

LA LETTRE

du syndicat **CFDT-MAE**

Cfdt
Des choix, des actes
Affaires Étrangères

JANVIER 2001 N° 136



SOMMAIRE

Edito

Pages 1 et 2

Dossier ARTT

Pages 3 à 8

**Réunion de concertation
CTPM N°2**

Pages 9 et 10

**Dialogue social dans les
hostes**

Page 11

Vie des sections

Page 12

Du côté nantais

Page 13

Nos vœux !

Page 14

édito

Par
Laurent LAPEYRE
Secrétaire Général

DES CHOIX, DES ACTES.

Nous entrons dans un nouveau millénaire. Nous avons quitté le XX^e siècle pour entrer dans le XXI^e.

Ce que nous souhaitons c'est oublier définitivement le siècle dernier des totalitarismes qui ont porté à leur paroxysme la négation de l'individu. Mais le siècle dernier a également connu des avancées notables en matière de droit syndical. On est loin de 1884 où la première autorisation en France de l'activité syndicale était soumise à la publication des noms de ses responsables (meneurs?). 1919 : signature des premières conventions collectives, création de la CFTC, 1936 : premiers congés payés, délégués du personnels, durée du travail, 1945 : adhésion des femmes à un syndicat sans autorisation préalable de leurs maris, 1946 : premier véritable statut des fonctionnaires, 1958 : création de l'UNEDIC, 1964 : création de la CFDT (scission avec la CFTC), 1968 : accords de Grenelle et reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, jeudi 30 mai 1974 : création du syndicat CFDT du MAE.

Quand on se replonge dans l'histoire de notre syndicat, on s'amuse à la lecture du discours de notre secrétaire générale (Éliane de DAMPIERRE) lors de nos 15 ans d'existence en juin 1989 : en parlant de l'action syndicale " *Il est vrai que distribuer des tracts, lancer des mots d'ordre de grève, défiler bannière en tête dans les manifestations - c'était choquant et vraiment pas convenable du tout.... Il reste que leur (les membres fondateurs du syndicat) victoire la plus importante est d'avoir arraché le ministère à ce qui était trop souvent trop facilement appelé sa "spécificité" qui n'était que l'habillage d'un conformisme étouffant*". Ce combat là est toujours d'actualité !!!!

Laissons le passé à l'histoire et revenons au présent. A la CFDT, qu'est-ce que le syndicalisme d'aujourd'hui ? La définition donnée par Alexis GUENEGO secrétaire général de notre fédération (INTERCO) " *un syndicalisme qui en développant un syndicalisme d'adhérents met l'individu au cœur de l'organisation, un syndicalisme dont l'action revendicative met l'individu au cœur des garanties collectives, notamment en agissant contre les inégalités et contre toute forme d'aliénation et d'exclusion. Un syndicalisme dont l'ambition est, par son action solidaire, de participer à l'intérêt général...* "

C'est ce que nous entendons par "opérer des choix". Mais des choix sans actes, c'est une politique sans résultats. Quand notre dernier congrès fixe les grandes orientations du syndicat, il entend par sa parole et par ses actes, mettre en oeuvre sa politique. Choix : lutter contre la précarité, actes : application de la Loi Sapin, statut des contractuels, des recrutés locaux, accès aux concours, etc... Choix : modernisation de ce ministère, actes : fusion des B, regroupement des deux CTPM, fustiger les corporatismes, transparence des affectations, rôle des CAP, repenser la formation continue, ouvrir un vrai dialogue social, l'administration par ses passages et force nous pousse de plus en plus au recours juridique, etc...

Et vous l'aurez compris, pour cette année parvenir à un bon accord pour la réduction du temps de travail à l'administration centrale et à l'étranger (choix et actes).

Mais la force réside dans un syndicat fort, fort de ses sections (de plus en plus nombreuses à l'étranger) et de ses adhérents, à la fois porteurs de choix et réalisateurs d'actes. C'est tout le sens de notre organisation démocratique et le prix que nous attachons à votre parole, à la résolution de vos attentes et éventuellement de vos problèmes.

Pour terminer, mais le débat, lui, n'est pas clos, je voudrais au nom du conseil syndical vous souhaiter à chacune et à chacun, une excellente année dans ce nouveau siècle; porteuse d'avancées sociales, de solidarité et de bien être pour tous.

LA LETTRE du syndicat **CFDT-MAE**

Numéro 136 - JANVIER 2001

Rédaction : Syndicat **CFDT** du ministère des affaires étrangères

Bureau 2267,
57 bd des invalides
75007 - PARIS
☎ 01 53 69 32 67

11, Rue de La Maison Blanche
44036 - NANTES cedex 1
☎ 02.51.77.26.20

FAX : 02 51 77 26 21
ccmail : **CFDT-MAE-NANTES**

bureau 642
23, rue La Pérouse
75775 PARIS CEDEX 16
☎ 01 43 17 60 44

FAX : 01 43 17 60 96
ccmail : **CFDT-MAE-PARIS**

Email : cfdt-mae-paris@diplomatie.fr et cfdt-mae-nantes@diplomatie.fr

tirage : 1000 exemplaires

- DOSSIER ARTT -

DE LA CONCERTATION A LA NEGOCIATION



La fin de l'année a été marquée par les dernières réunions de concertation avec l'administration

Groupe administration centrale

30 novembre 2000

Lors d'une dernière réunion à la Fonction Publique (FP), il ressort que le gouvernement est peu enclin aujourd'hui à parler de créations d'emplois dans le cadre de la mise en oeuvre de l'ARTT. Notre administration reconnaît la nécessité d'en parler, notamment sur le travail de nuit et les services au public, mais assure que le débat sera rude avec Bercy.

La réflexion devra porter sur l'organisation des services et indique que nous devons présenter début 2001 un rapport sur l'état de nos travaux à la FP. Les actions de formation (informatique et polyvalence des agents) seront décisives pour la mise en place de l'ARTT. Le calendrier est maintenu avec un passage du texte réglementaire au CTPM de juin 2001 et une application au 1 janvier 2002. On nous rappelle l'existence d'un comité de pilotage sur le sujet au sein du MAE et placé sous l'autorité de M. Lequertier (SGA) avec une première réunion le 7 décembre.

La Fonction Publique a indiqué que le grand chantier (mise en place 2002) en cours sur la réforme de l'ordonnance budgétaire de 1959 (s'éloigner de l'annuité des crédits et travailler sur des programmes) devrait permettre de réformer en profondeur l'organisation du travail au ministère. Quant au compte épargne temps, le budget est très réservé sur sa mise en oeuvre pratique et attend nos propositions. Sur l'IHTS, la FP s'orienterait vers une prise en compte de cette indemnité dans la rémunération globale, sur l'IFTS, on avance vraiment à petits pas (pas à reculons, quand même).

