



**AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

# LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N°266, juin 2016

## Edito...

### Rédacteurs :

Nathalie BERTHY  
Thierry DUBOC  
Thierry FRANQUIN  
Franck LAVAL  
Raphaëlle LIJOUR

### 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

Mail :  
cfdt.mae@diplomatie.  
gouv.fr

Site internet :  
www.cfdt-mae.fr

Facebook :  
www.facebook.com/  
cfdt.mae

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453



*Cet édito de la LDS de juin est le dernier que je signe en tant que secrétaire générale du syndicat. En effet, après un mandat de trois ans, j'ai décidé de ne pas me représenter et de continuer de faire vivre ce qui est une vraie richesse de notre syndicat : la capacité de renouvellement et le fait que personne n'est propriétaire de son mandat.*

*Je passerai donc la main lors de notre prochain congrès à Bierville, et la boucle sera bouclée puisque c'était déjà à Bierville, il y a trois ans, que les délégués du syndicat m'avaient fait confiance.*

*Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts, et c'est une chance pour moi de pouvoir laisser au secrétaire général qui sera élu par le congrès un syndicat en bonne santé : bonne santé financière, avec un budget à l'équilibre pour 2015 ; excellente santé en terme de syndicalisation puisque depuis trois ans, nous connaissons une progression annuelle à deux chiffres des adhésions ; et surtout remarquable santé militante, dont témoigne la vitalité de nos sections, à l'étranger comme à Paris et à Nantes, de notre réseau d'élus dans toutes les instances en France et à l'étranger, et de nos équipes de permanents que je remercie pour tout le travail accompli.*

*Je souhaite donc par avance bonne chance à la nouvelle équipe !*

*Je continuerai de participer à la vie du syndicat (un sevrage brutal serait dangereux !), en tant que conseillère syndicale si le congrès le décide, et en tant qu'élue au comité technique ministériel, qui reste un rendez-vous important comme vous pourrez le lire dans les pages qui suivent consacrées au CTM des 18 et 19 mai derniers. Vous y retrouverez en effet les sujets du moment... et ceux à venir : exemplarité des managers, expatriations, affectations, temps de travail, régime indemnitaire...*

Nathalie BERTHY  
Secrétaire générale

## Comité technique ministériel : la CFDT s'adresse au ministre et met l'accent sur la nécessaire exemplarité des managers

Jean-Marc Ayrault s'étant rendu en urgence à Roissy pour s'entretenir avec les familles des victimes du crash du vol Egyptair, lors de la séance du 19 mai, il est représenté par le secrétaire général. Celui-ci indique que le ministre, qui est très engagé dans le dialogue social, sera informé de ces échanges en CTM et répondra rapidement, par écrit, aux interventions des organisations syndicales.

Puis il prononce le discours, au nom du ministre, dont on retiendra que ce dernier est très préoccupé par les efforts budgétaires supplémentaires demandés au MAE en 2017, qu'il a bien pris en compte la question des recrutés locaux - qui ne bénéficieront pas de la revalorisation du point d'indice et pour lesquels « il faut aller plus loin que le droit local quand celui-ci n'est pas assez protecteur » -, la nécessité de construire une vision RH à long terme avec la GPEEC, la prévisibilité encore insuffisante des affectations à l'étranger, le renforcement de la sécurité en poste - qu'il a évoquée avec le Président de la République et qui donnera lieu à un « plan d'action ambitieux », la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle - « l'enjeu de la Charte du temps est de changer les mentalités » -, et enfin « l'exemplarité des encadrants et la lutte contre les comportements inadmissibles ».

