



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 282, novembre 2017

Edito...

Chère et cher collègue,

Alors que la fin d'année approche, la CFDT-MAE voit se profiler une année 2018 difficile pour les agents publics : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, augmentation de la cotisation « retraite », report du calendrier PPCR et hausse de la CSG simplement compensée. Ce sont des sujets, hélas, sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir prochainement.

L'actualité pour la CFDT, c'est aussi le CTM des 22 et 23 novembre où notre syndicat a exprimé au Ministre toutes ses inquiétudes sur l'avenir du Département et qui fera l'objet d'un prochain numéro.

Entre-temps, nous vous proposons, dans cette LDS du mois de novembre, un focus sur un autre moment fort du dialogue social, le CTAC du 19 octobre dernier dont le thème principal a porté sur le temps de travail à l'administration centrale (pages 4 à 6). C'est également au mois d'octobre que la CFDT-MAE a accueilli, très favorablement, la nomination d'un référent déontologue (pages 2 à 4), dont elle attend un magistère moral effectif au sein d'un ministère non exempt de dérives qu'il s'agit de combattre. Enfin, les réunions traditionnelles de rentrée des sections parisienne et nantaise (pages 7 et 8) auront été marquées par des échanges et des débats de qualité et, pour la CFDT-Paris, par l'élection d'un nouveau secrétaire, Fabien Talon, qui accède à de nouvelles responsabilités. Nous le félicitons et lui souhaitons tout le succès possible !

Naturellement, vous retrouverez aussi la plupart de vos rubriques habituelles dans cette édition de novembre.

Alors, bonne lecture !

Thierry Franquin

Rédacteurs :

Stéphane Basse
Anne Colomb
Brigitte Dine
Thierry Franquin
Thibaut Penduff
Wilfrid Rouyer

Conception :

Lionel GARDILLE

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



Le référent déontologue, créé par l'arrêté du 4 septembre 2017 du MEAE, a rencontré les représentants syndicaux le 12 octobre dernier. Il était accompagné de représentants des affaires juridiques internes (SDAJI) et des ressources humaines (RH1 et RH1D). La CFDT-MAE était représentée par Anne Colomb, Denise Dariosecq, Katya Lhuillier et Thierry Franquin.

Un contexte politico-social favorable

Le contexte politico-social est marqué par une vigilance accrue des citoyens sur des sujets tels que la transparence, la lutte contre la corruption, un renforcement de l'intérêt pour la déontologie dans la vie économique et l'action publique.

Lors de la présidence précédente, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires [1] et dans le même mouvement, la loi dite « Sapin 2 » [2], qui prévoit notamment des dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte, ont été publiées.

Face à cette attente, le gouvernement répond depuis plusieurs années par une législation qui vise à renforcer la confiance dans l'action publique, le rôle de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) [3] et le champ d'application de l'obligation déclarative. Le référent déontologue, prévu par l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires [4], a été institué au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères par l'arrêté du 4 septembre 2017 .

Des missions étendues

La nomination du référent déontologue a pour but la prévention (dans le domaine qui n'est pas du « droit dur » mais résulte très largement des bons usages de la déontologie), et le conseil aux agents qui en font la demande.

Le ministère a été pionnier en la matière puisqu'en 2006 il s'est doté d'un comité d'éthique, mis en

place par un ministre qui était médecin [5], profession qui a très tôt formalisé un code de déontologie. Une des missions du référent déontologue consistera d'ailleurs en la mise à jour du guide de déontologie.

La mission du référent déontologue, au demeurant déjà saisi par des agents, comporte **trois volets** :

1/ Le volet déontologie

– il consiste à **promouvoir la déontologie au sein du ministère et à conseiller tous les agents qui en font la demande**, ce qui constitue une innovation par rapport au périmètre d'intervention des déontologues précédents;

– à **poursuivre la réflexion doctrinale et à promouvoir la culture de la déontologie**. Les directeurs et les ambassadeurs doivent s'emparer du sujet, qui présente des dimensions dans leurs domaines de compétences. Le référent sera assisté d'un collège de bénévoles (alliant la connaissance du ministère, la matière pénale et garant de la continuité des travaux), constitué de trois personnes ressources : une précédente déontologue (ancienne directrice des affaires juridiques et ex-DRH), un magistrat judiciaire, et un ancien ambassadeur en fonctions dans une autre administration.