Quant à la mise en place des horaires variables, la DRH comprend l'impatience des syndicats et reconnaît la nécessité de consulter les personnels (référendum). A l'image de l'expérience de Nantes, le décompte pourrait se faire sur un cycle mensuel avec un décompte par trimestre. Elle note notre demande d'établir un calendrier pour une application effective au 1 janvier 2002. *FO se met tout à coup à douter de l'intérêt des horaires variables, décidément toujours en avance sur son époque !!!* L'ARTT devrait aussi permettre de fixer le cadre réglementaire des astreintes et permanences de ce ministère dans "une formule souple et la moins contestable": la Fonction Publique attend une décision fonctionnelle.

En divers, l'administration réfléchit toujours à la meilleure organisation des jours ARTT pour les cadres, régime de récupération ou forfait en jours, au décompte des 1600 heures (qu'est-ce que cela comprend ?), à une proposition de calendrier pour l'application des horaires variables, à une convocation d'une réunion de synthèse des trois groupes en plus du CTPM 1. Le problème du temps de travail des chauffeurs nécessite un état des lieux.

Cette dernière réunion fait bien la synthèse des débats en cours et dresse des perspectives qui résultent de nombreuses propositions de notre syndicat.



Groupe organisation

30 novembre 2000 -

Devant l'impérieuse nécessité de remettre un rapport pour le comité de pilotage du 7 décembre 2000, PLC nous présente un projet de texte sur l'état de nos travaux.

La première partie de cette note rappelle la réalisation d'une enquête auprès de cinq sous-direction de la centrale pour connaître le "contenu matériel du temps de travail", nous ne connaissons aujourd'hui que les résultats de l'enquête de PLC dont les conclusions nous semblent quelque peu hâtives (moins de temps = moins de services rendus).

Puis la présidence du groupe constate que nous (les syndicats) sommes en désaccord avec l'administration sur la création d'emplois. La mission de ce groupe se devait de réfléchir à l'application de l'ARTT uniquement par des progrès en matière d'organisation et de productivité. Pourtant dans sa note du 19 septembre 2000 adressée à la Fonction publique, la DRH reconnaissait "... la réduction du temps de travail, à l'échéance 2002, conduirait à créer 475 emplois toutes catégories confondues dont 239 catégorie C." Chiffre confirmé par "Le Canard enchaîné" du 22 novembre 2000 : "les 35 heures donnent des sueurs froides à Fabius" page 4.

Puis en reconnaissant le mérite de ces réunions pour faire avancer le dialogue social, elle relève les points positifs (réflexion tâches, méthodes) et négatifs (orientation trop quantitative, pas assez de place à l'expression des agents) de l'enquête. La réflexion sur la charge de travail semble un bon préalable à l'ARTT, néanmoins, l'enquête aurait gagné en pertinence par un dialogue soutenu au sein des services et par la présence d'un organisme externe (type audit) pour préparer la mise en oeuvre de l'enquête et en

restituer les conclusions au groupe de travail.

Dans la deuxième partie du texte, il est proposé un inventaire des points consensuels :

La recherche d'une meilleure efficacité est un objectif légitime, sans suppressions systématiques de postes de travail, la recherche des gains d'efficacité passe par une réflexion sur les chaînes hiérarchiques, la nécessaire mobilisation de l'encadrement intermédiaire (formation en management, modernisation de ses méthodes de travail, organigrammes plus rationnels), mobilisation aussi de l'encadrement supérieur du Département (trop de réunions, commandes de documents redondantes), meilleure synergie entre les postes et la centrale par une utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ; la découverte de nouveaux gisements de productivité se fera avec la participation des agents, d'où l'utilité de mener une enquête dans chaque service, l'approche ARTT sera dure à mettre en oeuvre pour les cadres (????); un renforcement de l'effort de formations nécessaires, avec des "formules de formation plus personnalisées".

Cette dernière partie a fait l'objet d'un long débat sur la nature de cette note remise en l'état au comité de pilotage du 7 décembre. Elle se contente de faire le bilan mais sans aucune perspective. La réflexion ne peut s'interrompre :

Allons nous vers des expérimentations, passage aux 1600 heures dans certains services du département ?

Poursuite de l'enquête avec mise en pratique de certaines conclusions ?

Quel calendrier jusqu'au CTPM de juin 2001 ?

Quelle synthèse avec les deux autres groupes concernés, ARTT à l'administration centrale, ARTT à l'étranger ?

Il a été convenu d'une réunion de synthèse des travaux des trois groupes en plus du point d'information du prochain Comité Technique Paritaire n° 1.

● Groupe étranger

1er décembre 2000

Il faut admettre que cette dernière réunion de ce groupe avant le débat au CTPM 1 était très diffuse et méritait d'être mieux cadrée. Mais comme il faut retenir la substantifique moelle, rappelons les grandes pistes à approfondir :

* En préalable, l'indemnité de résidence ne contient pas d'heures supplémentaires donc ne peut rentrer dans le décompte des heures supplémentaires.

* Pour les permanences et astreintes des chiffreurs, des arrêtés existent, il "suffit" de les diffuser et sûrement de les adapter à ce nouveau contexte, "toilettés, ils doivent passer en CTP".

* Les circulaires sur le contenu des télégrammes et leur rédaction existent, il faut les appliquer dans un souci d'économie de temps (éviter les visas inutiles, peut-on recourir au mail ? le style diplomatique va-t-il sur des déplacements de virgules à l'infini ? perte de temps pour les rédacteurs) .

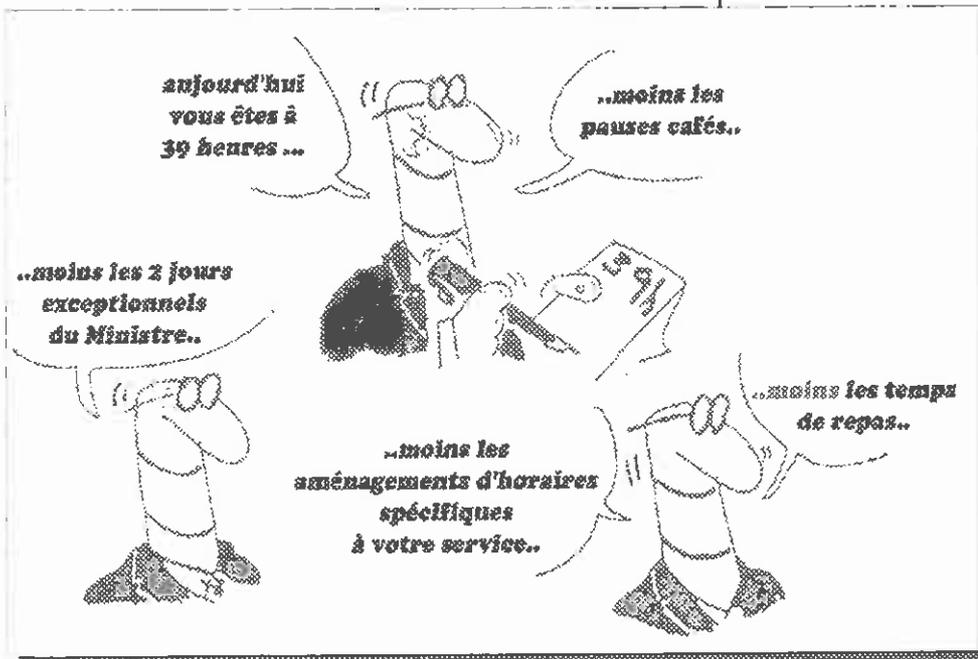
La semaine comporte 6 jours ouvrables (lundi au samedi), 5 jours ouvrés (lundi au vendredi) et un jour férié (le dimanche).