**Lors du tour de table des organisations syndicales, la CFDT s'est exprimée dans les termes suivants :**

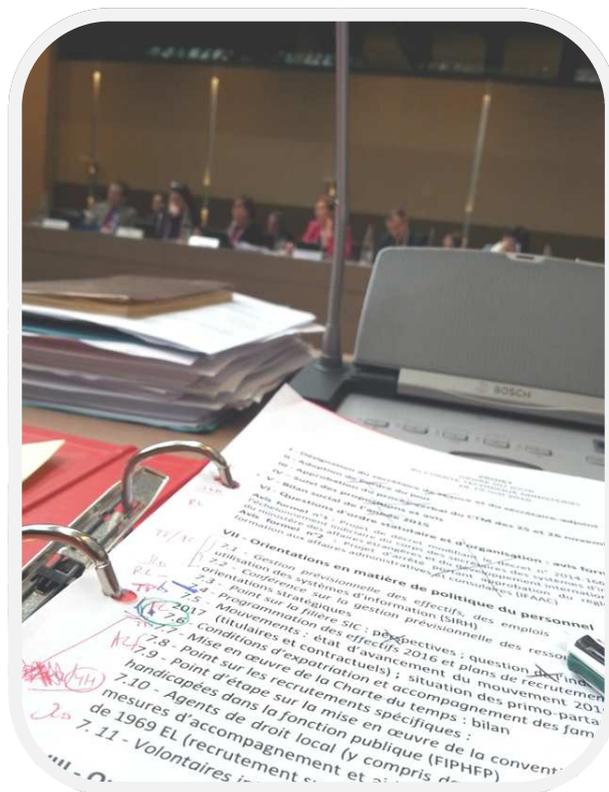
« Monsieur le Secrétaire général,

Ce comité technique ministériel se déroule quelques semaines après une actualité médiatique mouvementée qui a beaucoup touché l'ensemble des agents de ce ministère, qui ont vu le discrédit jeté sur leur administration, leur carrière, leur investissement professionnel, leur choix de vie. Ce traitement partial de l'information est inacceptable.

Néanmoins, sur d'autres sujets, et si l'on fait abstraction d'une recherche de sensationnel malheureusement inhérent à certains journalistes, des questions pertinentes sont soulevées et elles font écho à cer-

*taines de nos préoccupations. Bonne utilisation de l'argent public, arbitrage entre telle ou telle dépense, exemplarité des managers, transparence : autant d'enjeux qui nous sont chers et auxquels nous tous avons la responsabilité de faire face.*

*Monsieur le Secrétaire général, nous voulons aujourd'hui non seulement une accélération, mais une totale prise en compte, dans notre communauté de travail, des principes que je viens de rappeler, ainsi que la CFDT l'a demandé dès le lancement des travaux MAEDI 21. Nous ne doutons pas du fait que ces principes recueillent votre approbation. Et pourtant les choses tardent à changer, et ce comité technique ministériel sera encore l'occasion de constater que les rigidités d'il y a vingt ans continuent de perdurer, notamment s'agissant de notre structure d'emploi. Cet impératif de changement se heurte également à la suppression continue des emplois, domaine où l'administration fait preuve (et là c'est tout à fait regrettable) d'une constance sans faille ! La CFDT-MAE souhaite cependant mettre l'accent sur quelques dossiers qui lui semblent emblématiques :*



**Les agents du ministère, et en particulier ses hauts responsables, doivent être exemplaires.** La tolérance zéro ne doit pas être un vain mot et nous attendons de l'administration qu'elle agisse plus vite encore pour mettre fin aux situations de violence managériale qui sont insupportables. Elles sont encore trop nombreuses : La situation a été d'une exceptionnelle gravité à Washington et une situation des plus préoccupantes subsiste encore, notamment à Annaba, au consulat général et à l'Institut Français.

Il faut agir contre les dérives managériales mais aussi et surtout les prévenir : un manager exemplaire est aussi celui qui se sent engagé et responsable devant l'administration. Des nominations en toute transparence et selon le mérite de chacun sont les seules à pouvoir garantir cela : nous attendons que cessent les nominations du fait du prince de personnes qui se prévalent d'être protégées et ne se sentent redevables de rien.

Enfin, le plan de prévention des risques psychosociaux doit être réellement mis en œuvre.

Etre un manager exemplaire, c'est contribuer à la qualité de la vie au travail et favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cet autre chantier important s'est déjà concrétisé par la Charte du temps. Il reste à garantir la mise en œuvre effective des grands principes de cette charte du temps à l'administration centrale et dans les postes, et notamment le droit à la déconnexion, et à organiser le télétravail.

**La bonne utilisation de l'argent public doit se concrétiser dans une répartition juste des moyens, qui permette aux agents de remplir les missions qui leur sont confiées.** Les intentions affichées dans la circulaire Postes de présence diplomatique doivent être appliquées et au-delà, la mise en adéquation des missions et des moyens doit devenir une réalité tangible. Elle sera rendue possible par une politique claire et cohérente pour des emplois pérennes (contre ce qu'on appelle une politique du « kleenex ») et rejoindra la préoccupation, exprimée par la plupart des directions de notre ministère, de renforcement des compétences et de l'expertise.