2/ Le volet « laïcité »

Il consiste à intervenir dans le cadre de la mise en œuvre au Département de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique. Cette circulaire prévoit la possibilité que les fonctions de référent « laïcité » soient confiées au référent déontologue [6].

3/ Le volet « Sapin 2 », à compter du 1^{er} janvier 2018

Ce volet consiste en un recueil des signalements qui peuvent être émis par des lanceurs d'alerte.

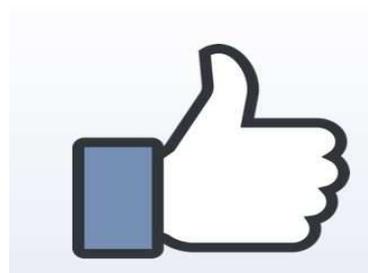
Ces signalements sont couverts par la confidentialité. A cet effet, en liaison avec la direction des systèmes d'information (DSI), il s'agit d'élaborer un lien où les conditions à respecter, pour qu'une alerte soit recevable, seront expliquées de telle manière que le lanceur d'alerte soit informé des risques, d'ordre pénal et/ou disciplinaire, auxquels il s'expose s'il les méconnaît. Il s'agit dans cette

procédure de protéger tant l'agent que la personne qui fait l'objet de l'alerte.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) n'a pas encore finalisé la circulaire sur les lanceurs d'alerte. Si l'agent lance une alerte, le processus est enclenché, sachant que l'agent peut décider de passer par la voie judiciaire et/ou médiatique.

4/ Le volet « labellisation » pour ce qui est de l'égalité Femmes/Hommes

La cellule d'écoute, prévue dans le cadre du label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes que vient d'obtenir le ministère, a été créée et confiée au référent déontologue. Ce dernier exercera l'ensemble de ses missions, également pour l'AEFE (Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger). Il précise que son rôle n'est pas concurrent de celui des organisations syndicales, dont le rôle d'information, d'intermédiaire et de relais des préoccupations des agents est souligné, et que ces dernières et lui devront travailler ensemble. Il souligne que ses missions sont distinctes de celles de la SDAJI, qui œuvre dans le domaine normatif.



La CFDT salue la création du référent déontologue et en attend un magistère moral effectif

La CFDT a fait de

de l'exemplarité son premier point d'intervention devant le Ministre lors du comité technique ministériel des 28 et 29 juin. Le référent déontologue vient compléter le dispositif mis en place depuis 2006, et la CFDT n'y voit que des avantages.

La large sphère d'intervention du déontologue est à sauver

Le MEAE semble vouloir user de toute sa marge de manœuvre pour définir le champ d'intervention du référent déontologue.

1/ l'indépendance et le niveau d'exercice effectif

En effet, alors que le projet de décret soumis au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 31 janvier 2017 faisait état de l'indépendance nécessaire à l'exercice de la mission, le décret pu-

blié mentionne que le référent est désigné « à un niveau permettant l'exercice effectif de sa mission ». La CFDT apprécie en conséquence son positionnement auprès du Secrétaire général du ministère.

2/ la large sphère matérielle

Le périmètre de la mission est défini de manière large dans l'arrêté du 4 septembre 2017. La CFDT veut y voir une volonté de réussir, puisque dans le cadre du décret élaboré pour les trois fonctions publiques qui laisse une marge de manœuvre aux administrations, on constate que le ministère de l'Europe et des affaires étrangères met cette dernière à profit et choisi de « voir grand ». Et c'est tant mieux!

3/ le large champ du personnel concerné

La CFDT comprend que le champ du personnel concerné est le plus large possible, puisque le référent déontologue peut en effet être saisi par tout agent du ministère : cela veut dire par tout agent de la communauté de travail, quel que soit son statut, ou la nature de son contrat, du ministre plénipotentiaire au recruté local.

