiers qui font l'unanimité passeront.

Cela étant dit : « faut-il être syndiqué pour être promu » ? « pas nécessairement », car le dernier mot revient au DGA, mais « cela peut aider » car, un agent qui souhaite voir son dossier défendu par telle ou telle organisation syndicale, chacune re-

présentant un corpus de valeurs, se sentira toujours plus légitime à demander le soutien à des RP dont il partage les idées et sera souvent mieux connu de ses élus. Et réciproquement.

- **l'attribution de réductions ou de majorations de l'ancienneté pour accéder à l'échelon supérieur :** sur ce thème, la consultation des CAP n'a plus aucun sens : en effet, les collègues ne « reçoivent » pas forcément ce qui leur a été proposé, sans un mot d'explications. Or, la DRH ne s'estime pas responsable et renvoie vers les responsables ministériels d'enveloppes, qui ne siègent pas en CAP. Les représentants CFDT ont à plusieurs reprises appelé l'attention de la DRH sur la double nécessité de définition de critères autant que possible objectifs et d'explication vis-à-vis des collègues « révisés ». En vain, jusqu'à présent. Ce dispositif devrait par ailleurs disparaître dans le cadre de l'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) qui garantira au moins une promotion de grade par agent dans sa carrière.

- **les détachements et les intégrations :** ce thème pose peu de problèmes en cat. C mais est beaucoup plus sensible en A. En matière d'intégration, cependant, la politique RH reste ferme sur le principe d'attendre les 5 années de détachement, principe parfois contestable.

- **l'établissement des tableaux de mutations comportant des changements de résidence :** cette consultation n'est actuellement pas satisfaisante, notamment dans une période où l'offre de postes à l'étranger se réduit : les RP ne sont pas en mesure d'exploiter des tableaux qui leur sont présentés en bout de course, après les dialogues de gestion DRH/postes/services/inspection ; il faudrait *a minima* qu'en regard de chaque poste à pourvoir soit indiquée la liste des autres candidats avec profil. Un système de barème pourrait aussi être envisagé.

- le refus des congés de formation professionnelle et syndicale : ce thème est rare au MAEDI.

Tous les agents peuvent également demander à la CAP d'être consultée pour formuler un avis sur une révision de notation, un refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel (rare), un refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue (rare), un refus de congé de fin d'activité.

Dans le cas de fautes commises par des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions, les CAP peuvent être amenées à siéger en formation disciplinaire. Elles émettent alors des avis motivés sur la sanction éventuelle à infliger.

(*) Woody Allen, « Love and Death ».



CCP : des progrès... mais peut mieux faire !



La CFDT-MAE est majoritaire, active et efficace dans les 2 types de Commissions consultatives paritaires (CCP) des contractuels.

Les 5 points à retenir sur ces CCP :

1) 100 % des représentants du personnel de la CCP des contractuels régis par le décret n° 69-546 du 2 juin 1969, dite des « ante-Le Pors » sont des élus de la CFDT.

2) La CFDT est représentée à la majorité absolue (3 élus sur 5) de la CCP créée par l'arrêté du 20 mars 2006, celle des contrats à durée indéterminée du ministère (CDI), contrats à durée déterminée et fonctionnaires d'autres ministères sous contrat au MAEDI (CDD) et experts techniques internationaux de la coopération (ETI).

3) Depuis la création de cette seconde CCP, 4 revendications de la CFDT ont permis de forger un débat paritaire, plus juste et efficace :

- **une reconnaissance des contractuels et une transparence** dans l'évolution de leur carrière,

- **de meilleures progressions et revalorisations** de ces agents, grâce à un cadre désormais clairement défini et appliqué systématiquement,

- **un traitement vigilant des risques psychosociaux et des erreurs de management**, non seulement dans le cadre des CCP disciplinaires, mais au besoin lors des CCP ordinaires,

- **moins de précarité et des titularisations mieux adaptées**, malgré une application de la loi Sauvadet décevante, dans un MAEDI qui ne souhaite pas encore titulariser, sur leurs métiers, les agents en charge de la diplomatie d'influence et du développement, des métiers qui sont cependant indispensables et pérennes.

4) Dans cette esprit, la CFDT a obtenu que cette même CCP (celle des CDI, CDD et ETI) se réunisse 2 fois par an. La CCP du printemps traite principalement des mouvements ; celle de l'automne examine 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 un véritable acquis pour ces personnels. La CFDT a su faire valoir la pertinence du rapprochement des règles de fonctionnement en la matière avec les CAP**, en raison d'une part de l'importance des effectifs de cette CCP, et d'autre part de la récente **prise en compte des évaluations dans la promotion des agents**. Argument supplémentaire : **dotée de nouvelles compétences**, la CCP traite désormais des licenciements d'agents en poste à l'étranger comme en centrale, y compris en dehors des cas d'insuffisance professionnelle, comme **lors de fermetures de postes**. Ce qui permet à la **CFDT de lutter contre des habitudes, qu'elle qualifie de « mesures kleenex »**, qui visent à rembourser des contractuels en CDD afin de mieux les remplacer par d'autres CDD, puis à considérer ces contractuels comme des variables d'ajustement.

5) La CFDT a interrogé l'administration sur le devenir de la CCP des contractuels régis par le décret n° 69-546 du 2 juin 1969 (ante Le Pors), qui sont de moins en moins nombreux. Elle estime qu'une réflexion doit être menée pour envisager la possibilité qu'une seule CCP soit compétente pour l'ensemble des agents contractuels, y compris les ante-Le Pors, ce qui permettrait à ces derniers de bénéficier également de la tenue de 2 CCP par an et garantirait qu'ils continuent à être défendus par leurs représentants élus. L'administration n'a pour l'instant pas accédé à cette demande mais reconnaît que le problème est réel.