Il semble nécessaire de mobiliser les postes pour faire des propositions, comme c'est déjà le cas à l'administration centrale, afin de réorganiser le travail en vue du passage aux 1600 heures. Faisons participer les agents à cette réflexion notamment à travers le dialogue social dans les postes.

Doit-on faire 1600 heures dans les postes ou moi ? Suivant quels critères (zones géographiques) ? Peut-on récupérer les jours ARTT sur place ? Suivant quel cumul ? Ou peut-on les cumuler en jours de congés complémentaires pour les postes difficiles ? Le cycle de récupération sera-t-il hebdomadaire ?

Si le projet de réorganisation des congés à l'étranger semble bien avancé, on est loin de propositions concrètes pour la mise en place de l'ARTT à l'étranger. Tout le monde reconnaît que Paris devra valider le dispositif mis en place sans toutefois trop restreindre les adaptations locales .

Le débat est loin d'être clos.



REUNION DE SYNTHESE ARTT

5 janvier 2001

Lors de la cérémonie des vœux au Ministre le 3 janvier, le Secrétaire général a indiqué que l'ARTT serait le grand dossier de l'année 2001. Pour marquer cette priorité, Monsieur le Directeur Général de l'Administration a ouvert la réunion de synthèse des travaux des trois groupes de travail.

L'administration s'emploie à faire passer le message auprès des cadres supérieurs et prévoit dès à présent les conséquences de son application sur le Projet de Loi de Finances (PLF) 2002. "Il n'y aura pas d'esquives sur l'année à venir", néanmoins l'exercice semble contraignant car selon les directives du Premier Ministre, l'opération devra se dérouler à effectif constant. "On ne peut vouloir une chose et son contraire" s'interroge l'administration.

La hiérarchie s'intéresse au plus haut niveau à la mise en place de l'ARTT : un comité de pilotage présidé par le Secrétaire Général adjoint s'est réuni à deux reprises et sera chargé d'informer le ministre.

Le dispositif mis en place pour la recherche de productivité et le recentrage de nos missions se poursuivra : "qu'est-ce qu'on fait et comment on le fait". Abandonner le superflu et mise à plat des méthodes de travail et des missions : "nous ne tricherons pas sur cet exercice". En cours d'exercice, le Ministre portera, si nécessaire, les demandes générées par l'application de l'ARTT. Le calendrier est contraint par les deux CTPM de juin 2001. Courant février 2001, l'administration présentera un premier dossier à la Fonction Publique et au Budget. Puis s'engagera la concertation avec les organisations syndicales. Elle prévoit aussi la mise en place d'opérations pilote au sein de

certaines directions de l'administration centrale au cours du second semestre de cette année.

L'option de l'horaire variable à Paris a été retenu par l'administration "il s'agit d'horaires mesurables et vérifiés", en prenant en compte l'expérience concluante de Nantes. Il reste à préparer un règlement intérieur et la consultation des personnels (voie de référendum).

Pour terminer le Directeur Général de l'Administration a souligné que la réussite de cet exercice tient de la bonne concertation avec les organisations syndicales.

La DRH est ensuite intervenue sur la synthèse des groupes de travail mis en place par l'administration au cours du dernier trimestre 2000. Après cette réunion du 5 janvier, elle établira une note de synthèse de ces 3 groupes.

Groupe 1 : gains de productivité

Il est apparu la nécessité de décentraliser la question et d'associer les personnels à la réflexion. D'une part et à la demande de la CFDT, un télégramme a été adressé aux postes pour leur demander de réfléchir à la mise en place de l'ARTT. D'autre part, une lettre personnelle a été envoyée aux chefs de service de l'administration centrale afin de les inviter à des réunions d'informations sur l'ARTT et les sensibiliser à l'application de ce décret, notamment en réfléchissant à l'organisation de leur service. Il leur est demandé de faire des propositions à l'administration en vue de mutualiser les expériences.

En ce qui concerne l'équipe "volante" chargé d'intervenir en période de haute activité dans certains services, l'administration réfléchit à sa mise en place dans les meilleurs délais. Mais une formation à la polyvalence des agents est nécessaire. Cela nécessite aussi une nouvelle répartition des effectifs, ce qui fera au détriment de certains services du MAE.

**Vous allez rire
mais vous me devez
3 heures !!**



**LES 32 HEURES !
LES 32 HEURES !!**



Groupe 2 : administration centrale

L'OFPRA et l'AEFE mettront en place l'ARTT sous l'autorité de leur hiérarchie directe.

Les horaires variables seront étendus à Paris et feront l'objet d'un référendum qui devrait se dérouler en juin 2001, un groupe de travail réfléchira à son organisation. Ils s'appliqueront normalement à tous les agents du ministère, reste le problème des cadres qui pourraient éventuellement bénéficier de la forfaitisation.

Le compte épargne temps ne fait pas l'unanimité des organisations syndicales et l'administration se pose de nombreuses questions quant à son utilisation.

Le paysage semble un peu plus clair pour les astreintes et permanences à l'administration centrale.