Cette avancée est notable, car il faut rappeler qu'à l'époque du comité d'éthique, l'administration avait été réticente à sa saisine par les organisations syndicales, et c'est la présidente du comité, qui, interrogée par la CFDT, avait répondu qu'elle ne voyait pas pourquoi ces dernières ne pourraient pas saisir le comité de questions générales. La porte étant entrouverte par la CFDT, l'administration avait suivi. Il ne manquait plus que la possible saisine par les agents de l'héritier de ce comité. Voilà qui est fait, et c'est prometteur.

La CFDT relève également avec intérêt que des signalements pourront être effectués par les agents auprès du référent déontologue (lanceurs d'alerte, à partir du 1^{er} janvier 2018).

Des interrogations demeurent sur l'effectivité des avancées attendues en matière de déontologie

1/ faire connaître l'institution et diffuser la culture correspondante

En amont, il n'est pas du tout sûr que tout ce qui devrait être porté à la connaissance du déontologue le soit : il s'agit de faire connaître l'institution mais également de diffuser la culture correspondante. Le rôle de la formation annoncée dans la



lettre du ministre sera important.

2/ effectivité, publicité et suivi des propositions et des avis

Sur la réflexion sur l'éthique au MEAE et les propositions de nature à en assurer la promotion, ainsi que sur les avis émis par le référent déontologue: quelle effectivité compte-t-on leur donner ? Quelle publicité ? Quel suivi ? En matière de dialogue social, quelle concertation formelle/informelle ?

3/ la nécessaire attitude volontariste de la DRH

Même en restant raisonnablement optimiste, on peut s'attendre à la persistance de certains comportements que la déontologie réproouve. La CFDT attend donc de la DRH une attitude volontariste en ce qui concerne les suites concrètes à donner aux situations présentant des risques potentiels ou avérés d'anomalie déontologique.

En effet, pour l'heure, on constate que la parole n'est pas totalement libre et que les agents doivent dans certains cas faire preuve de courage pour signaler les situations anormales. Si celles-ci sont comprises par la DRH et analysées comme telles, elles ne sont pas suffisamment gérées vis-à-vis de

ces agents, notamment en termes de soutien que doit opérer la DRH.

En conclusion, la CFDT souhaite une véritable volonté politique de voir la réussite du nouvel acteur, dont il attend un magistère moral effectif.

[1] Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

[2] Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

[3] La **Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)** est une autorité administrative indépendante française créée par la loi relative à la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013 en remplacement de la Commission pour la transparence financière de la vie politique. La Haute Autorité est chargée de recevoir, contrôler, avec l'administration fiscale, et publier les déclarations de situation patrimoniale et les déclarations d'intérêts de certains élus, membres du gouvernement, collaborateurs et dirigeants d'organismes publics. Elle peut également être consultée par les élus sur des questions de déontologie et de conflit d'intérêts relatifs à l'exercice de leur fonction et émettre des recommandations à la demande du Premier ministre ou de sa propre initiative.

[4] Issu de l'article 11 V de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

[5] Philippe Douste-Blazy.

[6] « Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent «laïcité» dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. »

CTAC: le temps de travail est à l'honneur!



Le temps de travail a été l'un des principaux thèmes traités lors du comité technique d'administration centrale (CTAC) réuni à Paris le 19 octobre dernier.

Avis formel pour six règlements intérieurs (RI) d'administration

centrale

Six règlements intérieurs (RI) d'administration centrale ont fait l'objet d'un avis formel.

Ces textes avaient été examinés lors du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) spécial compétent pour les sites franciliens du 7 juin 2017, lors duquel la CFDT avait noté qu'après s'être fait longtemps attendre, les RI actualisés commençaient à voir le jour et les directions commençaient à ré-

pondre à l'exercice.