Un dialogue social effectif et de qualité est une des conditions de la transparence: il existe, et c'est le moins que l'on puisse dire, des marges de progression dans la mise en œuvre du dialogue social, surtout dans les postes, où des entraves au droit syndical sont

observées, par exemple au Togo. Nous faisons notre travail de soutien et de formation de nos élus pour l'appropriation de ces instances de dialogue social encore jeunes, mais l'administration doit faire de même pour les responsables de service commun de gestion, en enrichissant pour tous son programme de formation, notamment s'agissant de la dimension hygiène, sécurité et conditions de travail.



La transparence doit bien sûr prévaloir dans le déroulement des carrières, les critères de promotion et d'affectation. Dans un contexte de raréfaction des postes à l'étranger qui touche durement les catégories A et B, nos collègues sont de plus en plus contraints de prolonger leur séjour en administration centrale et cette situation oblige l'administration à respecter des règles qui s'appliquent effectivement à tous. Les campagnes d'affectation sont encore trop souvent émaillées d'exception et de passe-droit qui ne sont pas tolérables, aujourd'hui encore moins qu'avant. Enfin, et c'est une évidence, l'exemplarité passe par la lutte contre les discriminations et une réelle politique de promotion de l'égalité des chances.

Je vous remercie. »

Les principales réponses apportées par le Secrétaire général aux organisations syndicales au nom du ministre, au terme du tour de table, concernent les moyens du MAE (**Bercy a demandé le triplement de la déflation des effectifs en 2017 et le ministre s'y oppose !**), l'exemplarité « qui doit s'appliquer à tous (tolérance zéro) » et la GPEEC : « il faut tout mettre sur la table sans tabou, y compris l'avenir du corps des ministres plénipotentiaires et la place des recrutés locaux au MAE ; la DGAM présidera une réunion mensuelle sur ces questions ».

Je vous remercie. »



## Expatriation familiale : Tout ça pour ça ?

Point d'étape sur les questions relatives à l'expatriation familiale et en particulier sur la réforme du supplément familial :

### Dictature des minorités et enlèvement ?

La CFDT-MAE rappelle que l'expatriation familiale est l'un de ses sujets-cœur, et qu'il fait d'ailleurs l'objet d'un large consensus entre les organisations syndicales.

Après un débat et un travail intéressant et de qualité (mission « Desmazières »), nous faisons cependant part de notre sentiment de surplace, ou en tout cas de net ralentissement : une formule dans la note figurant au dossier de séance, qui évoque « une phase de concertations interministérielles » nous fait craindre un enlèvement du processus.

On sait que les autres ministères (notamment Bercy) concernés par l'expatriation... expatrient essentiellement des cadres A et A+, et que ces catégories seraient les plus impactées par la mise en place d'un groupe d'indemnité de changement de résidence (ICR) unique. Alors que le MAEDI est l'administration qui, de loin, possède le plus d'agents à l'étranger, nous ne voudrions pas qu'il souffre d'une sorte de « dictature de la minorité » venue d'en haut.

Nous rappelons donc que nous souhaitons :

- Un groupe commun de supplément familial (SF),
- Un groupe commun d'ICR et **non pas**, comme l'évoque la fiche, une simple uniformisation des droits bagages du conjoint.

Nous rappelons également notre opposition à l'éventualité, déjà évoquée en cas de mise en place d'un groupe commun d'ICR, d'un « bonus fonctionnel » pour les cadres A+ ayant des fonctions de représentation. Nous soulignons qu'il existe, pour ce faire, l'indemnité d'établissement, qui est déjà fonctionnalisée.

**Réponse de l'administration :** Sur l'ICR, si la réflexion est avancée sur l'uniformisation des droits bagages du conjoint (reste à définir sur quelle base), la DAF souhaite être prudente quant au groupe commun d'ICR. Le DAF évoque une volonté de demeurer « profil bas » pour « ne pas attirer l'attention de Bercy », « étant donné le contexte ». **Cette justification que l'administration nous assène depuis des décennies chaque fois qu'il est question de toucher au décret de 1967 ne nous convainc pas plus que les fois précédentes.**

### Un espoir pour les majorations familiales

Nous nous félicitons en revanche du projet d'intégration des frais de première inscription dans les établissements de l'AEFE dans le calcul des majorations familiales.

