



AFFAIRES ÉTRANGÈRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La lettre

du syndicat CFDT-MAE

N° 249 - Mars 2015

Édito

Le printemps au MAEDI, c'est surtout la saison des affectations. Vous avez vécu, et nous avec vous, le rêve, l'anxiété, l'attente, l'élargissement des vœux, les espoirs comblés ou déçus... Cette Lettre du syndicat est largement consacrée à cette thématique. Sur le processus d'affectation en lui-même, nous demandons toujours et encore plus d'anticipation, plus de transparence, plus de communication avec les agents... et sur une gestion prévisionnelle des effectifs qui permette d'éviter, sur le long terme, la raréfaction des postes à l'étranger.

Vous constaterez également que les revendications de la CFDT avancent sur la question de la prise en compte de la dimension familiale de l'expatriation, sujet que vous avez grandement contribué à placer au centre du débat en répondant massivement à l'enquête de la CFDT-MAE. Nous attendons des avancées rapides sur l'indemnité de changement de résidence... mais pas seulement !

Mais au printemps s'épanouissent également les sections et vous verrez qu'à Paris, à Nantes, au Togo et au Congo, nos adhérents s'organisent pour mieux vous défendre et vous représenter, quels que soient votre statut et votre lieu de travail.

Je vous souhaite une bonne lecture,

Nathalie Berthy
Secrétaire Générale

**Action
revendicative**

Attaque au musée du Bardo La CFDT est tunisienne

La CFDTMAE se joint au message de solidarité déjà adressé au peuple tunisien par notre confédération. Nous avons une pensée particulière pour notre section de Tunis et pour nos adhérents qui ont, avec tous les citoyens tunisiens, vécu douloureusement cette attaque terroriste. Nous leur témoignons tout notre soutien et toute notre amitié.

Expatriation

Prise en charge matérielle de l'expatriation : la CFDT-MAE affine ses analyses et valide ses positions revendicatives

A la suite d'une première réunion avec l'ambassadeur Desmazières, conseiller diplomatique du Gouvernement, chargé par le secrétaire général d'une mission « sur les *conditions d'expatriation* » et considérant qu'il est toujours préférable de battre le fer tant qu'il est chaud, la CFDT-MAE a mis à profit son *conseil syndical des 19 et 20 mars* pour affiner ses analyses et valider ses positions revendicatives.



Notre syndicat, qui a fait de ce sujet l'un de ses principaux axes revendicatifs a relevé *plusieurs ouvertures positives* qui peuvent augurer *d'une plus grande justice sociale en la matière*. La lettre de mission de l'ex-DAF centrait ses travaux sur une éventuelle forfaitisation des droits à voyage. De facto, considérant que « tout est lié », notre interlocuteur avait souhaité élargir son champ d'activité à l'ensemble de la problématique. Il est donc ressorti de ce premier échange positif, ouvert et documenté *plusieurs pistes intéressantes*.

Il est entendu que, pour la CFDT-MAE (et semble-t-il pour nos interlocuteurs DAF/DRH également), *chaque modification s'effectue à coût nul mais ne doit pas être une occasion pour le Département de diminuer les crédits affectés aux différentes opérations*.

La forfaitisation : une usine à gaz pour en remplacer une autre et une prise de risque face à Bercy

D'une analyse poussée des divers textes existant, M. Desmazières estime que la forfaitisation pose plus de problèmes qu'elle en résout : elle n'affranchit pas du débat sur les « seuils » (= temps de séjour) et crée une « usine à gaz » dans la gestion et le suivi des droits. Appliquée sur les crédits de fonctionnement, elle se heurte à la notion de service fait (production d'une facture). Appliquée sur la rémunération, elle expose à la fiscalisation. Elle ne fait en outre rien « gagner » en ETP à l'administration et imposerait une négociation annuelle avec le MINEFI pour les arrêtés d'application et donc multiplierait les risques de questions et de remises en cause. *La CFDT, dont c'était déjà la position, ne peut qu'approuver cette réflexion* : gardons notre énergie pour les débats internes que seront ceux des temps de séjour et des tarifs de référence.