La CFDT-MAE revient sur le CTAC de printemps

Lors du CTAC de printemps, il avait été noté que « *le CHSCT n'a pas voulu se prononcer sur le projet du Protocole parce qu'il y avait des imprécisions (...). Dans cette affaire, tout le monde doit faire son examen de conscience* ».

La CFDT qui avait formulé de nombreuses et substantielles remarques en CHSCT **avait recadré le débat, en rappelant qu'elle n'hésitait pas à approuver les RI dès lors qu'ils rendaient compte d'un exercice de concertation bien compris.**

L'exemple du Protocole, où lors d'une visite de site de nombreux dysfonctionnements avaient été relevés, était en l'occurrence mal choisi.

En effet le texte, qui, aux termes d'un diagnostic partagé en séance des deux côtés de la table, « *partait effectivement dans tous les sens* », n'est devenu présentable qu'à la suite de... près d'une dizaine de réunions de concertation.

C'est donc en connaissance de cause et au terme d'un examen attentif que la CFDT a donné un avis favorable. Sont ainsi passés sans encombre les RI de la direction des Archives (AR), de la direction des Affaires financières (DAF), de la direction de l'Union européenne (DUE), de la direction d'Europe centrale (EUC), de la Représentation permanente de la France auprès du Conseil de l'Europe à Strasbourg et, enfin...du Protocole.

Des nouvelles du règlement intérieur de la DIL ?

La CFDT a indiqué au CTAC qu'il attendait des nouvelles du RI de la Direction des Immeubles et de la Logistique. Nous avons appris, postérieurement à la réunion du CHSCT que, contrairement à ce qui avait été affirmé en séance, il n'avait pas fait l'objet d'une concertation. La CFDT avait annoncé qu'elle demanderait le retrait de l'ordre du jour de ce texte s'il était néanmoins présenté au CTAC.

Le CTAC a également fourni l'occasion d'examiner le bilan d'étape du télétravail en administration centrale

La CFDT a noté avec satisfaction que le télétravail est devenu un sujet à part entière et qu'il est sorti d'un champ d'application restreint : celui des seuls agents connaissant des problèmes de santé. De même, elle a remarqué que l'administration avait évité le danger signalé par la CFDT de faire du télétravail une modalité de gestion des conflits.

Le télétravail est en effet à la fois à l'avantage du service (l'agent est plus productif) et de l'agent qui peut mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il est plus concentré sur les sites franciliens que nantais. Des agents, contraints de demander un temps partiel en raison d'obligations familiales ponctuelles ont ainsi pu repasser à 100%.

On note également l'apparition de modules de formation sur le sujet, tels que « devenir télétravailleurs » et « manager les télétravailleurs ». Tout ceci va dans le bon sens.

Un bilan d'étape relatif à la mise en œuvre de la charte du temps en administration centrale figurait à l'ordre du jour du CTAC

La CFDT souligne la qualité et la richesse du document de séance, ce qui tend à prouver que le thème est à présent pris au sérieux.



Des indicateurs objectifs et quantifiables, qui avaient été proposés par la CFDT, ont été utilisés pour dresser un état de la situation sur les sites franciliens et nantais (badgeage hors horaires de référence, en semaine et durant les week-ends et jours fériés, écrêtages « jour », « semaine », « mois », par catégorie d'agents notamment).

A ces critères ont été ajoutés le nombre de jours REHV acquis ou acquis non consommés, le nombre d'agents qui ont changé de cycle horaire et le nombre d'agents absents, par motif. Les données analysées portent sur 2016 et sur les six premiers mois de 2017.

D'une manière générale, sur l'ensemble du document, on ne note pas d'inversion de tendance entre 2016 et 2017, ce qui conduit à penser que les tendances pourraient être des tendances lourdes. Il en est ainsi de la sur-présence par rapport au temps réglementaire.

Les principales constatations sont les suivantes :

On note de fréquents badgeages à Nantes avant 8 heures, concernant davantage les agents de catégorie C femmes, et dans une proportion moindre à Paris, les femmes étant là aussi plus concernées que les hommes, et de nombreux badgeages après 20 heures à Paris, qui concernent autant les hommes que les femmes.