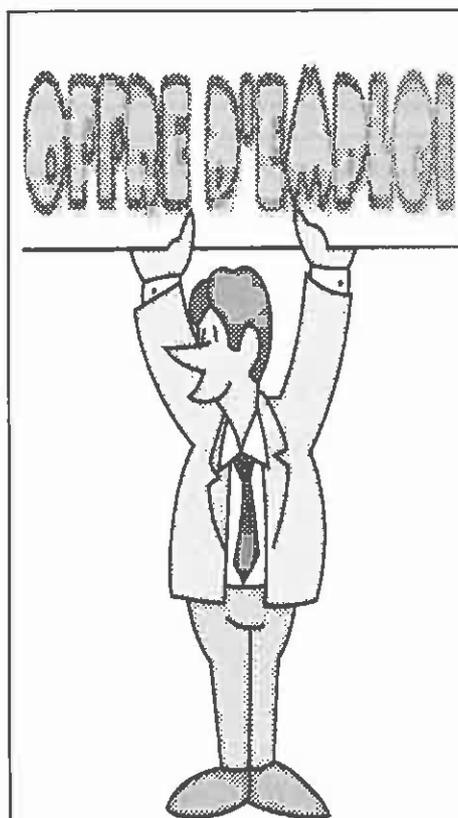
Groupe 3 : étranger

L'ARTT s'appliquera à l'étranger sauf pour les recrutés locaux et les assistants techniques ainsi que les personnels exerçant dans des établissements de droit local, type Alliance Française.

L'indemnité de résidence devrait couvrir certaines heures supplémentaires (sujétions liées à la vie en poste), aujourd'hui se pose la question des petits postes et des abus éventuels.

De nouvelles modalités du décompte des congés pourraient être validées par l'administration.

La CFDT s'est réjoui qu'enfin le dossier de l'ARTT devienne prioritaire. Nous avons contribué à la réflexion, dans le passé et avant la parution de la loi, par l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des agents du MAE (février-mars 2000) et aujourd'hui, par une participation active à l'ensemble des travaux. Nous notons que le dossier sur les horaires variables à Paris est enfin ouvert, un référendum aura lieu en juin 2001. Mais nous sommes loin du compte.



Plusieurs postes de permanents syndicaux à temps plein et à temps partiel sont disponibles à Paris et à Nantes.

Toutes les compétences sont les bienvenues:

-administratives : gestions de fichiers, CAD, secrétariat, affichage etc...

-techniques : action juridique, hygiène et sécurité, comptabilité etc...

-éditoriales : rédaction, mise en forme et diffusion de tracts, affiches, bulletins, mailings et professions de foi, mais aussi nombreux courriers aux adhérents, sympathisants etc...

-revendicatives : élaboration et mise en oeuvre des orientations du syndicat, participation aux réunions formelles et informelles convoquées par l'Administration, conseil et soutien aux adhérents...

Seule condition exigée : adhérer au syndicat CFDT

L'avancement, la rémunération et le régime indemnitaire, les horaires et les congés sont les mêmes que ceux des agents en fonction dans les services de l'administration centrale. Par contre, la pression hiérarchique y est nettement moindre :

le travail est organisé en équipe

les initiatives sont encouragées

les décisions sont prises collectivement

La formation des permanents est assurée et leur formation professionnelle est une priorité (langues, préparation aux concours et examens professionnels etc...).

N'hésitez pas à contacter les permanences CFDT à Paris et à Nantes!!

HORAIRES VARIABLES A PARIS : C'EST PARTI !!!

26 Janvier 2001

La DRH a indiqué d'emblée que la mise en place d'un dispositif d'horaires variables contrôlés sur les sites parisiens ne nécessitait pas juridiquement une consultation des agents, mais que cependant, il était préférable d'organiser un référendum comme ce fut le cas à Nantes.

M. Bourhis (PL Nantes) a relaté l'expérience nantaise des horaires variables, ce qui devrait permettre, non de "calquer" totalement le règlement intérieur nantais sur les sites parisiens mais néanmoins de s'en inspirer.

Dans l'expérience nantaise qui concerne environ 900 agents, la gestion quotidienne du système et du suivi informatique est faite par une douzaine d'agents, soit 4 à 5 temps plein. Quid pour Paris avec ses 3000 agents ??? La DRH indique que 15 à 17 agents seront prévus à Paris pour la gestion de ce dispositif. Un inventaire précis des personnes travaillant sur tous les sites parisiens est demandé à l'administration. Celle-ci agréée cette demande et fournira prochainement un tableau des effectifs aux organisations syndicales.

Le contrôle des horaires doit-il s'appliquer à tous les agents? L'administration et les organisations syndicales s'y montrent favorables. Néanmoins, pour des raisons de service, les conducteurs automobiles en seront dispensés, tout comme les pupitreurs à Nantes. Certains agents soumis à des astreintes pourront récupérer leurs heures par simple traitement électronique ainsi que les agents qui sortiront de leur site pour des réunions de travail à l'extérieur.

La CFDT/MAE demande si un cadre général précis a été élaboré par l'administration concernant la déconcentration de la gestion des horaires faite au niveau des sous-directions et des services et quelles sont les options possibles après les premières concertations. L'administration assure que l'intérêt du Département est de garder le maximum de souplesse, condition essentielle pour la continuité du service public : l'administration se donne seulement des bornes réglementaires en se calant sur la loi d'août 2000.

La tendance actuelle va plutôt dans le sens de jours de congés demandés par les agents.

La CFDT/MAE s'interroge sur le fait de dissocier la problématique des horaires variables et l'ARTT et de consulter les agents sur ce point seul sans leur expliquer aussi et surtout les aboutissements de l'ARTT. La DRH répond que l'ARTT n'est pas à proprement parler le sujet de cette réunion, mais si les organisations syndicales sont toutes d'accord pour engager une consultation sur les horaires variables, l'administration ne verra pas d'inconvénients à ce qu'il soit tenu compte de la loi sur l'ARTT dans ce référendum. Les organisations syndicales sont d'accord avec cette proposition.

LA PLATE FORME ARTT DE LA CFDT-MAE

En février 2000, le gouvernement a refusé de signer l'accord cadre sur la réduction du temps de travail dans la fonction publique. Ce projet d'accord concernait près de 5 millions de salariés des trois fonctions publiques. Ce protocole a été soumis aux organisations syndicales et une seule organisation, la CFDT, après une large consultation interne a décidé de le signer. C'est le gouvernement qui a ensuite décidé d'arrêter la négociation considérant qu'il était au maximum de ce qu'il pouvait accepter, ce même gouvernement refusant de parapher son propre texte, isolant ainsi la CFDT, seule confédération, et non la moindre, prête à s'inscrire positivement dans une dynamique pour l'emploi et l'amélioration des services publics.

Cet accord allait loin puisqu'il comportait à la fois des engagements portant :

- 1 - sur l'élaboration d'une réglementation du temps de travail,
- 2 - sur l'emploi,
- 3 - sur la résorption de la précarité,
- 4 - sur un calendrier et une méthode de négociations, dans chaque fonction publique, dans chaque ministère et au niveau local,
- 5 - sur une gestion personnelle des effectifs.

Aujourd'hui, le gouvernement a choisi la voie réglementaire (voir notre lettre du décembre 2000 «l'ARTT c'est l'affaire de tous») et par la même a réduit le champ de la négociation par un recours au statutaire : la consultation du Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM).

