



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°265, mai 2016

## Edito...

### Rédacteurs :

Thierry DUBOC  
Jean-Baptiste GIBILY  
Caroline GRELIER  
Franck LAVAL  
Nadine MONCHAU

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

### Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



*Avec les beaux jours, la Lettre du Syndicat CFDT-MAE fait peau neuve !*

*Toilettage de forme avant tout, qui vise à la rapprocher du visuel des autres publications de la galaxie CFDT (voir ci-contre) et à respecter les grandes lignes de sa charte graphique.*

*Pas d'inquiétude quant au fond : votre lettre d'information mensuelle conservera son ton volontairement revendicatif et militant pour vous apporter informations et réflexions sur les sujets qui vous préoccupent et nous mobilisent. En six ou huit pages, les rubriques « vie des sections » et « calendrier » demeurent, de*

*même que le cadencement du texte en articles de différentes longueurs : brèves, points de situations, dossiers etc. Afin de faciliter l'identification de notre publication, l'idée d'une déclinaison couleur du bandeau portant date et numéro a également été conservée ; celui-ci variera donc au gré des mois et saisons. La formule est banale, mais sincère : n'hésitez-pas à nous faire part de vos remarques, critiques, suggestions...*

*Période des mouvements oblige, cette édition de mai sera de facto centrée sur des questions RH : affectations, délais de route, temps de travail. Les questions d'expatriation sont, vous le savez, au cœur des préoccupations de la CFDT-MAE. Elles seront bien sûr évoquées par vos élus au prochain comité technique ministériel des 18 et 19 mai, puis débattus à l'occasion de notre Xème congrès à Bierville (Essonne), du 27 au 29 juin !*

*Il nous est apparu important de publier également le billet d'humeur que nous a inspiré l'émission de France 3 sur « nos très chères ambassades », diffusée le 20 avril dernier, procès à charge mené par une chaîne du service public... contre le service public. Nous attendons sur ce point une réaction de l'administration et ne manquerons pas de vous tenir informés.*

## La CFDT-MAE recrute !

La CFDT recrute !

A Paris et à Nantes, tant sur des profils administratifs que pour suivre des dossiers revendicatifs. Si vous avez envie de défendre vos convictions, que vous aimez travailler en autonomie tout en participant à un projet collectif, n'hésitez pas à nous rejoindre dès le 1er septembre 2016 !

Envoyez vos candidatures ou vos demandes de renseignements à l'adresse suivante : [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr)



## Likez et faites liker notre page Facebook !

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

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



## Groupe de travail « délais de route » : retard au décollage et escales improbables



Lors du CTM de novembre 2015, la CFDT-MAE avait posé la question des « délais de route ». Nous avons relevé qu'il n'existait pas de consignes claires et que les seules indications données par le Département l'étaient au compte-goutte, au conditionnel et que ce dernier se reposait, de facto, sur l'interprétation que les postes pouvaient en faire.

### Difficile de travailler sur un tel sujet en l'absence de la DRH

Avec retard, l'administration a organisé ce 5 avril une première réunion de

groupe de travail dont il faut bien dire qu'elle nous a laissé sur notre faim et dubitatifs quant à la volonté d'avancer. Menée par le sous-directeur DAF/3, l'exercice s'est déroulé en l'absence des interlocuteurs de la DRH qui auraient réellement pu faire avancer le sujet. La CFDT a souligné que le sujet n'était en effet pas « financier » (pas de « surcoût » budgétaire à accorder des délais de route) mais posait seulement une question de temps de travail, à border juridiquement.

Les premiers échanges se sont donc bornés à un premier catalogue des situations possibles : prise de fonction / rupture, congés, missions hors-circonscription, appels par ordre, participations aux CAP/CCP ou au CTM, concours et examens professionnels). Alors que l'on était en droit d'attendre une efficacité similaire au groupe de travail « expatriation familiale » on en est resté aux approximations.