**Réponse de l'administration :** Le toilettage annuel des MF, qui est recommandé par la Cour des comptes, est un plus. Jusqu'alors, Bercy s'y opposait et a bloqué le dossier depuis deux ans. En revanche, le ministère du budget souhaite que ce toilettage soit à coût nul, ce qui passe encore, car il y a encore quelques postes où elles dépassent les frais de scolarité, mais cela ne va pas durer. Le ministre tient à « résister » sur le sujet, mais inévitablement la question va se reposer d'ici deux ou trois ans.



Le lycée français de Singapour

## La CFDT demande une plus grande ouverture aux agents titulaires des postes de gestionnaire dans les Instituts français

**Un point Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des carrières (GPEEC) a été l'occasion pour la CFDT de revendiquer à nouveau un accroissement du nombre de postes de secrétaires généraux dans les établissements à autonomie financière (EAF) ouverts aux agents titulaires du MAEDI.**

La CFDT souhaite revenir sur la proposition d'affecter plus largement des secrétaires de chancellerie (SCH) et des secrétaires des affaires étrangères (SAE) possédant un profil administratif et financier sur des postes de gestion dans les EAF.

Chaque année, au mois de juin, est publiée au JO, une décision fixant les emplois du réseau culturel et de coopération susceptibles d'être occupés par des agents recrutés sur contrat que ceux-ci soient déjà fonctionnaires dans une autre administration ou contractuels purs. Parmi ces postes figurent 80 emplois de secrétaires généraux (SG) ou secrétaires généraux adjoints (SGA) d'Instituts français et de centres culturels, même si tous ne sont pas disponibles au titre d'une même année N.

### Une approche métier

Nous comprenons - sous réserve d'une formation adaptée spécifique de type IFAAC ou IDC - que l'évolution des métiers financiers à la DGM légitime aujourd'hui et rend nécessaire une plus grande ouverture de ces postes de gestion aux SAE et aux SCH. Cette possibilité nous paraît d'autant plus intéressante qu'elle s'inscrit dans un cadre contraint où les exercices de transparence à l'étranger sont de plus en plus tendus pour les agents A et surtout B, situation qui devient problématique à gérer, année après année, par nos collègues de RH2.

### Il est inutile d'exiger un séjour à la DGM avant de postuler sur un poste dans le réseau culturel

D'échanges en réunions de dialogue social, nous retenons qu'un passage obligé à la DGM à l'AC constituerait un préalable avant toute affectation à l'étranger sur ces emplois.

Si le besoin de formation nous paraît justifié pour que les agents soient à même de remplir correctement les tâches qui leur seront confiées, il serait, par contre, paradoxal de vouloir leur opposer une spécificité qui justifierait un séjour obligatoire à la centrale au sein de la DGM.

Les SAE et SCH possèdent très souvent un niveau

bac + 4 ou 5 et l'on confie déjà à ces agents des responsabilités importantes au sein du réseau diplomatique et consulaire (chef de chancellerie, chef de SCG et régisseur, consul général ou n° 2). Pourquoi ces mêmes agents ne pourraient-ils pas exercer des fonctions ne relevant pas d'une expertise culturelle ou pédagogique au sein d'un autre réseau de notre ministère ?

La DFAE n'impose pas aux futurs chefs de section consulaire une affectation en son sein et il en est de même pour la DAF avec les futurs responsables de SCG.

### Le blocage serait-il financier ?

Pour mémoire, les agents recrutés sur contrat de droit français au sein du réseau culturel et de coopération ne bénéficient pas de tableaux de vocation comme les SCH et les SAE. Ils sont classés, à grade et fonction équivalents, sur des groupes d'IRE moins favorables. Cela constitue-t-il un frein à l'affectation des titulaires A et B au sein du réseau culturel ?

**La DRH répond** que « le principe de l'accès des titulaires aux postes culturels est acquis » et que « le passage à la DGM n'est pas une condition formelle ». En revanche l'administration souhaite que les postes de chefs de SCG en ambassade soient pourvus en priorité et souligne « le gros point d'interrogation sur le statut des EAF »

Le résultat du mouvement des effectifs à l'été 2017 sera l'occasion d'établir un premier bilan de l'ouverture souhaitée et d'évaluer si une propension plus importante de nos collègues titulaires A et B sont affectés sur des postes de SG ou de SGA, au sein du réseau culturel et de coopération, comme cela se fait déjà pour les postes de COCAC (à presque 50%).