Le gouvernement ayant décidé d'abandonner la voie contractuelle, nous continuerons à nous battre pour une application au MAE de l'ARTT au bénéfice des agents et du service public avec les propositions suivantes :

L'ARTT A L'ETRANGER

• **DANGER** : Pour éluder le débat sur l'application de l'ARTT à l'étranger l'administration insinue que l'indemnité de résidence (I.R.) comporterait des heures supplémentaires. Cette interprétation est erronée et source de contentieux (plaintes pour emploi de travailleurs non déclarés), nous la refusons ainsi que l'ensemble des organisations syndicales de ce ministère.

Nous demandons :

- la communication de la liste complète des astreintes et permanences en vue de son examen au CTPM de juin 2001.
- la possibilité de prendre des jours ARTT à l'étranger, une formule simple et négociable : **½ journée ARTT pour 39 heures réellement effectuées, avec possibilité de cumuls possibles, crédit sur l'année ou par exemple au moment du retour à la centrale, utilisation du compte épargne temps,**
- les propositions des postes sur l'application de l'ARTT avec avis préalable des commissions consultatives de concertation (CCC) en élargissant ces dernières aux personnels du réseau culturel concernés, ainsi que la création d'un comité de suivi au sein de ces commissions.
- l'approche par site de l'ARTT (tous les personnels d'un même service ont les mêmes horaires) permettant aux recrutés locaux de bénéficier de ce dispositif, ce dont l'administration a validé le principe.
- la présentation en avis formel au prochain CTPM du nouveau mode de décompte des jours de congés à l'étranger ; cette dernière disposition devrait avoir des effets sur l'application de l'ARTT, notamment par un nouveau décompte des jours ouvrés qui devrait avoir des conséquences sur le nombre de jours ARTT à l'étranger.

L'ARTT A L'ADMINISTRATION CENTRALE

En préalable, l'horaire de travail est collectif, c'est à dire qu'il a vocation à s'appliquer à un groupe de salariés et l'employeur a obligation d'afficher les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Pour les personnels qui auront un horaire individualisé, les heures de travail doivent être enregistrées quotidiennement et faire l'objet d'un document accessible aux intéressés et à leurs représentants.

Les horaires variables s'appliquent à tous même aux cadres, la forfaitisation devra s'appliquer au compte-gouttes.

Nous demandons :

- les dispositions prévues par l'ARTT n'ont pas d'incidence sur les rémunérations à dispositions réglementaires identiques.
- les différents modes de réduction de temps de travail selon une formule simple et négociable : réduction hebdomadaire (1/2 journée ARTT pour 39 heures hebdomadaires) ou mensuelle avec, pour ce dernier cas, un nombre de jours ARTT à répartir dans l'année selon des modalités à définir dans le règlement intérieur, ou en créditant le compte épargne temps (voir plus loin).
- la mise en place du compte épargne temps (CET) pour l'ensemble des personnels. Le CET a pour objet de permettre au salarié qui le désire de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunérations en les capitalisant dans un compte

afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congés. D'après la Loi Aubry, le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée égale à deux mois. Le délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant de moins de 16 ans ou un des parents à charge de plus de 75 ans. Le CET pourrait être alimenté de diverses façons dont notamment le report de congés payés dans la limite de 10 jours par an ou à une partie des jours de repos issus de l'application de l'ARTT et la conversion d'heures supplémentaires réellement effectuées en jours de congés supplémentaires.

- une redéfinition des effectifs nécessaires au bon fonctionnement d'un service, en substituant la règle arbitraire du 50% à la notion de « continuité de la chaîne fonctionnelle », dès que les gens compétents sont présents pour la réalisation d'une tâche dans des délais raisonnables. L'ARTT sera l'occasion de revoir la répartition des compétences et des responsabilités au sein d'une équipe.

- la réorganisation nécessaire du travail induite par l'ARTT nécessite une refonte complète de la formation par la mise en place notamment d'un véritable contrat de formation pour chaque agent.

- le nombre de jours ARTT proposés par l'administration, ce dispositif ne devra nullement remettre en question les 20 jours de congés annuels actuellement en vigueur à l'administration centrale, les 2 jours éventuels de fractionnement s'ajoutant aux 28 jours.

- la conservation des jours ARTT pendant les périodes d'absences assimilées à des périodes de travail effectif (formation, congés syndicaux, déplacements professionnels) ; une négociation devra avoir lieu pour les congés maladie et les jours exceptionnels.

- le temps partiel est un temps choisi par l'agent, l'application de l'ARTT sera l'occasion de dégager davantage de temps libre pour éviter la tentation d'un retour à temps plein.

- la définition du système "heures supplémentaires" en excluant l'IFTS que nous considérons comme un supplément de salaire. A cette occasion, nous rappelons à l'administration notre volonté de voir mensualiser le versement des diverses primes. Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectif accomplies au delà des 35 heures. Chaque heure donne lieu à une contrepartie (repos, majoration de salaire, compte épargne temps).

Les horaires variables

Dès aujourd'hui, nous pouvons procéder à l'élaboration d'un cahier des charges en vue de la mise en place des horaires variables à Paris en prenant pour base de départ les différents dossiers élaborés lors de l'appel d'offres à Nantes. Il serait décevant de consulter en Juin 2001 les personnels sur l'ARTT pour une application concrète des horaires variables en 2005.

Pour Nantes, la mise en place d'un nouveau règlement intérieur qui inclue l'ARTT en vue de son application au 1er janvier 2002, au plus tard. A Paris des mesures transitoires (journées ARTT) devront être trouvées en attendant l'installation du contrôle des horaires.



REUNION DE CONCERTATION SUR LES PERSONNELS CULTURELS ET DE COOPERATION

19 janvier 2001

Remarques préliminaires :

l'administration s'est donnée les moyens humains pour cette réunion ; plus de 20 personnes, DGA, DRH, PLD et adjoints + DGCID, Dgadj, CM...

I.- Questions communes à l'ensemble des personnels culturels et de coopération

- Bilan du mouvement 2000

L'Administration semble avoir beaucoup de mal à accepter de répondre à une question pourtant simple (combien de postes ouverts au recrutement n'ont pas été pourvus ?), au prétexte qu'un tableau qui n'expliquerait pas les raisons de la vacance ne serait pas pertinent. Les effectifs de coopérants actuellement en fonction sont de 1 407 [ou 1 419] (décret de 1992, ex Champ) et 476 (décret de 1967, arrêté de 1996, ex « hors Champ ») - dont 713 non titulaires. Rappelons les quelque 30 000 coopérants de 1984-1985.

- État du mouvement 2001

L'Administration souligne la publication des postes sur le site Internet du MAE avec pour la première fois une description des postes de coopérants. Elle confirme que les CCPM seront consultées pour les attachés de coopération pour le français et les assistants techniques.

