



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°271, Dialogue social, bilan à mi-mandat - novembre 2016

## Edito...

### Rédacteurs :

Thierry DA SILVA  
SOUVESTRE  
Patrick DEVAUTOUR  
Thierry DUBOC  
Franck LAVAL  
Raphaëlle LIJOUR  
Rodolphe PAULIN

### 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



« Le dialogue social, c'est un état d'esprit », nous avait dit le ministre lors de sa première rencontre avec les organisations syndicales en mars 2016... Chiche ! lui répond volontiers la CFDT-MAE, en reconnaissant que les structures existent déjà au MAEDI et qu'en fonction des bonnes volontés (administratives et syndicales) et des agendas (cachés ou avoués) des uns et des autres, les choses avancent tout de même.

A mi parcours de la mandature 2014-2018, il nous est apparu enrichissant de nous pencher sur ces deux années écoulées et de faire **un premier bilan**. Quelle que soit l'échelle, les nouvelles instances se sont mises en place et/ou ont dû gagner leur espace. Si le comité technique ministériel (CTM) et le comité technique d'administration centrale (CTAC) sont nés de changements de périmètres d'instances préexistantes (ce qui n'était pas forcément gagné au début), en poste, les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE) sont une nouveauté complète, surtout avec leurs compétences « hygiène, sécurité et conditions de travail » (HSCT).

Lors des élections professionnelles de fin 2014, la CFDT-MAE avait confirmé sa position de premier syndicat du « Département » avec plus de 38% des voix au CTM, « mère de toutes les batailles » (6 sièges sur 15), et 31 % des voix au CTAC (4 sièges sur 10). A l'étranger, les résultats sont tout aussi parlants avec notamment plus de 50 % des voix lors des élections dans les CTPE et la présence d'élus CFDT dans les deux tiers de ces instances et des résultats très proches dans les commissions consultatives locales (CCL).

De tels résultats naît un devoir de présence, de suivi et de réussite ; la CFDT-MAE s'est spécifiquement organisée pour répondre aux nécessités nouvelles du dialogue social dans les postes (DSP) avec une cellule dédiée, pilotée par Rodolphe PAULIN à Paris et Yassine HAMROUNI à Tunis. L'ensemble de notre équipe est en permanence en contact avec vous et à votre écoute pour préparer les réunions, éclaircir un point, suggérer une solution ou relayer une revendication.

Si les quelques abréviations citées ne vous ont pas découragés (un glossaire figure en page 7), après les quelques pages qui suivent, nos actions et nos orientations globales et locales n'auront plus de secret pour vous ! Bonne lecture.

Franck LAVAL

## Comité technique d'administration centrale (CTAC) : Une action soutenue

La création du comité technique d'administration centrale, instance de dialogue social de proximité, remonte aux élections de décembre 2014. Conquis de haute lutte par la CFDT et la CGT, ce comité permet aux organisations syndicales et à l'administration de débattre calmement de sujets trop vite expédiés en CTM, avant 2015.

**Ce compte-rendu d'activité à mi-mandat se réfère donc aux principaux engagements pris dans notre profession de foi.**



**Les élus CFDT poursuivront le travail entamé fin 2013 sur la refonte des règlements intérieurs ARTT des services d'administration centrale - y compris les cabinets ministériels -.**

Ce point mérite d'être développé car les RI ARTT sont la principale compétence du CTAC qui se prononce en avis formel et peut donc les rejeter. L'administration a eu la sagesse, depuis deux ans, de retirer tous les projets que nous estimions mal ficelés ou mal négociés.

Faisant suite à une expérimentation pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'élaboration des RI, toujours en cours, est une course de lenteur. Alors que le SG avait fixé au 1<sup>er</sup> mars 2014 la deadline pour les services, seuls 4 RI sur 20 ont été mis à jour. Comme une lueur d'espoir, la DCP et la DRH ont fini par jouer le jeu de manière exemplaire.