Vers une modification des temps de séjour ?

Conscient des séquelles de la réforme du printemps dernier, M. Desmazières compte suggérer une *simplification de l'établissement et de la lecture du tableau*. Afin d'ouvrir quelques possibilités de voyages supplémentaires, il a l'idée d'un *repeignage des temps de séjour à 9-18-28 mois* et non plus 10-15-20-30, les pays dérogatoires demeurant dérogatoires. Nous relevons l'avantage, pour les agents en zone 18 restant 4 ans, d'être éligibles deux fois à un billet pendant leur séjour et estimons l'idée intéressante, tout en soulignant la nécessité de travailler sur des critères

de classement transparents et cohérents. La CFDT insiste sur la nécessité, notamment dans les « grands » postes, d'une *implication des comités techniques dans les postes à l'étranger (CTPE)* lors de la discussion de la politique de voyage du poste.

Supplément familial : les revendications de la CFDT au cœur du débat

« L'allocation conjoint » de Bernard Kouchner (loi de 2010) étant proprement inapplicable aux yeux du Conseil d'État, il semble que l'administration retienne notre proposition de supplément familial unique, qui pourrait être aligné à 10% de l'IR groupe 9. Là encore, *la CFDT-MAE se réjouirait de cette avancée en matière d'égalité devant l'expatriation.*

Et l'indemnité de changement de résidence (ICR) ?

M. Desmazières a présenté deux pistes :

- La première consisterait en une refonte complète du tableau actuel (cinq groupes d'ICR) et nécessiterait de reprendre et mettre à jour l'ensemble de la nomenclature des métiers du MAE et des ministères impliqués soit, au bas mot, deux ans d'interministériel !

- Plus gérable en interne, il a suggéré le remplacement du tableau par *un seul groupe d'ICR*, aligné sur la médiane, soit le groupe 4, et la création d'un « bonus fonctionnel » pour les chefs de services ayant des fonctions de représentation. Ce groupe unique rejoint des revendications énoncées à la suite de notre enquête sur l'expatriation familiale : *nous en prenons donc volontiers acte.* En revanche, la *CFDT-MAE, est extrêmement réticente sur le point du « bonus fonctionnel »,* qui ressemble fort à un « mécanisme de compensation pour catégories A+ ». Le principe-même d'égalité devant le démenagement serait remis en cause et il existe déjà, avec l'indemnité d'établissement, une allocation récemment fonctionnalisée qui permet d'affronter le « surcoût représentation ».



Dernière suggestion de l'administration : les droits des conjoints seraient quant à eux uniformisés, *ce qui rencontre bien évidemment notre approbation.*

Au-delà de ces éléments matériels, nous *demeurons un peu sur notre faim*, les « conditions d'expatriation » ne relèvent en effet pas que du traitement des questions de voyage.

Le sujet des *majorations familiales* et leur périmètre est essentiel. Avant même de discuter de ce périmètre - que couvrent-elles ? -, nous rappelons que, d'ores et déjà, elles sont inférieures aux seuls frais d'écologies dans quatre postes et que ce chiffre atteint une vingtaine si l'on déduit de ces majorations familiales la CSG et la CRDS, cette dernière situation affectant particulièrement nos collègues affectés en Amérique du Nord. *La CFDT-MAE écrira très prochainement au DGA* pour (re)faire le point sur ce sujet et le fera *inscrire à l'ordre du jour du Comité technique ministériel de printemps.*

La problématique des *frais de scolarité* est à souligner également : implication des chefs de postes dans la modération des tarifs, dispense de cautions, travail sur les « frais d'inscription »... Ce sujet variant fortement d'un poste à l'autre, il nous faudra demeurer vigilants.