2 000 candidatures hors Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) ont été enregistrées (mais le registre est complet jusqu'en février pour les postes d'assistant technique)

3 200 candidatures ont été enregistrées par le MEN.

À une question du SGEN/CFDT sur le rôle de la Direction des Relations Internationales et de la Coopération (DRIC), du MEN, PLD répond évasivement qu'elle émet un avis sans plus, ce qu'on peut interpréter comme une renonciation au « barrage effectif de la DRIC ».

- Bilan de la cellule de réinsertion des agents contractuels du réseau culturel et de coopération

Là encore, l'Administration donne un bilan sans indication chiffrée malgré les demandes des représentants du personnel (seul chiffre : 4 bilans de compétence) mais nous assure que le retour à l'emploi se fait assez bien, sans pouvoir évaluer l'impact des actions de formation sur cette amélioration. Elle nous assure que la cellule traite surtout des assistants techniques (coopérants) en fin de contrat, mais aussi le cas échéant des autres contractuels (sans pré-

cision). Il sera fait appel au dispositif du PARE (plan d'aide pour le retour à l'emploi). Sur la question C.F.D.T/MAE de la coopération avec l'APEC, l'Administration hésite entre une cotisation préalable sur les rémunérations ou une convention.

- création de commissions consultatives paritaires ministérielles et locales compétentes pour les personnels culturels et de coopération.

Confirmation de l'examen au prochain CTP d'un projet d'arrêté regroupant les CCPM conformément aux négociations tenues cet automne ; l'Administration envisage des élections au printemps 2002, éventuellement en même temps que la consultation pour le CTP. Seule précision : l'examen des candidatures à des postes de conseiller de ministres et directeurs de ministères échapperait à la procédure commune sur la Transparence.

II.- Situation des personnels en coopération

- Point d'information sur l'assistance technique

Le DGCID fait un exposé assez clair sur l'évolution de l'assistance technique en insistant sur le fait que selon lui **l'étiage est atteint** pour maintenir une aide publique au développement qui garde sa dimension de **mission de service public**. Sans mettre en doute la bonne foi de M. Delaye, il nous semble avoir déjà entendu cela à plusieurs reprises et on continue à « déflater ». Il faut néanmoins saluer un discours qui met clairement en évidence la complémentarité entre la spécificité française qu'est une présence physique d'agents établis sur le terrain pour mettre en œuvre des projets et d'autres formes de coopération (budgétaire [même si l'effacement de la dette est aussi légitime], contribution à des programmes plus larges bilatéraux ou multilatéraux.). Le Directeur général assure être convaincu de la pertinence de cette forme de coopération et sur la pertinence de son maintien qui légitime la France dans ses choix en faveur des aides-projets, en opposition aux tenants du « trade, not aid ». **Les recrutements à venir doivent moderniser et rajeunir le réseau des coopérants.**

- Quelques points forts :

1. La coopération de substitution résiduelle doit s'éteindre rapidement (notamment au Gabon [M. Garbe précise qu'une partie au moins des établissements concernés devraient être intégrés à l'A.E.F.E.] et à Djibouti) mais pourra ponctuellement être rétablie dans d'autres domaines comme celui de la Santé. Des formateurs devront remplacer les agents actuellement en poste.

2. Conformément à la politique générale de la France, la Coopération privilégiera le renforcement de l'État de droit, sa capacité à gérer l'intérêt public en réhabilitant le cas échéant le rôle de régulateur de l'État.

3. Outre l'assistance technique résidentielle maintenue à peu près à son niveau actuel, la France devra se donner les moyens de disposer d'une expertise non-résidentielle pour laquelle elle est actuellement mal outillée (missions de quelques jours à quelques semaines) ; pour ces actions, les opérateurs devront se diversifier, le système actuel n'étant pas compétitif. Incapacité de reconversion de nos assistants techniques dans les grandes entreprises d'expertise.

- Harmonisation des rémunérations des assistants techniques

Le DGA nous présente enfin une version harmonisée de la position de l'Administration sur ce point. Le décret de 1992 (régissant les coopérants de l'ancien « champ ») serait mis en extinction à compter de 2002, les intéressés ou leurs successeurs passant sous le décret de 1967 pour lequel un nouvel arrêté se substituant partiellement à celui du 1er juillet 1996 serait rédigé. Aucune réponse sur le contenu de cet arrêté et notamment sur les critères de classement en quatre groupes pour les compléments de rémunération (indemnité de résidence, du groupe 7 à 30), notamment sur la prise en compte des fonctions exercées. M. Catta veut surtout éviter « l'effet d'aubaine » ; il souligne par ailleurs que cet arrêté est de la responsabilité exclusive de l'Administration (pourtant le texte devra être soumis au moins à un avis formel en CTP. Ce nouveau décret n'aura pas de notion de durée de mission.

Des informations contradictoires ont été données sur la suppression prochaine de la trésorerie générale de la coopération (seule capable de gérer le décret de 1992) et le maintien de ce système de rémunération au-delà de janvier 2002.

Aux protestations des organisations syndicales sur le raccourcissement des missions, M. Delaye indique qu'aucune durée n'a jamais constitué un droit et que la loi de 1972 précisait dès l'origine que les missions en coopération étaient temporaires.

L'Administration accepte de communiquer prochainement le tableau de classement des emplois culturels et de coopération dressé en application de l'arrêté du 1er juillet 1996.

III.- Situation des agents de recrutement local dans les établissements et centres culturels

- Suivi des articles législatifs dits "Berkani"

Un résumé des résultats de l'enquête devant servir de base au rapport prévu par l'article 34 de la loi d'avril 2000 est présenté. On peut relever les informations suivantes relatives aux personnels des établissements culturels :

	Personnels mensualisés	Vacations	total
enseignants	782	480	1262
administratifs	1354	109	1463
de service	807	72	879
total	2943	661	3604

continents	nb d'agents	%	nb d'établissements	ratio/établissements
Europe	1386	47%	76	18,2
Amérique	124	4%	7	31
Afrique	982	34%	44	22,3
Asie	451	15%	24	18,7
total	2943	100%	151	19,5

continents	Rémunération mensuelle moyenne	
	français	Non français
Europe	8763 + basse : 1170 + haute : 14652	6997 + basse : 2377 + haute : 10906
Amérique	6304 + basse : 4667 + haute : 8708	5974 + basse : 3994 + haute : 9742
Afrique	8576 + basse : 1269 + haute : 13479	2289 + basse : 976 + haute : 5837
Asie	10213 + basse : 3800 + haute : 31322	7615 + basse : 1217 + haute : 32562

On constate aussi :

que près de 30 % des établissements culturels n'ont pas de grille de salaire (35 % utilisent la grille du poste diplomatique et autant une grille propre - correspondant à 55 % des agents)

que 50 établissements (sur 129 ayant répondu) ne versent aucune prestation familiale

que les congés annuels vont de 15 jours à 76 jours (mais peut-être certains postes ont-ils compté les dimanches).