**Les élus CFDT participeront à l'élaboration d'une**

**Charte du temps qui garantisse le respect de l'horaire légal, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (droit à la déconnexion).**

La Charte du temps du MAE a été votée au CTM de mai 2015. Elle est entrée en vigueur en août suivant.

**La CFDT revendique la création d'un référent « pays en crise » (...) et d'un médiateur indépendant pour mettre fin à toutes les situations de violence managériale.**

Pierre Vimont a été nommé médiateur du MAE le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le concept de « référent pays en crise » avance au sein de la DRH.

**La cartographie des postes éligibles au RIFSEEP doit être réalisée en concertation avec les organisations syndicales. La part au mérite doit être encadrée et réellement articulée avec l'évaluation.**

La concertation laisse encore à désirer mais l'administration doit gérer une usine à gaz.

**La CFDT se battra pour préserver les moyens nécessaires aux associations à caractère social.**

Le montant des subventions versées aux associations a été stabilisé mais elles n'ont toujours pas droit de cité sur la page actus de Diplonet...

**Elle veillera aux critères d'attribution des logements et au fonctionnement des crèches.**

A la demande de la CGT et de la CFDT, des commissions thématiques (logement, restauration collective, action sociale, subventions) ont été mises en place et travaillent utilement.

**La CFDT continuera de s'investir dans le fonctionnement des dispensaires.**

Les administrateurs CFDT de l'ADOS ont été en première ligne pour le réaménagement du dispensaire Convention.

**La CFDT veillera à ce que l'administration garantisse des conditions de travail optimales aux agents impactés par les travaux du QO ou des déménagements.**

Un peu moins de pilotage à vue pour le Quai d'Orsay mais encore des bavures comme le déménagement avorté de la valise à La Courneuve.

**A Nantes on mettra l'accent sur la sécurité incendie et l'accessibilité des collègues handicapés.**

La redéfinition de l'entrée du bâtiment Breil IV est en cours. Le CHSCT s'est saisi de la question de Breil I.

**On veillera au bon fonctionnement du service de restauration**

Création d'une commission restauration sous l'impulsion d'Yves Courant, président de l'ADOS et militant CFDT.

Le statut associatif du restaurant nantais a été plébiscité par une étude qualité organisée par la DPS.

**On militera au sein du groupe de travail intersyndical traitant de l'exposition à l'amiante pour la reconnaissance en exposition intermédiaire.**

L'intersyndicale demeure sur le terrain ; la reconnaissance tarde à venir et nos militants demeurent vigilants, s'assurant que les agents du MAEDI bénéficient des mêmes avancées que ceux des autres ministères.

Thierry DUBOC, élu au CTAC



N'oubliez pas de « liker » et faire « liker » notre page Facebook :

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

## Comité technique ministériel (CTM) : des principes aux résultats...

Nos représentants élus au Comité technique ministériel (CTM) préparent les dossiers, interpellent l'administration et réagissent en séance selon leurs convictions. La bonne utilisation de l'argent public, l'arbitrage dans les décisions, la transparence dans la gestion, l'exemplarité dans la conduite sont autant d'objectifs qui sont chers à la CFDT-MAE et auxquels nous nous consacrons.

L'approche est militante, y compris lorsqu'elle s'appuie, avec la rigueur nécessaire, sur le fond juridique indispensable à toute organisation, qu'il s'agisse de mettre en œuvre les règles de manière équitable ou de faire évoluer le droit, pour répondre à des situations nouvelles ou corriger des inégalités qui n'avaient pas été soulignées précédemment.

Voici **quelques exemples concrets** de prises de parole et de chantiers menés sur cette base par notre syndicat avant, pendant et après les trois derniers CTM, des revendications révélatrices de nos convictions, de nos priorités et de notre mode d'action.