L'Institut français de Prague

## Du surtravail dans les services d'administration centrale

Les statistiques obtenues par le biais de *Sagha* montrent que trop d'agents parisiens ne badgent pas. Alors qu'à Nantes le badgeage est généralisé (868 agents sur 887), près de 45 % des collègues parisiens ne badgent pas. S'il est normal qu'un certain nombre (209) d'agents de catégorie A 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.

**Trop de dépassements d'horaires et trop d'écrtages :** Il apparaît que beaucoup d'agents, à Nantes et à Paris badgent 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.

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...

Sur ces questions de temps de travail de non badgeage, de possible surtravail et d'écrtage la CFDT est relativement confiante pour une raison bien simple : **la marge de progression est très grande !**



## RIFSEEP (\*) - Peu d'avancées pour la filière SIC

Le problème qui se pose pour les corps des ASIC et des SESIC est celui de la prime informatique qui est à la fois une prime qualifiante - acquise suite au passage d'un examen professionnel ou d'un concours - et, selon la fonction publique, une prime fonctionnelle intégrable au nouveau régime indemnitaire. Le sous-directeur RH1 a déjà apporté, hier, quelques éléments de réponse lors du point traitant de la filière SIC mais nous aimerions savoir, à ce stade, si l'on s'oriente vers une intégration de la prime informatique dans le RIFSEEP ou bien vers un maintien du système actuel ? Par ailleurs, contrairement aux autres cartographies, la sous-direction RH1 avait précisé que les organisations syndicales seraient associées au processus de classement des postes de travail SIC.

Où en est-on de cette réflexion ?

**Réponse de l'administration :** La question des primes de qualification des corps SIC sera évoquée dans le groupe de travail ad hoc (GT SIC, ndlr). La DGAFP veut intégrer ces primes dans le RIFSEEP. Le MAE fait valoir que ces primes ont un caractère hybride : qualifiantes et professionnelles. Si l'intégration des primes dans le RIFSEEP devait se faire malgré tout, les agents concernés ne devront pas y perdre. La DRH travaille avec la DSI sur la cartographie « en cours de construction ». « On vous demandera votre avis ».

(\*) Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

## RIFSEEP - Augmentation des inégalités entre agents « C »



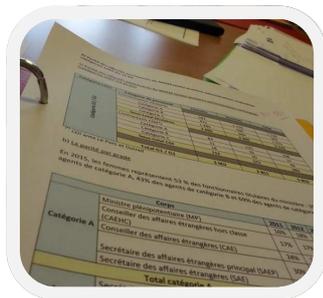
La CFDT regrette que la revalorisation de 52 euros pour les agents C du groupe 1 (taux majoré) et de 27 € pour ceux classés en groupe 2 (taux de base) ait pour conséquence le **renforcement des inégalités entre les agents** (selon nos calculs, 70 à 80% des agents classés au taux majoré bénéficient déjà de 17 ou 20 points de NBI). Ainsi, **l'écart de rémunération entre les agents de catégorie C va s'accroître - à concurrence de 118 euros mensuels bruts** - entre les agents qui perçoivent le RIFSEEP au taux de base (27 €) et ceux qui bénéficient à la fois d'une NBI (de 79 € ou

de 93 €) et d'un taux majoré de primes (52 €), d'autre part.

Compte tenu de la superposition de ces deux régimes - indemnitaire pour le RIFSEEP et indiciaire pour la NBI - qui a pour conséquence d'accroître les écarts de revenus entre les agents de catégorie C, existe-t-il des pistes de réflexion en cours à la DRH sur ce sujet ? Et si oui, lesquelles ?

**Réponse de l'administration :** « On a récupéré un peu de retour catégoriel pour financer cette revalorisation ; pour le reste, on a suivi les recommandations de la Fonction publique »... Pour la DRH, même si la nouvelle bonification indiciaire est totalement déconnectée de l'exercice RIFSEEP, il n'est pas anormal que les postes de travail bénéficiant d'une NBI soient également valorisés par un taux de primes supérieur.

## Bilan social - les agents du MAEDI en quelques chiffres



Le « Bilan social » fourni lors des CTM de printemps aux organisations syndicales (disponible sur *Diplonet*, ou, pour nos adhérents sur demande est une mine d'informations en matière de RH.