SGEN/CFDT/Etranger

DIALOGUE SOCIAL DANS LES POSTES

L'accord cadre relatif au dialogue social dans les postes, signé par le Ministre des Affaires Étrangères et les organisations syndicales représentatives, sauf la CGT, va bientôt avoir un an (il est daté du 21 Février 2000).

Dans un certain nombre de postes à l'étranger, plusieurs réunions ont déjà eu lieu ... mais dans d'autres pas du tout!!!

Les principes de cet accord

*L'Ambassadeur, chef de la mission diplomatique, qui coordonne et anime l'action des services civils et de la mission militaire a la responsabilité de conduire le dialogue social dans les pays où il est accrédité.

*Les personnels concernés sont les agents ayant la qualité d'électeur au CTPMI ce qui exclut les personnels contractuels ou détachés employés dans les établissements à caractère culturel à l'étranger, les personnels de coopération et les agents recrutés locaux des services culturels.

*Le dialogue social porte sur les problèmes généraux d'organisation du travail (modernisation, horaires, congés... et l'ARTT!) les questions de formation, l'hygiène et la sécurité, sauf s'il existe un CHS local, les conditions de vie dans le pays de résidence.

Pour l'ensemble des postes

*Une réunion de l'ensemble des personnels doit avoir lieu, au moins une fois par an, sous la présidence effective du chef de poste.

*Une seconde réunion se tient dans l'année pour les postes dont l'effectif est inférieur à 50 agents.

*Un compte rendu est adressé annuellement au Département, avant le 1er Novembre, afin d'être communiqué aux Comités Techniques Paritaires de la fin de l'année. Le compte-rendu établi par l'Ambassadeur est contresigné par les représentants du personnel.

Pour les postes où plus de 50 agents sont en service:

*Une commission consultative de concertation (CCC) est mise en place auprès de l'Ambassadeur.

*Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales.

*La commission se réunit obligatoirement deux fois par an (Mars-Avril et Septembre-Octobre). Elle peut également être réunie à la demande de la majorité des représentants des personnels.

*Un procès verbal de chaque réunion est envoyé au Département. L'Administration en fait rapport à chacune des deux réunions des CTPMI et 2.

*Des facilités de déplacement sont accordées aux représentants du personnel.

La pratique

Comme nous l'avons indiqué dans la lettre du syndicat du mois de Décembre 2000, les comptes-rendus de ces réunions sont riches, détaillés, instructifs et prouvent la volonté de débat des personnels.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire car, selon le tableau remis aux organisations syndicales lors du Comité Technique Paritaire de Décembre, neuf pays avaient réuni leur CCC et 24 postes avaient organisé une réunion des personnels. Certes, dans l'intervalle, d'autres réunions ont eu lieu ou se préparent (comme c'est le cas au Maroc ou à Madagascar et à Caracas) et les syndiqués CFDT y prennent une part de plus en plus active.

Ce que nous demandons :

- Que ces réunions (CCC ou réunions des personnels) prennent bien en compte TOUS les personnels (titulaires, détachés, contractuels, recrutés locaux); la CFDT s'est élevée contre une pratique visant à organiser des réunions séparées entre les agents titulaires et détachés d'un côté et les agents recrutés locaux de l'autre.

-Que les comptes-rendus fassent l'objet d'un affichage dans les postes et que le maximum de transparence soit donné sur le contenu des débats.

-Si les agents des services culturels et de coopération ne sont pas inclus dans cet accord -ce que nous continuons de contester-, ils peuvent en revanche siéger en qualité de représentants syndicaux dans les CCC. N'oubliez pas de leur faire appel ou de contacter les permanences CFDT à Nantes et à Paris qui peuvent vous informer de l'arrivée récente d'un nouveau collègue CFDT dans votre pays.

- Nous avons également demandé que les agents des autres services français (DREE, agents des Finances, du Tourisme, de la Défense) soient associés à ces réunions.

-Enfin, nous avons proposé la constitution d'un groupe de travail à Paris qui analyserait ces comptes-rendus et pourrait ainsi en tirer des enseignements, des propositions, des critiques et des échanges entre postes.

En tout état de cause, cette pratique nouvelle au Département est positive; si elle doit encore beaucoup progresser, elle montre la volonté des personnels de participer pleinement à ce dialogue, de faire entendre les problèmes qui se posent mais aussi d'élaborer des propositions. Afin que le contenu des discussions puisse être relayé à Paris par le syndicat auprès de l'Administration, mais aussi être partagé par d'autres représentants dans d'autres postes, n'oubliez pas de nous faire parvenir sans tarder les comptes-rendus de vos réunions.



LA VIE DES SECTIONS

Depuis Septembre, l'actualité a été particulièrement chargée (Loi Sapin, ARTT, précarité, situation des contractuels, CTPM...) et le point de la vie des sections était resté en attente : en 2001, parlons en !

Pourtant, depuis notre congrès d'août 2000, les sections CFDT ont travailléet même beaucoup travaillé!!

De nouveaux groupes de syndiqués ont vu le jour dans plusieurs pays et deux nouvelles sections ont organisé leur Assemblée générale et élu leur bureau de section : Dakar et Rio de Janeiro! (A noter que les femmes prennent une part de plus en plus active dans la vie syndicale... Les discussions de congrès portent leurs fruits!!).

A Nantes, outre l'arrivée de nouveaux permanents CFDT, la section n'a pas manqué d'intervenir sans relâche notamment sur les problèmes du Service Central de l'État Civil, de l'imprimerie, sur les questions de formation, de mobilité, d'encadrement. L'Assemblée générale de la section du 26 Janvier, avec la participation d'un militant CFDT du Conseil Général, a également fait une large part à l'ARTT sur le site nantais. Le même jour, l'heure mensuelle d'information tenue à Breil IV a réuni plus de 60 agents nantais.



A Paris, la section tient une réunion mensuelle et celle de Janvier a permis, autour d'une galette des rois, d'avancer sur l'Aménagement et la Réduction du temps de Travail à l'administration centrale, sur la gestion des agents détachés, la coopération internationale et le développement etc...