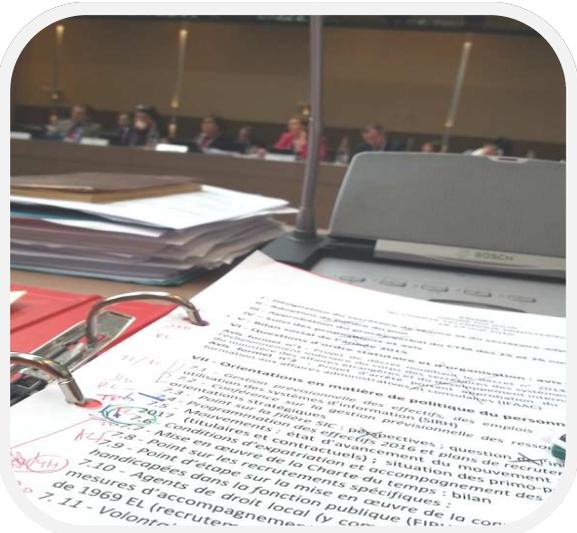
- Ainsi, **en faveur des recrutés locaux**, les représentants CFDT sont-ils intervenus lors des CTM pour regretter que les mesures de revalorisations coût-vie ne bénéficient pas systématiquement aux collègues recrutés locaux (RL) travaillant dans les établissements à autonomie financière (instituts français et instituts de recherche) et pour proposer des remèdes à cette situation injuste. La solution passe par une prise en compte globale des RL, qu'ils travaillent dans les chancelleries, les consulats, les résidences

ou les EAF, qui nécessite une coordination entre les services des ambassades et, dans certains cas, une dotation pour équilibrer la revalorisation nécessaire. *L'administration a pris note de ces recommandations et le suivi du dossier est prioritaire.*

- **S'agissant des contractuels**, la CFDT a dénoncé l'habitude du MAEDI de pourvoir des emplois pérennes par des contrats à durée déterminée (CDD). Elle a constaté que la loi de résorption de l'emploi précaire avait d'ores et déjà raté son objectif. Ses représentants ont demandé que soit prise en compte, sinon dans le dispositif Sauvadet (prorogé jusqu'en 2018 s'il est reconduit à économie d'épreuves inchangée), au moins dans les recrutements à venir, la partie du métier relative aux compétences culturelles, économiques et de développement, quitte à décider de créer un cadre d'accueil sur mesure et à prévoir des épreuves de concours adaptées. *La discussion est désormais ouverte et les anciens réflexes de « castes » ou de « cœur du métier » sont dépassés peu à peu.*

- **Au sujet de la sécurité des postes et des agents**, la CFDT a demandé la prise en compte des EAF dans le périmètre des mesures de renforcement attendues. *La nécessité d'étendre la mission d'audit programmée dans 40 postes à leurs EAF, puis de mettre en œuvre les mesures nécessaires, a été jugée indispensable au CTM.*

- **En faveur d'une expatriation familiale harmonisée**, la CFDT a milité pour la création d'un seul groupe de supplément familial (indexé sur la grille d'indemnité de résidence à l'étranger médiane et non plus égale à 10% de l'IRE de l'agent). D'autres chantiers sont ouverts sur ce sujet (groupe commun d'indemnité de changement de résidence), mais *cette première mesure, qui répartit les moyens avec plus de*