La CFDT-MAE a souligné l'importance du sujet : l'absence de coordination crée de facto des différences de traitement entre personnels et rend parfois délicates les relations agents et SCG dans les postes. Nous avons rappelé que certaines administrations (Finances notamment) codifiaient même les délais de route en métropole, et qu'ils étaient toujours bien plus favorables que ceux que nous concevons parfois.

### Rappeler les bonnes pratiques aux postes

Les organisations syndicales ont donc demandé à l'administration d'établir un document de base, au cas par cas, qui reprendrait l'éventuelle réglementation existante et servirait de base de travail. RH1/D en a pris note, mais les délais donnés avant une seconde réunion (première date suggérée : rentrée 2016 !) nous ont paru excessifs. Devant l'insistance des OS, l'administration a promis d'organiser une seconde réunion de travail en mai/juin...

Dans l'attente, la CFDT-MAE a émis le souhait *ad minima* que de « bonnes pratiques » soient rappelées aux postes. La DAF a reconnu que l'absence de coordination actuelle rendait l'exercice nécessaire : un sujet à suivre donc !

### Du mieux pour les prises de fonction en poste

Sur la question parallèle des voyages de prise de fonction, en revanche, un échange ouvert nous a permis de remercier VEM des progrès quant aux *routings* des familles sur les départs été 2015 par rapport à ceux de l'été 2014. Il n'en demeure pas moins que sur les billets congés ou rupture, la consigne contradictoire de « l'itinéraire le plus direct et le plus économique » et les budgets contraints ne facilitent pas les choses.

A ce titre, le test de la mise en place en centrale des crédits VEM Etats-Unis et leur gestion via *Notilus* suscite notre intérêt : elle allégerait la pression sur les postes, et permettrait à la DAF de standardiser les pratiques tout en laissant plus de liberté aux agents.

## Contexte morose et suppressions des visas de sortie : la DRH abat un rideau de fer sur la DSI

*Allongement de la première affectation en centrale, inquiétudes sur la façon dont les primes d'expertise technique seront versées lors du passage au RIFSEEP, absence de perspectives de carrière, menace de disparition par noyade dans le corps interministériel des ISIC, politique de recrutement illisible, quasi absence de dialogue social : cela fait beaucoup pour un corps dont de nombreux agents restent malgré tout largement attachés à leur ministère !*

(Extraits d'une tribune rédigée par des élus et adhérents « SIC »)

Depuis 2016, deux ASIC ont fait le choix de quitter temporairement la DSI ; au total, une dizaine de candidats au départ inquiète l'administration, qui répond par un blocage systématique. Ce point de cristallisation éclipse en réalité plusieurs problématiques de fond. Cette propension de certains à découvrir d'autres horizons est en effet motivée par un contexte professionnel difficile que nous avons cependant les moyens d'améliorer.

### Des départs en poste toujours plus incertains

L'allongement de la première affectation en centrale est un facteur de démotivation chez les agents récemment arrivés. Si le ratio entre nombre d'agents dans le corps (100) et nombre de postes proposés à l'étranger (31) est un fait et n'est remis en cause par personne, il n'est pas acceptable que le critère de priorisation des départs soit celui de « non-primopartant ».

Soulignons l'effort appréciable de la DRH qui semblait avoir pris en partie la mesure de cette difficulté lors de la transparence 2016, avec la création de 4 postes d'ad-joints. Malgré ces efforts, plusieurs ASIC non dérogoires sont restés sur le bas-côté et viendront gonfler les rangs déjà fournis des prochains candidats au départ 2017. L'équation semble difficilement pouvoir être résolue sans une politique volontariste de l'administration.

### Des primes de qualification techniques menacées

L'absence d'éclairage sur la façon dont le RIFSEEP sera mis en œuvre pour la DSI est pour le moins inquiétante, à huit mois de la date butoir d'application de la réforme. C'est en effet la question de l'articulation des primes de qualification informatique avec ce dispositif qui est posée... sans réponse.