La plupart des revendications portées par la CFDT-MAE ont trouvé une écoute attentive de la part de l'ambassadeur Desmazières. Il nous faut maintenant veiller à la traduction concrète de ces bonnes intentions et à leurs modalités d'application, et à inciter l'administration à se pencher également sur d'autres sujets qui manquaient à la discussion, tels que, par exemple, l'emploi et le statut du conjoint.

Mouvement 2015

La réunion n'ayant porté que sur les agents titulaires, la CFDT interroge l'administration sur l'état d'avancement du mouvement des agents contractuels ainsi que sur les affectations dans le réseau culturel et de coopération.

Mouvement 2015 - Réunion du 6 mars

La sous-directrice des personnels, accompagnée des chefs de bureau RH2A, RH2B, RH2C et RH1D, présente un point de situation sur le mouvement 2015 des personnels titulaires A, B et C, sur les méthodes de travail de la DRH, ainsi qu'un bilan intermédiaire du mouvement. Muriel Fitte-Duval, Vanessa Reznik, Caroline Grelier et Brigitte Avril représentent la CFDT.

Les grandes lignes de la Transparence 2015

La programmation des effectifs est désormais terminée. RH2 donne les chiffres de la Transparence initiale (TI) ouverte à l'été 2014 : 672 postes ouverts dont 176 CAE/SAE, 11 ASIC, 79 SCH, 32 SESIC et 374 ADJCH. 896 candidats ont été enregistrés en TI: 230 CAE/SAE, 24 ASIC, 133 SCH, 22 SESIC et 487 ADJCH. L'écart entre l'offre et la demande s'explique par une politique de maintien en poste pour une 4^{ème} année (90% agents A, 75% agents C et 60% agents B) appliquée massivement et qui se répercute directement sur le mouvement 2015. L'écart s'est néanmoins amoindri après la prise en compte des retours anticipés et de la programmation des effectifs.

Méthodes de travail de la DRH pour les affectations à l'étranger

La DRH prend en compte en priorité les candidatures « légitimes », c'est-à-dire les agents ayant effectué trois ans ou plus à l'administration centrale (AC), ou un seul poste à l'étranger ou ayant exercé dans des pays très difficiles, en crise ou en guerre. Les demandes de 3^{ème} poste ne sont pas traitées sur la transparence initiale, à l'exception de ceux où il y a peu ou pas de candidatures. La DRH est également plus compréhensive pour les agents dont il s'agit du dernier poste avant un départ à la retraite.

Elle confirme communiquer plus en amont, rapidement et en direct avec les candidats au départ pour leur indiquer les fléchages qui les concernent, les affectations étant néanmoins soumises à l'accord du chef de poste.

A la réflexion de la CFDT qui souligne que l'incertitude et l'absence de délais de réponse sur tous les corps font croître incompréhension et frustration des candidats, l'administration répond qu'elle est consciente du retard, parfois aussi occasionné par l'absence de réponses des chefs de poste, qu'elle n'hésite pourtant pas à relancer. La CFDT propose qu'un ou deux missionnaires viennent renforcer l'effectif des affectataires durant les mois forts (mars à juin). RH2 répond qu'elle a déjà obtenu un affectataire supplémentaire depuis septembre dernier.

La CFDT alerte RH2 sur la situation des agents, notamment les SCH, appelés à se positionner sur un poste dans un délai de 48h en décembre et qui sont toujours en attente d'une réponse début mars. RH2 reconnaît son erreur et avoue avoir anticipé sur les différentes créations, suppressions et/ou transformations de postes.

La CFDT s'inquiète de savoir comment la DRH entend former les partants à l'été prochain dans un délai si court (avril à juillet), si les décisions d'affectation n'avancent pas plus vite. RH2 répond qu'elle ouvrira des sessions de stages supplémentaires si nécessaire.

RH2 affirme avoir émis des réserves sur des candidatures qui présentent des insuffisances professionnelles ou un manque d'expérience. Les critères des choix restent les mêmes : adéquation profil/poste et tentative de satisfaire les agents qui ont exercé dans des postes en crise ou en guerre. Selon elle, elle n'hésite pas à l'exprimer franchement au candidat refusé.