*justice sociale, a reçu au CTM l'accord de principe de l'administration.*

**La Charte du temps** a été portée par la CFDT-MAE, adoptée au CTM de novembre 2015 et il convient désormais de **la mettre en œuvre**. Des inquiétudes sont exprimées par nos représentants, aussi bien sur les chantiers à mener à l'administration centrale que dans les postes. En AC, ils dénoncent les lenteurs des négociations, à l'intérieur des services, qui peinent à aboutir à l'adoption de règlements intérieurs, alors que ceux-ci sont directement liés à la mise en œuvre de la Charte du temps. Pendant ce temps, trop d'agents parisiens ne badgent pas, trop de dépassements d'horaires sont constatés et trop d'écrtages également (les taux d'écrtage mesurent les durées de travail quotidiennes supérieures à 10 heures et les durées hebdomadaires supérieures à 44 heures, or le temps de travail écrté, qui n'est ni indemnisé ni récupéré, concerne 30 % des agents de catégorie A à Paris). Dans nos postes à l'étranger, la CFDT a deux priorités : aboutir enfin à régler les permanences, astreintes, interventions à l'occasion d'astreintes et d'heures supplémentaires pour les agents expatriés ; et mettre en place pour tous les agents (expatriés et RL), après une concertation dans le cadre du dialogue social formel, les modalités d'un contrôle des horaires qui prévoirait sa contrepartie : les horaires variables, qui sont le moyen par excellence pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. La Charte du temps donne enfin la base nécessaire à ce chantier de longue haleine (plus de quinze années de plaidoyer de la part de la CFDT), mais il convient de la faire appliquer efficacement et sans plus tarder.

**Patrick DEVAUTOUR, élu au CTM**

## CTM : paroles d'élue...



Notre profession de foi pour les élections de 2014 s'ouvrait sur la priorité à l'amélioration des conditions de travail, enchaînant ensuite sur la réduction des effectifs qui conduit depuis plusieurs années à une suppression nette de 200 postes par an au MAEDI, et n'encourage donc pas le premier objectif !

### Travailler plus avec moins d'agents : une équation qui a atteint ses limites :

Je suis intervenue à plusieurs reprises sur cette question cruciale en interpellant l'administration et lui demandant de prendre ses responsabilités : avec **16 % d'effectifs en moins en dix ans**, comment le MAEDI peut-il poursuivre son action à l'identique sans réduire nos missions ?

Rien qu'en prenant l'exemple des secteurs consulaire et administratif et financier, c'est tout le contraire qui se produit : le notariat demeure, les permis de conduire s'ajoutent, le référentiel de qualité « Marianne » nous complique la tâche. Il faut y ajouter une multitude de questionnaires redondants à compléter à longueur d'année, un public à recevoir et à satisfaire avec moins d'agents et de moyens, des outils dont la CFDT avait alerté sur leur caractère anxiogène et chronophage (« Diplomatie » en 2014, le Registre en ligne maintenant) et le retour en force du vote par correspondance aux prochaines élections législatives. Tous ces éléments sont présentés comme des éléments de progrès mais produisent à ce stade des effets contraires à ceux attendus. N'oublions pas les nombreux incidents sur les applications informatiques paralysant parfois totalement l'activité des consulats qui reçoivent le public, ni la lenteur du réseau pour l'ensemble des postes à l'étranger. Il y a là clairement une marge de progression qui permettrait aux agents de travailler plus efficacement et plus sereinement, et nous ferait gagner en productivité!

Pourtant, au CTM du printemps 2016, une suppression de 350 ETPs a été évoquée pour le prochain triennium. Il s'agit d'une volonté de Bercy, que le ministre a contré en partie. Dès lors, **doit-on se « réjouir » de ne perdre « que » 200 ETPs ?**

Rappelons que la CFDT a été pionnière dans la dénonciation du stress au travail et que ce point reste l'une de ses priorités majeures.

Que faire dans le contexte décrit ci-dessus, si ce

n'est que de **continuer de s'indigner** ? Puisque Bercy ne semble pas renoncer à sa folle pression sur notre ministère dans la fonte des effectifs à laquelle nous avons pourtant contribué plus que les autres proportionnellement, il va falloir demander à l'administration qu'elle ne cède plus.

Je note à cet égard, que fondamentalement, lorsque l'on s'entretient avec nos camarades, leur souhait le plus cher c'est tout simplement « bien faire leur travail » (pouvoir traiter ce qui leur incombe, correctement, avec les bons outils et sans le bâcler, le tout dans un environnement acceptable). Pourquoi est-ce que cela devient si difficile ?

### Splendeurs et misères des PPD...

Je souhaite revenir également sur la création des « postes de présence diplomatique ».