### Une gestion des compétences qui se fait attendre

L'absence de cartographie des compétences pénalise la DSI, car elle fait obstacle à la gestion efficace des ressources. La façon dont la rubrique « informatique » est présentée dans l'autoévaluation FANEV en a laissé perplexé plus d'un. Cela dénote d'une certaine méconnaissance des métiers SIC. Décliner les compétences « informatiques » dans FANEV en lien avec la réalité des métiers serait une excellente base pour la mise en œuvre de la GPEEC.

### Perspectives de carrière bouchées

Cette gestion désolante des carrières impacte l'ensemble du corps ; on ne peut, par exemple, que regretter l'absence du passage d'ASIC dans les corps des conseillers depuis une dizaine d'années. Il est temps de réfléchir à

des passerelles vers des métiers pour lesquels l'administration a besoin de candidatures (maîtrise d'ouvrage côté métier, gestion financière, rédacteur sur des problématiques techniques liées aux technologies de l'information (DJ, ASD...)). La fusion des corps SAE/ASIC et SCH/SESIC permettrait cette fluidité.

En contrepoint, le spectre de l'interministériel rôde et chaque rencontre avec l'administration est l'occasion de rappeler la revendication intersyndicale ferme de notre opposition à cette perspective.

### Dialogue social en trompe-l'œil

L'absence totale de réponse de la part de la hiérarchie DSI et/ou DRH à des questionnements divers émis par les agents n'est pas acceptable. Le groupe de travail SIC est une pantalonnade : trop rarement convoqué, mal, voire pas préparé du tout ou encore repoussé au dernier moment. Un véritable dialogue social doit reprendre, dans lequel les réflexions doivent pouvoir être développées véritablement et non juxtaposées sans aucun effet ultérieur.

### En guise de conclusion

Le numérique est un des enjeux centraux de la modernisation du ministère ; il est crucial d'aborder la question de ses ressources humaines avec cohérence, volontarisme et concertation. Ajustons le cap que nous fixe l'initiative MAEDI 21, dont dix objectifs concernent directement la DSI, avant que l'esquif ne se brise sur les écueils de l'auto-ritarisme, de la perte de spécialisation et du désintérêt.



## Transparence 2016 : vers une mise à plat des critères d'affectation et des règles de gestion ?

Une réunion, visant à présenter aux organisations syndicales un bilan intermédiaire sur le mouvement 2016 des personnels titulaires A, B et C, a été organisée le 30 mars dernier ; elle était présidée par la sous-directrice des personnels, accompagnée d'un grand nombre de chefs de bureau et affectataires. La CFDT y était représentée par Thierry Duboc, Stéphane Basse et Caroline Grelier. Compte-rendu :

### Un calendrier mieux maîtrisé

Comme lors de la 1<sup>ère</sup> réunion sur le mouvement en janvier la DRH se félicite de l'avance prise sur le traitement du mouvement étranger cette année par rapport à l'an dernier (environ 1 mois). Quelques chiffres pour le démontrer : en catégorie A, le taux d'affectation est passé de 52 % au 01/02/2015 à 66,8 % au 01/02/2016. Sur la même période ce taux d'affectation est passé de 65 % à 78 % en catégorie B et de 0 % à 70,8 % en catégorie C. Au 1<sup>er</sup> mars 2016, les taux d'affectation sont les suivants : 84,5 % en A, 92 % en B et 87 % en C.

### Le point sur les dérogations

Bien que la priorité ait été donnée aux agents non dérogatoires (minimum de 3 ans en administration centrale ou 2<sup>ème</sup> poste à l'étranger), certains postes ont été pourvus par des agents dérogatoires. La DRH se dit, à ce titre, choquée par le manque de candidatures d'agents A sur les postes de numéros deux situés en Afrique subsaharienne.

Catégorie A : un agent a fait plus de 2 postes consécutifs à l'étranger et 12 primo partants ont fait moins de 3 ans en administration centrale. Un ASIC seulement part en dérogation.

Catégorie B.: un SCH et plusieurs SESIC, seul corps pour lequel l'offre est supérieure à la demande.

Catégorie C : 22 agents, essentiellement en Afrique subsaharienne.