En voici quelques données clefs :

**Au 31/12/2015, le MAEDI employait 13.864 ETPs**, répartis en 5.501 titulaires (1.697 cat. A, 971 cat. B et 2.833 cat. C.), 280 CDI, 2.677 CDD (dont 640 VI), 655 militaires et 4.751 RL (hors établissements à autonomie financière).

7.776 agents relèvent du programme 105, 3.329 du programme 151, 841 du programme 185 et 1.918 du programme 209.

10.562 agents sont à l'étranger et 3.302 en centrale, dont 875 à Nantes (SDV incluse).

**En dix ans, les effectifs globaux du Département ont fondu de 16% toutes catégories confondues.** Si aucune suppression d'ETP supplémentaires à celles prévues au triennium 2015-2017 (- 115 en 2016) ne semble prévue (le ministre a dû monter au créneau pour ce faire), **la plus grande attention s'impose quant au triennium en préparation, l'étiage étant clairement atteint, notamment dans nos postes à l'étranger.**

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

## Les grands postes budgétaires

Pour 2015, le budget du MAEDI s'est élevé à un tout petit peu moins de 4,7 milliards d'euros.

1,117 milliard est consacré aux dépenses de personnel, et 3,580 aux 4 programmes gérés par le Département (hors rémunération donc) : P. 105 : 1,187 milliards, P. 151 : 156 millions, P. 185 : 667 millions et P. 209 : 1,570 milliard. (toutes ces sommes concernent les crédits de paiement effectivement mis en place).

Sur le programme 105, 746 millions d'euros relèvent de nos contributions obligatoires aux organisations internationales (379 millions) et au maintien de la paix (367) ; à titre de comparaison, le fonctionnement du réseau à l'étranger s'élève à 220 millions d'euros.

Une intervention détaillée du directeur des affaires financières nous a exposé les tensions avec Bercy, tant dans les « rabots » 2015, que dans la préparation des lettres de cadrage 2016 (objectif de 5% d'économie sur l'ensemble des crédits et 2% sur la masse salariale) et du projet de loi de finances pour l'an prochain. **Il nous a assuré de l'esprit de résistance du ministre, que notre vigilance saura conforter !**



### Pour mémoire :

Programme 105 : « Action de la France en Europe et dans le monde ».

Programme 151 : « Français à l'étranger et affaires consulaires ».

Programme 185 : « Diplomatie culturelle et d'influence ».

Programme 209 : « Solidarité à l'égard des pays en développement ».

## 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 : Est-il possible d'obtenir un aménagement du temps de travail hebdomadaire (de 35h à 38h30) sur quatre jours au lieu de cinq ?

R. : Oui. Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat prévoit en son article 6 « la possibilité de travailler selon un horaire variable sous réserve des nécessités du service » avec l'aménagement du régime de travail des agents dans le cadre du respect des garanties minimales en matière de temps de travail et de repos.



## La vie des sections - Assemblées générales Nantes & Paris



Paris



38 votants à Nantes, 37 à Paris, les sections françaises de la CFDT-MAE affinent leur préparation du congrès : amendements à la résolution d'orientation, élection des conseillers syndicaux etc.



Paris



Nantes



Signez la pétition de la CFDT - Fonction publique « je suis fonctionnaire, je suis contractuel, je suis une richesse » sur le site CFDT Fonctions publiques ([www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)) !

Note : La prochaine LDS, numéro double d'été, sortira fin juillet !

### Calendrier

- 14 juin : CHSCT Nantes.
- 15 juin : Groupe de travail filière SIC, Paris.
- 20 & 21 juin : Réunion des réseaux consulaires, Paris.
- 21 juin : CHSCT Ile de France, Paris.
- 21 juin : CHSCT ministériel, Paris.
- 27 au 29 juin : Dixième congrès de la CFDT-MAE à Bierville (Essonne).
- Juillet - août : Vacances... mais permanences assurées à Nantes & Paris !

### CTM - au sommaire ce mois-ci

Edito	page 1
Mentions légales	page 1
Adresse de la CFDT au ministre	page 2
Expatriation, « tout ça pour ça » ?	page 4
Affectations : SCH et SAE dans les EAF ?	page 5
Temps de travail en centrale	page 6
RIFSEEP	page 6
Quelques chiffres - point FAQ	page 7
La vie des sections	page 8
Calendrier	page 8