La CFDT avait alerté sur les risques psycho sociaux potentiels liés à un tel format : équipe très réduite, ultra polyvalence des agents et de surcroît une seconde vague mise en œuvre avant même d'attendre le retour d'expérience de la première.

Force est de constater que la tâche n'est finalement pas très allégée : certains d'entre eux se retrouvent même à organiser des élections en 2017. Les collègues doivent aussi assurer la protection consulaire, tenir une comptabilité, sans compter les relocalisations immobilières de dernière minute et non anticipées. On est loin du « *lap top ambassador* » évoqué lors de la 1ère réunion de dialogue social avec le DGA fin 2012.

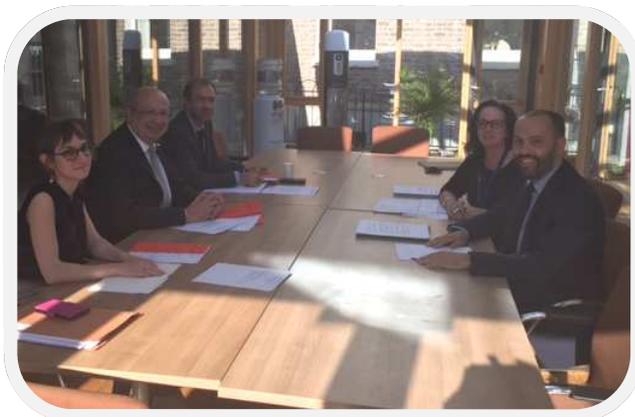
La CFDT a toutefois obtenu que l'adjoint de l'ambassadeur en PPD soit désormais un agent de catégorie B qui est plus à même d'assurer l'intérim lorsque le chef de poste est absent.

### La CFDT c'est aussi une action sur le quotidien des agents, sur une multitude de sujets :

La CFDT a bien entendu participé à tous les groupes de travail et réunions de dialogue social organisés par l'administration et cela lui a permis – par exemple- de présenter des modifications ou de faire supprimer des critères dans les projets de cycle de formation à l'IFAAC qui incluaient des facteurs d'évaluation contestables pour les stagiaires tels que « l'intégration au groupe ».

Raphaëlle LIJOUR, élue au CTM

## Dialogue social dans les postes (DSP) : du travail et des défis !



Dublin, réunion de la CCL : l'ambassadeur et son équipe avec les élus CFDT-MAE.

Depuis la mise en application du Décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux **comités techniques de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger (CTPE)** et de l'Accord-cadre du 8 septembre 2014 relatif aux **commissions consultatives locales (CCL)** dans les postes à l'étranger, le dialogue social à l'étranger s'est, du point de vue de la CFDT-MAE, amélioré. Il convient d'en faire aujourd'hui un point d'étape pour dégager des pistes d'amélioration.

### Le dialogue social s'améliore dans les postes

Les deux premières années d'existence de ces 2 instances ont permis de mettre en évidence une meilleure appropriation de l'exercice par les chefs de poste, les services communs de gestion, l'administration centrale et les représentants du personnel. Une meilleure maîtrise des textes et des compétences des instances de dialogue social est perceptible. La régularité des réunions, la forme des procès-verbaux, le respect du rôle de l'administration et des représentants du personnel sont autant d'éléments objectifs qui permettent de dire que le MAEDI va dans le bon sens.

Cependant, des écueils liés à l'histoire de notre ministère et à « l'usage » restent à surmonter. «Le fait du prince » encore trop présent dans le recrutement, l'évaluation ou le reclassement des personnels, doit disparaître.

C'est pour prévenir ces agissements que le CTPE et la CCL doivent continuer de jouer un rôle prédominant

au sein du réseau. La consultation des représentants du personnel sur les sujets importants et la diffusion des procès-verbaux à l'administration centrale et aux organisations syndicales, y contribuent à plus d'un titre.