La grande majorité des agents qui badge les samedis, dimanches et jours fériés, hors astreintes programmées, est observée sur les sites parisiens. L'écrêtage concerne surtout les agents A sur les sites franciliens, suivis des agents C à Nantes et à Paris. Les agents des catégories A et B des sites franciliens sont les plus concernés par la récupération de deux jours acquis (REHV), les premiers ont plus de mal que les seconds à les consommer.

S'agissant de l'organisation du temps de travail, le temps partiel concerne assez peu d'agents, principalement des agents de catégorie C femmes. Les hommes qui travaillent à temps partiel sont plus nombreux sur les sites franciliens, tant en catégorie A que B.

Sur la charte du temps, dont le texte est satisfaisant, on constate partout **une différence entre travail prescrit et travail réel.**

Or, il convient de travailler sur ce delta qui différencie ces deux temps, et d'arriver à faire de la discordance entre le temps professionnel et le temps privé une concordance des temps, comme a pu le dire la CFDT devant le Ministre.

Les visites de sites montrent que beaucoup de tâches dépassent le temps pris en compte et se font dans des conditions dégradées, résultant notamment de réductions insupportables d'effectifs, et qu'elles ne sont plus en adéquation avec les tâches à effectuer.

La CFDT a rappelé à maintes reprises que la réduction des effectifs est devenue indécente et qu'il faut absolument y remédier. Aussi, comme il n'est pas souhaitable de voir se réduire le périmètre des fonctions, c'est la manière de les remplir qui doit faire l'objet d'un réexamen.

Quant aux REHV non prises, pour partie, on a pu constater qu'il s'agissait souvent d'un problème de management. Là encore il y a une culture à diffuser. Reste à savoir, dès lors que le taux d'agents ne badgeant pas alors qu'ils relèvent du régime horaire reste élevé, de l'ordre de 30 % tant en 2016 qu'au 1^{er} trimestre 2017, si ce choix résulte ou non du volontariat. Ce phénomène concerne surtout les agents des catégories C et A des sites franciliens. On aimerait également, par la suite, savoir s'il y a corrélation entre écrêtage et absence pour maladie avec justificatif.

POINT - FAQ

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 (*).

Question: Je suis en fonction à l'étranger. Puis-je accoler des congés avant ou après une mission, un stage, une formation ou un concours ?

Réponse : Oui. Il n'existe aucune règle interdisant d'accoler des jours de congés à des missions, des stages, des concours ou des examens professionnels. Néanmoins, l'octroi d'un congé reste soumis à l'appréciation du chef de service, en fonction des nécessités de continuité et d'intérêt du service et de l'opportunité de prendre des congés à ces dates. Sous ces réserves, il convient, notamment en matière de concours ou d'examen professionnel, de s'assurer que l'agent bénéficie de délais de route raisonnables, voire d'une journée de battement (sur ses congés), pour compenser un décalage horaire important ou un vol de plusieurs heures.



L'AG de la section Paris: ticket gagnant!

La section Paris de la CFDT-MAE s'est réunie le 17 octobre dernier sur le site de Convention dans le cadre de son Assemblée générale de rentrée. Une quarantaine d'adhérents ont été présents à ce rendez-vous annuel.

Le secrétaire de la CFDT-Paris a évoqué brièvement l'existence des deux sections CFDT à l'administration centrale, une à Nantes et l'autre à Paris ainsi que la présence, au sein du réseau à l'étranger, d'une bonne vingtaine de sections (notamment en Europe et en Afrique).

Il a souligné qu'avec plus de **260 adhérents**, la **section Paris demeurait la plus importante**, bien qu'elle pâtisse de la répartition de ses membres entre cinq sites franciliens et que le « turn over » des agents y était rapide.