### L'avis du chef de poste : une tradition dépassée !

Des refus de candidatures par les chefs de poste ont été observés : trois CAE et SAE, deux SECH et vingt ADJCH dont 1 agent refusé deux fois, sur un mouvement de plus de 400 agents (contre 27 en 2015). 7 ont été refusés car leurs compétences linguistiques étaient jugées insuffisantes, notamment sur des fonctions de secrétaire de chef de poste. Dix ont été refusés par manque d'expérience dans les fonctions demandées et deux ont échoué à leur stage CAD/agent ressource. Sur ces 20 refus, 10 ont déjà reçu une nouvelle affectation. 9 ont postulé à nouveau sur les appels à candidatures et/ou transparence complémentaire (TC) et seront traités prioritairement.

La DRH indique qu'en cas de refus, elle contacte le poste pour connaître les raisons précises de ce refus et parvient parfois à convaincre le poste de revoir sa décision. Elle ajoute que demander l'avis du chef de poste relève de la culture « maison » et estime qu'affecter un agent dont la candidature ne recueille pas l'agrément du poste conduit à le placer en difficulté par la suite. Puis la DRH lance un tour de table sur cette question, d'où il ressort que l'ensemble des OS est d'avis que demander l'avis du chef de poste pour affecter des agents de catégorie B ou C n'est pas pertinent. L'administration promet d'évoquer ce sujet au prochain comité technique ministériel.

### Les appels à candidatures : le mouvement C particulièrement concerné

Ils concernent des postes inscrits sur la transparence initiale (TI) et non pourvus par manque de candidats, en cas de refus de chefs de poste ou à la suite de désistements d'agents fléchés. Ils se décomposent en douze agents A, sept SCH, onze SESIC et 120 agents de catégorie C.



### La transparence complémentaire

Elle comprend 22 postes A, 22 postes de SCH et 68 postes en catégorie C. La DRH souhaite traiter les demandes sur la TC courant avril, en espérant que tous les agents concernés soient affectés dans la dernière semaine d'avril. Pour les agents A, c'est presque fini.

La DRH fait un point sur les agents A primo partants inscrits sur la TI : 14 sur 29 ont été affectés. D'autres agents seront sans doute affectés dans le cadre des transparences complémentaires.

La CFDT relaye les préoccupations des agents concernés, principalement des SAE et quelques ASIC, qui souhaitent des clarifications sur les règles de gestion, les temps de séjour et la définition du « primo partant ».

La DRH indique qu'elle n'a pas décidé pour l'instant de changer les règles déjà existantes, mais qu'une sélection sera opérée en fonction de l'offre et de la demande, et qu'à mérite égal, priorité sera donnée à un agent ayant effectué un temps de séjour plus long en administration centrale. La sous-directrice des personnels précise qu'elle s'est entretenue avec les agents concernés à ce sujet.

### La sous-direction des visas doit revenir au MAE

La DRH indique que 144 agents sont actuellement en PNA et qu'ils bénéficient des mêmes droits que leurs collègues du MAE : promotions, FANEV, affectations. La PNA concerne

- 11 agents A dont aucun n'est lauréat de concours,
- 36 agents B : 11 lauréats de concours dont 4 anciens agents C. La DRH considère comme normale une affectation à la SDV, qui prépare les agents à occuper par la suite des fonctions de chefs de service visas dans les postes.
- 97 agents C : 15 lauréats de concours dont 9 à la SDV, 1 à la CRV et 4 à l'AEFE.

La CFDT, à l'instar d'autres organisations syndicales, rappelle qu'elle avait demandé à ce que la sous-direction des visas soit de nouveau intégrée au MAE et qu'elle n'a pas vocation à rester au ministère de l'Intérieur.

### Un futur groupe de travail pour définir les règles de gestion

La discussion porte ensuite sur les critères pris en compte pour départager les agents B candidats au départ (demandes bien supérieures aux offres). La DRH indique qu'il lui sera impossible de donner satisfaction à 20 agents B, et qu'un ensemble de critères est pris en compte dans la sélection : temps de séjour en administration centrale, ancienneté, voire grade, postes difficiles, parcours atypique, manière

de servir, contraintes familiales, compétences pour respecter l'adéquation profil/poste qui doit rester le critère premier.