Situation au 1^{er} mars 2015

Les pourcentages de postes pourvus en TI sont les suivants : CAE/SAE (80%), ASIC (100%), SCH (97%), SESIC (84%) et ADJCH (70%), soit un taux moyen de 80% des postes. Le pourcentage en C est plus faible car il prend uniquement en compte les agents non dérogatoires. A noter une dizaine de désistements sur l'ensemble des catégories.

Des agents candidats à la TI sont restés sans affectation au 1^{er} mars : 55 CAE/SAE, 13 ASIC, 44 SCH, 2 SESIC et 65 ADJCH et seront donc prioritaires sur la Transparence complémentaire (TC). Le nombre important d'agents CAE/SAE (55) s'explique par la politique de la 4^{ème} année accordée, qui a particulièrement frappé les primo-partants. La RH s'interroge sur la nécessité de conserver cette ligne directrice.

Les primo-partants, notamment les « A », qui n'ont pas obtenu d'affectation et/ou qui n'ont pas accepté de postes dans le réseau culturel, ont demandé une 4^{ème} année ou une affectation de deux ans dans un autre service.

La TC (16 postes de CAE/SAE, 22 postes de SCH, 3 postes de SESIC et 142 postes d'ADJCH) est composée de postes non pourvus de la TI mais aussi de créations de poste et de retours anticipés : 5 A, 9 SCH, 2 SESIC et 35 ADJCH.

Une vingtaine d'agents dérogatoires (deux années au moins de présence dans

le poste actuel à l'étranger), tous en fin de carrière, repartiront en poste : ils sont vingt agents candidats à un 2^{ème} poste consécutif à l'étranger, un à un 3^{ème} poste consécutif à l'étranger, un à un 4^{ème} poste consécutif à l'étranger et un pour un 5^{ème} poste consécutif à l'étranger.

RH2 fait remarquer qu'elle est confrontée à un trop grand nombre d'ADJCH qui demandent les mêmes postes : 300 sur seulement 10 postes, 42 pour New-York et 46 pour Londres, Montréal ou Sydney par exemple, d'où la difficulté de satisfaire les vœux des agents. Pourtant 240 d'entre eux sur 263 ont obtenu leur 1^{er} vœu, 87 leur second, 41 leur 3^{ème}, 27 pour leur 4^{ème} et 38 pour leur 5^{ème}.

La TC fait état de deux exigences nouvelles : formuler au minimum 3 vœux dans des zones A, B et C et aussi garder à l'esprit qu'une attention particulière sera portée aux candidatures d'agents ayant déjà effectué plusieurs séjours dans des pays situés en zone A ou en situation de crise. L'administration confirme que cette modalité répond à la difficulté croissante à pourvoir les postes difficiles.

PPD-FTA : la CFDT demande confirmation que les postes C seront bien transformés en postes B. Les changements se feront au cas par cas et selon les postes. Les agents C concernés ont été approchés et bénéficieront d'une formation idoine. Le véritable mouvement s'effectuera à partir de 2016.

Les refus des candidatures par les chefs de poste restent assez rares : deux pour les CAE/SAE, une pour les SCH et vingt pour les ADJCH. RH2 indique n'avoir « forcé » que deux candidatures, car imposer un candidat fait craindre un préjudice pour l'agent partant, notamment en termes de risques psychosociaux. Cependant elle se trouve parfois confrontée à un dénigrement des agents par leurs hiérarchies précédentes malgré des FANEV positives



Calendrier

Jeudi 9 avril : réunion d'information sur le fonctionnement des CCP

Lundi 13 avril : heure mensuelle d'information au Quai d'Orsay

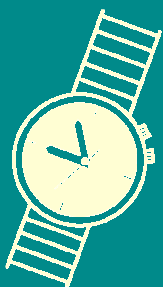
Jeudi 16 avril : heure mensuelle d'information rue de la Convention