Le **secrétaire général de la CFDT-MAE** est intervenu en précisant que la section Paris souhaitait plus de retour de la vie dans les services et que les échanges d'information devaient se faire d'abord au niveau de la section, ce qui permettait ensuite au syndicat de construire des actions revendicatives et des stratégies pour les atteindre : *« ce n'est pas parce que le syndicat à une présence forte que la section n'a pas son rôle à jouer, bien au contraire. »*

Il a ensuite poursuivi en rappelant les sujets d'attention ou de revendication portés à l'administration centrale et, en particulier, pour les sites parisiens : la juste et équitable application du régime

indemnitaire RIFSEEP, la déclinaison effective de la Charte du temps, la mise en œuvre, pour tous, du télétravail et du droit à la déconnexion, la mise en place effective de la diversité dans les modes de recrutement, une véritable parité professionnelle femmes / hommes et la lutte contre le sexisme, la défense d'une restauration administrative de qualité sur les sites, l'accompagnement des agents en situation de handicap, le déroulement harmonieux et respectueux des agents pour le projet immobilier « Quai d'Orsay 21 » et la prévention des risques psycho-sociaux.



Ticket gagnant: Fabien Talon et Thibaut Penduff

La section a procédé au renouvellement de son bureau pour cette saison. **Félicitations à Fabien Talon pour son élection en tant que secrétaire de section et merci à tous les participants! Rendez-vous très bientôt pour une réunion de bureau et une HMI !**

L'AG de la section Nantes: échanges conviviaux et de grande qualité!



Assemblée Générale de section CFDT -Nantes : des échanges conviviaux et de grande qualité !

La traditionnelle Assemblée Générale d'automne de la section nantaise s'est tenue le mardi 7 novembre de 10h15 à 12h00 au rez-de-chaussée haut du bâtiment Breil IV.

Comme chaque année cette Assemblée Générale de rentrée permet aux nouveaux arrivants de rencontrer

les plus anciens et d'appréhender les revendications propres à la section ligérienne.

Ce fut l'occasion de détailler la participation des adhérents nantais ou ex-nantais dans les différentes instances de dialogue social du ministère (CTM, CTAC, CHSCT ministériel et nantais, CAP A, B et C, Comité d'Action Sociale) et au sein du Conseil d'administration de l'ADOS.

Puis, à tour de rôle, les membres du bureau sortant ont présenté les dernières actualités revendicatives de la section nantaise (primes RIFSEEP au SCEC et à la SDV notamment) et ont rendu compte des débats récents du CTAC (mouvements titulaires et contractuels à l'administration centrale, restauration et immobilier à Nantes, ou encore indemnité kilométrique vélo (IKV).

Des questions diverses avait été portées à l'ordre du jour par nos adhérents et ont fait l'objet de débats fructueux (vestiaires et douches ; décision de l'administration de ne plus employer de conjoints d'agents en contrats de vacation).

Des échanges ont eu lieu également sur la politique variable d'emplois des conjoints menée par le Département selon que l'on se situe à l'étranger ou à l'administration centrale, sur les problèmes de sécurité des agents sur les sites nantais, sur le

thème de la prise en compte réelle du handicap et de sa perception par l'administration et les collègues, et enfin sur le thème du télétravail.

On peut se féliciter de la diversité des débats nourris des expériences de chacun en poste comme à l'administration centrale. Cette AG a voté pour le renouvellement du bureau de la section nantaise ; tous les candidats ont été élus ou réélus. L'élection du secrétaire de section est prévue début décembre, ce qui fera l'objet d'un focus dans la LDS de décembre.

Félicitations à chacun d'entre eux et rendez-vous chaque premier jeudi du mois en salle intersyndicale (Rez-de-chaussée bas) pour la réunion du bureau de la section !



Calendrier

- **Vendredi 1er décembre** : Secrétaires de chancellerie (SCH)
- **Mardi 5 décembre** : Traducteurs (TRAD)
- **Mardi 12 décembre**: CHSCT-M et CHSCT-S IDF
- **Mercredi 13 décembre**: Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)

Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Le référent déontologue	pp. 2-4
CTAC: le temps de travail à l'honneur	pp. 4-6
FAQ	p. 6
La vie des sections	pp. 7-8
Calendrier CAP/CCP & sommaire	p. 8