La CFDT regrette cette multiplication à l'infini des critères de sélection qui suscite incompréhension auprès des agents et relève également l'importance de l'ancienneté. Elle propose de réunir un groupe de travail pour réfléchir sur une liste plus précise des critères de sélection. La DRH indique fournir un gros effort d'explications auprès des agents et se montre favorable à la création d'un groupe de travail permettant d'apporter des améliorations, ne souhaitant pas un formatage systématique du processus de sélection.

La CFDT renouvelle sa demande formulée en janvier, à savoir l'ajout de critères supplémentaires aux tableaux de mutation transmis aux représentants syndicaux dans le cadre de la CAP (vœux des agents, ordre des vœux, agents dérogatoires, primo partants, postes effectués). La DRH indique qu'elle a pris bonne note de cette requête.

La DRH confirme sa politique quant aux demandes de 4<sup>ème</sup> année, largement accordées, en réponse aux aspirations profondes des agents.

### La DRH doit lever le nez du guidon et raisonner à moyen terme

La CFDT note qu'un meilleur calibrage au niveau des recrutements et la prise en compte de la réduction des départs en retraite aurait fluidifié le mouvement à moyen terme, et que c'est bien à moyen terme que les problématiques doivent être traitées. La DRH relève en effet que la GPEEC permettra une meilleure visibilité sur la politique à tenir en matière d'affectation à l'avenir, mais qu'elle ne constitue néanmoins pas une « baguette magique », et qu'elle reste également soumise aux exigences de Bercy. Elle précise qu'une nouvelle orientation en matière de recrutement, notamment des concours comprenant des listes principales moins longues et des listes complémentaires plus importantes, peut être une solution à la problématique d'affectation, mais l'objectif est bien de se projeter tout en intégrant les contraintes annuelles.



## Règlements intérieurs ARTT en administration centrale : La course de lenteur continue !

Lors de la réunion de préparation du dernier comité technique d'administration centrale, l'administration avait prévenu qu'un nombre très limité de règlements intérieurs (RI) des services seraient soumis au CTAC pour avis formel. Plusieurs projets de RI ont été retournés par la DRH aux services car ils n'avaient pas été rédigés en concertation avec les agents. La DRH a relancé les directions, appuyée par le secrétaire général.

De fait le CTAC, réuni le 24 mars à Nantes et présidé par la directrice générale de l'administration, n'examine que quatre projets de règlement intérieur : directions d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (ANMO), des archives (ARD) et d'Asie et Océanie (AS) ainsi que le Protocole (PRO).

La CFDT proteste contre cette lenteur : moins de dix RI ont été révisés entre 2013 et 2016. Si la Charte du temps et la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle sont vraiment des priorités du ministère, il devient urgent que les services consultent leurs agents. A ce propos, nous demandons que les réunions avec les agents soient mentionnées dans les projets de RI.

### La DRH est, elle aussi, à la traîne

Les syndicats s'étonnent que la DRH n'ait toujours pas donné le bon exemple. L'administration répond que le processus est en cours, que « c'est long de consulter chaque agent » et « trop compliqué d'organiser une assemblée générale » (AG). La CFDT objecte que précisément, réunir les agents lors d'une ou deux AG bien préparées, permettrait d'avancer rapidement et correspondrait pleinement à la démarche Qualité de vie au travail (QVT).

Finalement les RI d'ANMO et Asie et Océanie, qui ont fait l'objet d'une consultation des personnels, sont approuvés par le comité. En revanche les projets du Protocole (pas de mention du badgeage) et des Archives (le service nantais n'a pas été consulté !) sont retirés de l'ordre du jour.

### Sagha commence à livrer ses secrets

La question du temps de travail à l'administration cen-

trale est évoquée à nouveau lors du groupe de travail (GT) Charte du temps, le 1<sup>er</sup> avril. Il s'agit principalement

d'analyser les données obtenues par l'administration grâce à une batterie d'indicateurs dont la liste avait été définie lors du GT précédent et dont la plupart sont basés sur des relevés obtenus grâce au logiciel Sagha, système automatisé des horaires et des absences.