Patrick DEVAUTOUR



Retour d'expérience d'élue - SCH



Elue en décembre 2014, en tant que représentante du personnel pour le corps des secrétaires de chancellerie de classe normale, j'ai siégé pour la première fois le 28 mai 2015. Je me prépare en réalité à participer à ma quatrième CAP, le 10 novembre prochain.

Le travail en CAP est un travail passionnant parce qu'il permet d'aborder toutes les facettes et toutes les étapes de la carrière d'un secrétaire de chancellerie. Nous étudions aussi bien les titularisations des collègues récemment entrés dans le corps que les demandes de détachement en passant, bien sûr, par les mutations et les promotions. Les élus en CAP peuvent aussi être amenés à défendre l'un de leur collègue en CAP disciplinaire.

Nous bénéficions d'un temps de préparation la veille de l'instance, qui permet d'étudier les dossiers en profondeur mais qui favorise aussi la concertation avec les autres organisations syndicales et avec l'administration, en ce qui concerne les promotions. Lors de la CAP des secrétaires de chancellerie, cette concertation est systématique.

Le déroulement des instances est vraiment de qualité du fait d'un bon dialogue avec l'administration et d'un grand professionnalisme des représentants de la DRH. Nous ne sommes pas toujours d'accord, no-

tamment lorsqu'un collègue est mis en cause mais il y a toujours un échange respectueux.

J'apprécie beaucoup de représenter les secrétaires de chancellerie, de proposer les collègues pour une promotion dans le corps des SCH. Ce n'est pas toujours facile, lors de ma première CAP de novembre, en 2015, l'administration a refusé les deux premiers dossiers que j'ai présentés. Il ne faut alors pas se laisser décontenancer et avoir prévu une liste de dossiers plus importante. L'administration propose une collègue sur deux et les OS interviennent à tour de rôle. Le poids de l'administration est donc important.

La CAP est une instance individuelle et collective dans le sens où l'on traite aussi de l'évolution du corps et des grands enjeux pour ce dernier : l'évolution du nombre de postes, leur localisation, leur périmètre, la formation... Cela permet de bien connaître nos métiers mais aussi les hommes et les femmes qui composent le corps, ainsi que la réalité de leurs fonctions parfois difficiles.

Pour conclure, il est très important que les élus en CAP puissent être en communication étroite avec leurs collègues. Il ne faut pas hésiter à nous remonter vos questions, vos remarques, vos difficultés, vos succès aussi ! C'est ainsi que nous vous représentons au mieux.

Isabelle DE MARGUERIE

POINT F.A.Q.

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

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

La question du mois : Y aurait-il un texte qui dirait que les mères ou pères de famille ont la priorité en ce qui concerne les choix de leurs congés lorsqu'elles / ils ont des enfants en âge scolaire ?

R. : Oui. Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat prévoit en son article 3 que « Le calendrier des congés définis aux articles 1er et 2 est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. **Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.** »



(*) Login adhérent oublié ? Demandez-le nous par mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

CAP / CCP - notre annuaire



Corps	Titulaire	Suppléant
ADJTEC	Alain WILLOT, 1 ^{ère} cl.	Laurence CHICOISNE
	Olivier WILLIAM, 2 ^{ème} cl.	Vincent CAMPO
ADJADM	Brigitte AVRIL, ppale de 1 ^{ère} cl.	Vanessa REZNIK
	Patricia RAVEAU-VIOLETTE, ppale de 2 ^{ème} cl.	Jean-Jacques DJAMA
	Caroline GRELIER, 1 ^{ère} cl.	Patrick GAUD
SCH	Arnaud Le MASSON, classe ex.	Chantal GOUZIT
	Carole NIQUET, classe sup.	Antoine DERR
	Isabelle De MARGUERIE, classe n.	Hervé GOUDAL
SESI	Philippe VALENZA, 1 ^{ère} cl.	Xavier OZANNE
SAE	Xavier BRUN, SAEP	Gaëlle LE PAPE
	Elsa PIGNOL, classe n.	Michaël DESLAIMES
ASIC	Charles CALOONE, ppal.	Xavier RICHARD
	Inès JILANY, classe n.	Jean-Baptiste GIBILY
CAE	Hélène Le GAL, HC	Hervé MAGRO
MP	Jean-François DESMAZIERES, HC	Jean-Maurice RIPERT
CCP ANTE Le PORS	Xavier CREPIN, CM HC	Yves Le ROLLAND
	Anne DURUFLE, CM 1 ^{ère} cat.	
	Jacqueline SCHLATTER, CM 2 ^{ème} cat.	Anne-Sophie FRIES-THEBAUT
CCP POST Le PORS	Patrick DEVAUTOUR	Nicolas FRELOT
	Jean-Luc LAVAUD	Alain DEMAISON
	Laurence AMIGUES	Nadine MONCHAU

Calendrier des CAP et CCP, Paris.

- 6 octobre : Adjoints techniques de chancellerie (ADJTEC),
- 13 octobre : Secrétaires des Affaires étrangères (SAE),
- 10 novembre : Secrétaires de chancellerie (SCH),
- 16 novembre : Conseillers des Affaires étrangères (CAE),
- 17 & 18 novembre : Adjoints administratifs de chancellerie (ADJADM),
- 28 novembre : Agents contractuels CDD et CDI,
- 30 novembre : Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC),
- 2 décembre : Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESI),
- 6 décembre : Traducteurs (TRAD).

Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Qui fait quoi (2/2)	page 2
Charte de l'élu en CAP/CCP	page 3
Retours d'expérience d'élus	p. 4, 7
« Subjectivity is objective »	page 4
Point FAQ	page 7
Annuaire CAP / CCP	page 8
Calendrier CAP / CCP	page 8