A l'étranger, la vie des sections a souvent accompagné l'activité concernant le dialogue social; néanmoins, on a dépassé "son pré carré" pour se rapprocher des sections SGEN/CFDT dans les établissements français d'enseignement, les collègues des services de coopération, centres culturels etc... Oui, la fusion est bel et bien en marche, elle a encore cependant à progresser. Enfin, nos collègues recrutés locaux, français comme étrangers, s'investissent avec beaucoup d'énergie et de dynamisme dans la vie syndicale. Leur situation, leurs difficultés doivent être beaucoup mieux prises en compte par le Département et les obstacles mis à leur participation à l'activité syndicales doivent être levés!! Ils restent pour le syndicat CFDT/MAE une des priorités de son action au quotidien et notre Fédération CFDT/Interco ainsi que le SGEN/CFDT/Étranger apportent tout leur appui à nos revendications en faveur de ces personnels.

Dépourvus de commissions administratives paritaires, ils doivent pouvoir trouver au travers des instances de dialogue social et des sections CFDT toute leur place d'agent du Ministère des Affaires Étrangères.



UN NOUVEAU PERMANENT CFDT !!!

Le syndicat CFDT/MAE se réjouit d'accueillir un nouveau permanent dans son équipe il s'agit de :

Gilles SCHMOCKER.

Il assure désormais la permanence *CFDT/MAE* - 57, boulevard des Invalides - bureau 2267 - 75007-Paris-
Son téléphone : 01 53 69 32 67 - son fax : 01 53 69 32 69 - son mél: gilles.schmocker@diplomatie.gouv.fr
N'hésitez pas à prendre contact avec lui et lui faire part de vos questions, souhaits, suggestions...

Particulièrement chargé des questions relatives aux Commissions Administratives Paritaires (il est d'ailleurs lui-même élu), mais aussi, bien au fait des questions sociales, de l'ADOS et du Comité technique Social, il est également un amoureux des NTIC (les nouvelles technologies de l'information) et saura vous trouver l'information que vous cherchez grâce à son clavier !!!

Bienvenue à Gilles!

N'hésitez pas à contacter les permanences CFDT à Paris et à Nantes!!

DU COTE NANTAIS

La section CFDT/MAE Nantes a donc tenu son assemblée générale le 26 Janvier en présence de Laurent Lapeyre , Secrétaire Général du syndicat et de Philippe Goret, militant CFDT au Conseil Général de Loire Atlantique. De nombreux adhérents s'étaient déplacés pour participer cette réunion et la présidente de séance, Françoise Tréguier, a tout d'abord rappelé les actions menées par la CFDT sur le site nantais : participation au Comité Technique Paritaire Spécial Nantes, au Comité d'Hygiène et de Sécurité, au Comité Technique Social, à la commission des cantines, aux réunions sur l'ARTT et aux rencontres concernant le Service Central de l'État Civil.

LA PRECARITE

Il a été rappelé les acquis de la loi Perben qui ont permis la titularisation des agents du bureau des visas Algérie. La CFDT demande que les agents ayant échoué au concours "Perben" puissent bénéficier de la loi de résorption de l'emploi précaire "Sapin". Il est rappelé l'exclusion des recrutés locaux et des assistants techniques de ce processus de titularisation, situation totalement discriminatoire contre laquelle la CFDT continuera de se battre. A ce sujet, le rapport sur les recrutés locaux devrait bientôt paraître et faire l'objet de discussions en Février prochain.

Il est fait remarquer qu'à CXI, des **contrats informatiques** sont établis actuellement pour un an ; ce sont bel et bien des contrats précaires : ces agents pourront ils bénéficier de la loi Sapin ? Si ce n'est pas le cas ou si ces agents ne remplissent pas les conditions de la dite loi, ils pourront bénéficier du nouveau dispositif en faveur des contractuels (unification des contrats). La CFDT a obtenu une ouverture pour les CDI qui pourraient être mutables à l'étranger et la fin des renouvellements de contrat une seule fois, sous peine de titularisation par voie de concours.

La situation des agents détachés sur des postes de contractuels est également évoquée : situation anormale, a reconnu le Ministère de la Fonction Publique!! La concertation se poursuit sur la situation des contractuels même si l'Administration vient de faire paraître une note de remise à disposition dans leur corps d'origine pour les personnels s'ils ont plus de 6 ans sur le même poste. Et pourtant, la possibilité existe pour les agents détachés sur des emplois permanents de demander leur intégration.

La précarité touche aussi les nombreux **vacataires** que l'Administration embauche pour 2 mois tous les 6 mois - surtout au SCEC - . Des avancées existent néanmoins pour les vacataires : ainsi les formateurs de langues vacataires se voient contractualisés.

LE SERVICE CENTRAL DE L'ETAT CIVIL

Il est refait état des différents problèmes du Service Central de l'État Civil. Outre les problèmes d'effectifs dont le compte-rendu du CTPM1 (Lettre du Syndicat de Décembre) s'est fait l'écho, il existe des problèmes au sein de la division RD1. Les rédacteurs ont été contraints d'augmenter le rythme et le temps consacré à la délivrance des actes au détriment du traitement des dossiers en retard. Les agents sont beaucoup plus vigilants et souhaitent privilégier la qualité et non la quantité.

Une nouvelle réunion est prévue le 2 février avec un responsable de la Direction des Français à l'Étranger où seront traités les problèmes de la chaîne hiérarchique, la question des fonctions des coordonnateurs et le rendement demandé à la division RD1.

Un point de rappel est fait sur la situation de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger dont certains services, dont celui des bourses, seront délocalisés à Nantes. Il est prévu, dans l'avenir, une tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale sur l'AEFE.

L'ARTT

Avant de débattre de l'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, un point d'information et fait sur le nouveau système d'attribution du supplément familial : acquis obtenu par la CFDT qui fixe le plafond de revenu du conjoint de l'agent à 8.000 F/mois pour l'obtention de ce supplément. Ph. Goret (Conseil Général de Loire Atlantique) fait ensuite l'historique de la mise en place de l'ARTT dans son secteur : une étude a été faite par un cabinet extérieur et des réunions périodiques ont eu lieu avec les organisations syndicales. L'attention de la direction du Conseil Général a porté sur la productivité avec meilleure gestion de l'outil informatique, penser les tâches inutiles etc.... La CFDT du Conseil Général a obtenu que la notion de créations d'emplois soit incluse ; 130 postes supplémentaires ont vu le jour!

Aucune différenciation n'a eu lieu pour les cadres qui sont également soumis à l'ARTT. Sur les 130 postes créés, 99 postes ont concerné des nouveaux agents et des emplois permanents ont été acquis pour des CES ou CEC. Les horaires variables sont applicables dans un grand nombre de services. 19 jours de congé ARTT ont été obtenus, le temps de travail annuel étant évalué à 1.552 heures. Philippe Goret a indiqué que tout était négociable : heures annuelles, jours de congés et qu'un compte épargne temps était ouvert sur 3 ans. La gestion des jours ARTT est faite par service à l'aide d'un tableau tel que l'a prévu la loi Aubry.



BONNE ANNEE 2001