### Trop d'agents parisiens ne badge pas

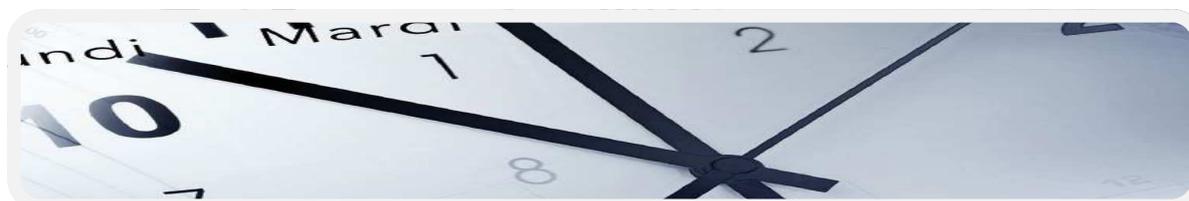
Le premier indicateur porte sur le nombre d'agents au régime horaire ou au forfait jour. On observe que si à Nantes le badgeage est généralisé (868 agents sur 887), près de 45 % des collègues parisiens ne badge pas. S'il est normal qu'un certain nombre (209) agents de catégorie A – notamment les agents d'encadrement – aient opté pour le « forfait jour », on ne comprend pas

que 80 agents de catégorie B et 360 agents de catégorie C ne bénéficient pas des horaires variables. La CFDT estime qu'il faut maintenant obtenir des éléments qualitatifs et en premier lieu les raisons de ce non-badgeage. Nous demandons également à l'administration de rappeler que le badgeage est de droit commun et que la forfaitisation doit rester l'exception. Le sous-directeur RH1 promet qu'une information sera faite sur Diplonet.

### Trop de badgeages hors bornes horaires et trop d'écrtages

Il apparaît que beaucoup d'agents, à Nantes et à Paris badge parfois avant 8 h le matin (45 % des agents C à Nantes et un quart des agents B et C à Paris). Cet élément devra être pris en compte lors de l'élaboration des RI d'administration centrale. Sans surprise, il arrive à 19 % des agents de catégorie A à Paris de badger après 20h !

Enfin, les taux d'écrtage mesurent les durées de travail quotidiennes supérieures à 10 heures et les durées hebdomadaires supérieures à 44 heures. Ce temps de travail écrté, qui n'est évidemment ni indemnisé ni récupéré, concerne 30 % des agents de catégorie A à Paris...



## France 3 – « Nos très chères ambassades » : un procès à charge



La CFDT-MAE a reçu de nombreux mails ou appels de collègues qui souhaitaient réagir à la diffusion, sur France 3, le 20 avril, d'un numéro du magazine « Pièces à convictions » intitulé « Nos très chères ambassades ».

Le visionnage de cette émission, à qui « le Quai d'Orsay avait exceptionnellement ouvert ses portes », pour reprendre l'expression consacrée, laisse effectivement au mieux pantois et au pire amer. **Nous regrettons vivement que le service public ait traité un sujet d'importance avec l'approche d'un think tank libéral et l'accroche d'une télé-réalité sous lambris dorés.**

Soyons clairs dans nos interrogations : certains des axes abordés ne nous sont pas inconnus. Nous avons déjà relevé, lors de la réunion consulaire et de la conférence des ambassadeurs de l'an dernier, ou à l'occasion d'instances paritaires ou de groupes de travail informels, que l'administration elle-même (la nôtre, ou

Bercy) mettait déjà dans l'air certaines antiennes : trop d'agents expatriés, des indemnités trop élevées et non fiscalisées, des consulats qui coûtent trop et offrent trop de services aux Français. On les retrouve trait pour trait dans les passages dédiés de l'émission.