### Formation des encadrants, il reste des efforts à faire

Encore trop d'encadrants, notamment ceux affectés auprès des établissements à autonomie financière (EAF) confondent le dialogue social formel et informel. Les problématiques nombreuses rencontrées par les EAF dépassent rarement le cadre du dialogue social informel alors que les sujets, notamment ceux des personnels et des rémunérations, sont de la compétence du CTPE et de la CCL.

Sur ce point, la CFDT-MAE milite pour que les encadrants soient mieux sensibilisés/formés au DSP et spécifiquement à celui du MAEDI. Les attentes sociales, les conditions d'emplois des personnels, les réglementations propres au MAEDI ne peuvent être assimilées par des personnels provenant souvent d'une autre administration, sans que cela ne se fasse au détriment des personnels et du dialogue social.



### La formation indispensable des élus

Pour la CFDT-MAE, l'information et la formation de ses élus sont très importantes. La CFDT-MAE s'efforce depuis la création des instances de dialogue social, de proposer à ses élus des réunions d'information et des actions de formation en présentiel ou en visio conférence. Sur ce point, notre syndicat devra maintenir son niveau d'exigence surtout avec la mise en place nouvelle des visites de site qui relèvent de la partie Hygiène, sécurité et conditions de travail du CTPE.

### Le traitement de la remontée d'informations des procès-verbaux, point noir du dialogue social en poste

Même si nous avons précédemment soulignés l'amé-

lioration du Dialogue social en poste appuyé par le travail pédagogique du bureau du dialogue social, le traitement des informations contenues dans les procès-verbaux des réunions de dialogue social n'est pas visible.

Sans pouvoir en identifier la cause, la CFDT-MAE constate fréquemment que l'administration n'assume pas ses responsabilités quand elle a connaissance de sujets graves et importants soulevés par les représentants du personnel lors des CTPE et CCL. Pour la CFDT-MAE, il n'est pas acceptable qu'aucune suite ne soit donnée quand des représentants du personnel interpellent l'administration sur des problématiques identifiées de longue date. En outre, l'exemplarité des encadrants devrait être la règle, notamment dans les résidences où, très souvent, les personnels se sentent isolés. L'intervention de notre syndicat à haut niveau ne devrait pas être la seule solution pour déclencher une action localement.

Il convient que l'administration identifie rapidement les procédures idoines permettant de dégager des solutions dans l'intérêt des agents.

#### **Le renouvellement des représentants du personnel au sein des instances, défi majeur de notre syndicat**

Les résultats aux élections professionnelles de décembre 2014 qui ont vu la CFDT-MAE obtenir un très grand nombre de sièges dans les instances de dialogue social à l'étranger et la récurrence des changements de poste des agents titulaires, imposent à notre syndicat de désigner périodiquement des nouveaux représentants du personnel. Sur ce point, la CFDT-MAE s'efforce en lien avec ses élus locaux, de désigner au mieux les adhérents et militants susceptibles de pourvoir les postes vacants. Malheureusement, il n'est pas toujours pos-



*Lomé, CTPE : un dialogue social ouvert.*

sible de pallier l'intégralité des départs et on doit se résigner à demander au poste de procéder à un tirage au sort. Le défi majeur pour notre syndicat sera d'anticiper, le plus possible, les prochains départs afin de limiter autant que faire se peut, le recours au tirage au sort.

#### **La parité dans les instances de dialogue social**

Pour la CFDT-MAE, l'objectif de tendre à la parité lors de la désignation de ses représentants dans les instances de dialogue social doit être maintenu. Notre syndicat devra continuer d'essayer de conjuguer l'équilibre entre collègues homme et femme, recruté local et titulaire, réseau diplomatique/ consulaire et EAF.