Lundi 20 avril : réunion d'adhérents au Quai d'Orsay

Lundi et mardi 11 et 12 mai : conseil syndical CFDT-MAE

Mercredi 13 mai : comité technique ministériel

Charte du temps



Négociation d'une charte du temps au MAEDI : les propositions de la CFDT

Rédaction de règlements intérieurs ARTT dans les services de l'administration centrale, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, garantie du droit à la déconnexion, relations entre les services et les cabinets ministériels, permanences, astreintes et heures supplémentaires dans les postes à l'étranger, temps de travail des recrutés locaux : la CFDT a adressé le 2 mars dernier un courrier à la DRH, qui fait le point sur les revendications qu'elle souhaite voir prises en compte dans la future Charte du temps.

Madame la Directrice,

Suite aux échanges en comité technique ministériel, à la réunion de concertation du 10 février 2015 et aux premiers éléments transmis par courriel à RH1, la CFDT vous prie de trouver ci-dessous ses points d'accords et les points sur lesquels elle souhaite que le projet de Charte du temps soit enrichi.

La CFDT approuve le principe d'une Charte du temps qui permettra de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des agents. Elle est d'avis que la Charte du temps, document non normatif, ne doit pas contenir de recommandations excluant toute adaptation nécessaire au fonctionnement des services, mais doit constituer un document de référence forte dont il convient de ne s'écarter, dans le respect du droit des agents, que pour des motifs impérieux.

L'administration a formulé plusieurs propositions, précisions et remarques, pour la plupart déjà exprimées lors de réunions antérieures, par la CFDT. Celle-ci y souscrit.

Il s'agit notamment de :

- **L'enjeu**, à savoir un changement de culture par rapport au temps de travail et à son organisation, qui passe par la responsabilisation de l'encadrement, condition sine qua non de la réussite de l'exercice,
- **L'introduction, dans la charte, de la notion d'horaires variables**, ceci en réponse à une remarque de la CFDT sur la nécessité d'élargir la plage horaire de référence (indiquer 8h - 20h au lieu de 9h - 20h), l'existence d'une telle plage ne se concevant que dans un système d'horaires variables ;
- **la vigilance sur les services marqués par un présentisme récurrent**, qui appellent, outre un rappel aux principes de la charte, des réponses concrètes. La CFDT propose que la **fermeture des bureaux (ou extinction des feux), à l'administration centrale** et selon un horaire à déterminer, soit de droit commun. Une telle fermeture ne concernerait ni les cabinets ministériels, ni les agents d'astreinte, ni les agents mobilisés à l'occasion d'une urgence signalée ou d'un surcroît d'activité ponctuel (pays en crise, task force...). **Il serait demandé aux agents présents sur leur lieu de travail après l'heure de fermeture, de signaler leur présence** (i.e. registre d'émargement à l'accueil) pour des raisons de sécurité et pour permettre de mesurer l'ampleur du phénomène;
- **L'introduction, dans le formulaire d'évaluation FANEV, d'un item sur le badgeage** : « badgez-vous ? Si la réponse est non, cela résulte-t-il d'un choix personnel ? »

- l'introduction d'une disposition indiquant **qu'aucun agent ne peut se voir imposer un outil de mobilité**. Nous demandons également que la « **garantie par l'employeur du droit à la déconnexion** » soit mentionnée dans la Charte du temps. (...)

La CFDT souhaite également que figurent dans la Charte du temps les points suivants, qui sont pour la plupart des engagements qu'elle a pris lors de la dernière campagne électorale :

La CFDT demande qu'il soit fait référence à **l'égalité professionnelle**.

La CFDT renouvelle sa demande d'élaboration, par la DRH, d'un document qui instituerait des **bonnes pratiques dans les relations entre les cabinets et les services**, ainsi que cela est d'ailleurs prévu dans le plan de prévention des RPS du MAEDI. Il pourrait être utile de le mentionner dans la Charte du temps.