On peut regretter qu'aucune place n'ait été laissée aux arguments, qui pourtant existent, et permettent de contrer ces affirmations. On ne peut pas dire non plus que l'intervention d'un ex-ministre, certes très médiatique, soit venue en soutien de son ancienne « maison »... et la CFDT-MAE relève avec soulagement que seule l'interview de Jean-Christophe Rufin, en fin de programme, est venue donner un éclairage « terrain » qui, on le déplore, manquait de bout en bout.

Certains aspects du reportage doivent cependant nourrir notre réflexion, qu'il s'agisse des questions de cartographie du réseau ou de l'inflation du nombre des ambassadeurs thématiques.

Il n'en demeure pas moins, qu'après des années de sacrifices et de réformes en cascades, il est dommage que l'administration n'ait pas eu à cœur de défendre plus son image et ses agents.

La CFDT-MAE estime donc nécessaire de l'interpeller sur le sujet pour, de manière constructive, lever avec elle les voiles troubles ainsi jetés. **Elle considère également que le ministre a, en l'occurrence, non seulement un droit, mais un devoir de réponse auprès de France 3.**

### POINT F.A.Q.

Sur son site, [www.cfdt-mae.fr](http://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 : Quelles sont les règles en matière de récupération pour les agents, expatriés ou recrutés locaux, lors de manifestations exceptionnelles la nuit ou le week-end lors desquelles ils sont mobilisés par leur hiérarchie ?

R. : Il n'existe pas de règle formelle ni de barème de récupération, mais une journée de récupération pour une nuit de travail semble raisonnable. Les collègues volontaires qui, à Paris, ont travaillé une partie de la nuit pour les élections de 2012 (présidentielles et députés de l'étranger) bénéficiaient d'une récupération d'une journée entière. Il importe surtout que ceci soit convenu – si possible dans le cadre du dialogue social formel, en CTPE – avant la manifestation en question.



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

## La vie des sections - *bienvenido Madrid & Barcelona !*

Madrid, la dernière venue parmi nos sections à l'étranger !

C'est la toute dernière venue parmi nos sections, Madrid & Barcelone) vient de voir le jour ce printemps, portée par la dynamique des dernières élections professionnelles où la CFDT-MAE a remporté 4 sièges sur 6 au CPE et 6 sur 8 à la CCL.

Sur la photo, de gauche à droite... Debout : Raphaëlle Lijour et Carole Ouegnin. Assises : Sylvie Guedah, Sylvie Tristan et Sylvie Ployout. (Absente lors de la photo de groupe, et en bas à droite : Nathalie Kennedy.)

Contact à Barcelone : Frédérique Morcillo et Delphine Barré.

Bon vent à elles !



## Dialogue social dans les postes : mise à jour du **Guide pratique de l' élu**

Ce guide destiné aux élus CFDT-MAE dans les instances du dialogue social dans les postes (comités techniques dans les postes à l'étranger et commissions consultatives paritaires) a été entièrement revu pour permettre à nos élus d'aborder les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT). Ces problématiques connaissent un développement rapide et il est important que nos élus connaissent cette matière et commencent à se l'approprier. Il est disponible sur notre site internet, ou sur demande à [cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr) !



## Calendrier

**11 mai** : CCP des contractuels « ante Le Pors », Paris,

**12 mai** : CAP des secrétaires de chancellerie (SCH), Paris,

**13 mai** : CAP des adjoints administratifs de chancellerie (ADJCHA), Paris,

**18 & 19 mai** : Comité technique ministériel (CTM), Paris.

**25 mai** : CCP des agents contractuels CDD et CDI (sauf « ante Le Pors »), Paris,

**2 juin** : Assemblée générale de l'ADOS, Paris et Nantes en visio,

**27 au 29 juin** : Dixième congrès de la CFDT-MAE à Bierville (Essonne).

## Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Brèves	page 2
Groupe de travail « délais de route »	page 2
Rideau de fer sur la DSI	page 3
Transparence, critères, règles...	page 4
Règlements intérieurs en centrale	page 6
« Nos très chères ambassades »	page 7
Point FAQ	page 7
La vie des sections	page 8
Calendrier	page 8