**Rodolphe PAULIN, responsable DSP.**



#### **GLOSSAIRE :**

**CTPE : Comité technique de proximité.** Il est compétent pour l'examen des questions générales concernant l'ensemble des agents de l'Etat du poste : temps de travail, protection sociale, les questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail. **Il siège en poste.**

**CCL : Commission consultative locale.** Elle est compétente pour les questions individuelles relatives aux recrutés locaux (recrutements, promotions et reclassement, licenciements, discipline...). **Elle siège en poste.**

**CTM : Comité technique ministériel,** instance centrale du dialogue administration / syndicats. **Il siège à Paris.**

**CAP/CCL : Instances paritaires** pour la gestion des agents titulaires et contractuels. **Elles siègent à Paris.**

## Le dialogue social par l'exemple : assurer le suivi d'une rencontre avec l'Inspection

Mi-octobre, une mission de l'Inspection générale a rencontré les élus à la CCL de Brasilia. Quelques jours après, notre tête de liste leur adresse un récapitulatif des points évoqués à cette occasion : un exemple à suivre ! (extraits).



(...) Actuellement, 47 recrutés locaux travaillent à l'ambassade de France à Brasilia parmi lesquels 19 ont été embauchés avant l'an 2000. Ils ont tenu à souligner les points suivants :

**- Sur les salaires :** des réajustements sur le coût de la vie n'ont pas permis de rattraper les pertes dues à l'inflation depuis 2000. Le pourcentage « coût-vie » accordé au Brésil a pratiquement toujours été inférieur au taux réel de l'inflation ; une comparaison avec les taux de réajustement pour les RL de l'Agence française de développement, par exemple, est nettement en défaveur de l'ambassade. De même, actuellement, le salaire d'un agent récemment embauché est pratiquement le même qu'un agent qui travaille à l'ambassade depuis 10 ans. Il n'y a pas d'évolution à l'ancienneté. Les collaborateurs les plus anciens ne se sentent donc pas reconnus par rapport à leur investissement au cours des années.

**- Sur les plans de santé :** De 1997 à 2008, l'ambassade assurait la prise en charge totale du plan de santé des RL. Par la suite une contribution leur a été demandée ; elle est passée de 8% en 2013 à plus de 20% actuellement. De ce fait ceux qui perçoivent les rémunérations les plus faibles sont contraints d'y renoncer et d'utiliser le système public de santé brésilien qui est en voie de précarisation.

**- Sur une aide quant au coût de la vie :** Au Brésil en 2016 l'inflation sur le « panier alimentaire » a atteint les 63 % (documents fournis) ; par ailleurs, l'ambassade de France à Brasilia se situe dans une zone isolée où les déplacements ne sont possibles qu'en voiture et le prix de l'essence a subi une hausse de 18,6% en 2016 ; une prime de cherté de vie serait donc appréciable.

**- Sur les licenciements :** Le licenciement, en septembre 2015, d'une RL avec 18 ans d'ancienneté, sans faute, sans préavis ni consultation de la CCL a ému le personnel (même si l'ensemble des indemnités a été versé). Les RL souhaitent que le côté humain de ce genre d'évènement ne soit plus oublié... ni la continuité de service qui avait alors été mise à mal.

Les représentants du personnel local de l'ambassade de France à Brasilia restent à votre disposition pour tout complément et vous remercient à nouveau de leur avoir accordé cet entretien (...).

Thierry DA SILVA SOUVESTRE, élu CTPE et CCL à Brasilia

### Calendrier

- 21 & 22 novembre : Conseil syndical, Paris,
- 22 & 23 novembre : Comité technique ministériel (CTM), Paris,
- 28 novembre : CCP des agents contractuels CDD et CDI,
- 30 novembre : CAP des ASIC,
- 2 décembre : CAP des SESIC,
- 13 décembre : Comité hygiène, sécurité, conditions de travail ministériel (CHSCT-M), Paris,
- 13 décembre : Comité hygiène, sécurité, conditions de travail Ile de France (CHSCT-IdF), Paris.

### Au sommaire ce mois-ci...

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
CTAC : une action soutenue	page 2
CTM : des principes aux résultats	page 3
CTM - paroles d'élue	page 5
Dialogue social dans les postes	page 6
Glossaire	page 7
Le DSP par l'exemple	page 8
Calendrier	page 8