La CFDT demande la **mise en place d'indicateurs**, notamment de présence, permettant d'évaluer la mise en œuvre de la charte, et les progrès s'il y en a.

La Charte du temps couvrant aussi bien les postes à l'étranger que l'administration centrale, la CFDT souhaite, à la faveur de l'exercice, que le dossier **des astreintes, permanences et heures supplémentaires effectuées par nos collègues expatriés**, ouvert à l'initiative de la CFDT depuis près de dix ans, aboutisse enfin. L'objectif demeure pour ce syndicat la généralisation de l'expérimentation effectuée en 2013. Il s'agit d'un objectif atteignable qui devrait être mentionné dans la Charte.

Enfin la CFDT souhaite que la question du **temps de travail de nos 9 000 collègues de recrutement local** soit évoquée dans la Charte du temps. Nous proposons qu'il soit indiqué que les permanences, les astreintes et les heures supplémentaires effectuées par les recrutés locaux doivent faire l'objet d'un cadre (règlement intérieur RL ou RI temps de travail discuté en réunion de dialogue social) et qu'elles reçoivent toujours un salaire ou une compensation horaire.

Nous vous prions de recevoir...

La vie des sections ...

Section de Brazzaville

La section CFDT-MAE de Brazzaville, en sommeil durant quelques années, reprend des couleurs avec une nouvelle équipe bien décidée à la faire revivre. Une assemblée générale des adhérents s'est réunie le 6 mars 2015 et a élaboré une plateforme revendicative : revalorisation de la prime de transport, rattachement des agents à une convention collective, l'octroi d'un 13^{ème} mois, la prime de risque, les horaires de travail.

Pour cela un bureau est élu :

Secrétaire de section : Moïse Massengo, Secrétaire adjoint : Gilbert Youlou, Trésorier : Victor Kiassakoula

Section de Lomé

Le 26 novembre 2014, la section du Togo a tenu sa XII^{ème} assemblée générale. Un bilan des actions revendicatives menées par la section au cours de l'année est exposé (revalorisation des salaires – passage au cadre

salarial en 2014 - , augmentation de la prime de transport, tenue de service aux agents, assurance maladie des retraités). Un point sur l'utilisation de la subvention accordée par le syndicat en 2014 est fait devant l'ensemble des adhérents.

Un nouveau bureau est élu :

Secrétaire de section : Agboké Kossi Moumouni, Secrétaire adjointe : Nelly Sogoyou, Trésorier : Bakoubalo Kolassoga, Trésorier adjoint : Ablavi Gadegbeku

Enfin il est à noter que la Section du Togo a célébré le 20 décembre 2014 les 15 ans de sa création.

Section de Nantes

La CFDT-MAE de Nantes a tenu son assemblée générale annuelle le 24 février dernier.

Temps privilégié très apprécié pour rencontrer les adhérents, cette réunion a fait salle pleine (une quarantaine de présents).

La vie des sections ... (suite)

Ouverte par Nathalie Berthy, secrétaire générale de notre syndicat, elle a permis de dresser un bref bilan des élections professionnelles de décembre dernier et des perspectives qui s'ouvrent à nous en matière de revendications, de chantiers de modernisation et d'accompagnement des agents en CAP notamment.

Nos adhérents se sont montrés particulièrement motivés face à notre travail sur les conditions d'expatriation et sur le projet d'étude spécifique sur le corps des secrétaires de chancellerie. Un échange riche s'en est suivi qui témoigne, s'il en était besoin, du dynamisme et de l'esprit positif de notre implantation nantaise.

Notre secrétaire de section Isabelle Voisin de Marguerye, qui nous quittera cet été, a présenté son rapport d'activité et tenu à souligner le plaisir pris à animer la section et à conseiller et/ou défendre les collègues. Elle a rendu un hommage chaleureux aux membres du bureau sortant, aux militants ainsi qu'à l'appui au quotidien des cinq permanents nantais.

Le bureau a été renouvelé et compte désormais, outre Isabelle, Etienne Abobi (SDV), Joseph Catino (SCEC), Claude Delarboulas (DAF), Gervaise Delaunay (CADN), Caroline Holier et Emmanuelle Merlet (SCEC), Michel Merlet (SDV), Wilfried Rouyer (SCEC) et Philippe Toulout (DSI).

Section de Paris

L'assemblée générale annuelle des adhérents de la section Paris s'est tenue le 12 février et a réuni une trentaine d'adhérents. Nous reviendrons longuement dans la prochaine édition de la *Lettre du syndicat* sur le bilan qui y a été dressé des actions menées en 2014 (heures mensuelles d'information et préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014) ainsi que les perspectives qui ont été tracées pour 2015 : travail sur le dialogue social de proximité en associant le plus possible les adhérents et les militants parisiens à la préparation et au suivi du comité technique d'administration centrale (CTAC), du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT-S) dans les services franciliens et du comité d'action sociale (CAS).

Un **nouveau bureau de section** a été élu, comprenant Anne Colomb, Denise Dariosecq, Claire Delessard (secrétaire adjointe de la section), Muriel Fitte-Duval (secrétaire adjointe de la section), Hervé Goudal (secrétaire de section), Nadine Monchau, Carole Niquet, Vanessa Reznik et Thierry Verleyen.

Des actions ont été décidées par le nouveau bureau : **HEURES MENSUELLES D'INFORMATION** le 13 avril au Quai d'Orsay et le 14 avril à Convention pour le lancement d'une campagne sur le handicap,

RÉUNIONS D'ADHÉRENTS le 20 avril au QO (comités techniques / visites de site / MAEDI 21), le 18 mai à Convention (retour CTM), le 15 juin au QO (management pathogène) et le 6 juillet à Convention (restitution campagne handicap).

Section de Tunis

A l'occasion de la tenue du Forum social mondial à Tunis du 24 au 28 mars, une délégation de la CFDT composée entre autre de Jean-Louis Malys, et Stélios Tsiakkaros, de la fédération Interco CFDT a rencontré la secrétaire de la section de Tunis, Dorra Mazghouni et Imen Annabi, membre du bureau de la section Tunis, jeudi 26 mars 2015. Lors de cette rencontre un échange a été fait sur le fonctionnement de la section CFDT-TUNIS, les élections, les gains ainsi que les revendications des personnels.

Trois membres de la délégation CFDT sont restés à Tunis pour participer à la marche contre le terrorisme qui a eu lieu dimanche 29 mars 2015 afin de soutenir les Tunisiens et l'UGTT.

Les collègues de la délégation CFDT reviendront en Tunisie afin de rencontrer à nouveau la section CFDT-Tunisie et l'UGTT. Ils ont exprimé la volonté de soutenir les actions et revendications de la Section de Tunis. Ainsi ils ont été enchantés de rencontrer des représentants du personnel autant engagés syndicalement dans un pays qui est en pleine construction de la démocratie.

Sommaire

Édito

Prise en charge matérielle de l'expatriation : la CFDT-MAE affine ses analyses et valide ses positions revendicatives

p. 2

Mouvement 2015 : réunion 6 mars

p. 4

Calendrier

p. 3

Négociation d'une charte du temps au MAEDI : les propositions de la CFDT

p. 6

La vie des sections

p. 7

Rédacteurs : Brigitte Avril, Nathalie Berthy, Anne Colomb, Thierry Duboc, Muriel Fitte-Duval, Caroline Grelier, Franck Laval, Dorra Mazghouni, Nadine Monchau, Vanessa Reznik


Conception : Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides - 75700 Paris
Tél. 01 53 69 36 99 - Fax 01 53 69 37 34
- 11, rue de la Maison Blanche - 44035 Nantes
Tél. 02 51 77 25 81 - Fax 02 51 77 26 21

Site internet : www.cfdt-mae.fr

facebook <https://www.facebook.com/cfdt.mae>

 (@CFDTMAE)



Issn 2259-6453