

## **MESSAGE DE LA SECTION DE MAPUTO**

Nous voudrions tout d'abord remercier la CFDT de nous avoir permis d'être représentés à ce congrès.

Notre expectative pour ce congrès se centre sur la possibilité de recueillir des expériences de la vie syndicale et, tout particulièrement, que cette rencontre nous permette d'avoir un aperçu de la situation des agents de recrutement local dans les différentes sections.

Pour la section de Maputo, l'affiliation au syndicat est très récente et nous sommes en phase de familiarisation avec les activités du syndicat. En fait, nous rejoignons la famille de la CFDT-MAE car nous sommes convaincus d'une part, que menant un combat collectif nous aurons plus de chance de nous faire entendre, d'autre part et surtout, parce que les tentatives de faire entendre nos revendications, depuis plus de 10 ans pour certains d'entre nous, n'ont pas eu de résultat.

Plutôt que baisser les bras définitivement, par lassitude d'un combat qui n'aboutit pas, nous avons maintenant une lumière qui nous donne l'espoir de pouvoir obtenir des réponses à nos questions et à nos requêtes.

Nous souhaitons aussi exprimer notre disponibilité pour une collaboration fructueuse même si nous n'avons pas d'expérience syndicale.

Nous voudrions enfin présenter nos félicitations au conseil syndicat sortant pour les réussites de leurs actions. Félicitations aussi au nouveau conseil.

Amitiés syndicales.

Maria Lourdes DA COSTA

Secrétaire de la section CFDT-MAE de Maputo

## QUESTIONS A PRESENTER AU CONGRES CFDT-MAE

Nous avons, entre autres, des questions qui restent sans solution ou sans explication concrète, à savoir,

- 1) **L'absence d'un règlement intérieur** qui laisse un flou dans le choix de la législation à appliquer aux différentes questions concernant le recrutement local, à savoir, les directives du département, le **code du travail local** et
- 2) **le vademecum** dont on ne comprend pas la validité. En fait, est-il appliqué/applicable lors des décisions de l'administration.

### 3) Le départ à la retraite

La question qui se pose, suite à la décision du poste de faire partir à la retraite, un collègue atteignant l'âge de 60 ans en 2006, est celle de l'interprétation de la loi. Des doutes persistent quant à l'interprétation de la loi mozambicaine du travail, qui fixe « l'âge normale » de départ à la retraite à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.

Le vademecum (page 20) prévoit l'application de la loi locale du travail. En l'absence de loi ou de jurisprudence, il fixe le départ à la retraite à 65 ans.

Est-il ou non légal de garder un employé après la **l'âge dit normal** de départ à la retraite. La coutume au Mozambique que ce soit dans la fonction publique nous montre que si l'employé souhaite continuer à travailler, employeur peut le garder sous un contrat de CDD d'un ou de deux ans renouvelables jusqu'à l'âge limite.

4) Le départ à la retraite (qu'il soit volontaire ou décidé par l'employeur) pose la question des **rémunérations à titre de retraite ou de pensions de vieillesse**, le système auquel le poste est inscrit (l'institut national de la sécurité sociale) prévoit ouvre droit à une pension de vieillesse dans les modalités suivantes :

- 30 ans d'inscription à L'INSS = une pension équivalant à 60% du dernier salaire
- 20 ans d'inscription à l'INSS = 50%
- 10 ans d'inscription à l'INSS = 40% ( ?)

La question centrale est celle de la régularisation par le SAF de l'ensemble des dossiers auprès de l'INSS (mise à jour des déclarations sur imprimés, cartes, confirmation du pourcentage à percevoir par les employés.

Le poste a des cotisations en retard ou jamais effectuées (7%), les intérêts de retard respectifs. La loi ayant été mise en application en 1990 et selon les informations fournies par écrit par l'INSS, le poste est dans la situation suivante,

- o arriérés dus à l'INSS: de mai 1990 à septembre 2001 (inclus)
- o *obligation de l'employeur de procéder au virement à l'INSS des montants dus depuis mai 1990*
- o *le paiement des 7% est de la responsabilité de l'employeur*
- o *C'est légal qu'après la retraite l'employeur puisse garder le travailleur sous «contratation éventuelle» : contrat renouvelé tous les 2 ans.*

### 5) Assistance médicale

### Prise en charge des Frais médicaux:

En attente de réponse : les propositions des RL pour un contrat avec un ou plusieurs cliniques pour l'assistance médicale d'urgence et pour des examens de routine.

- o Possibilité de remboursement à 100% des examens médicaux et ophtalmologiques pour les chauffeurs, personnels de la résidence et personnel travaillant plus de X heures/jour sur écran – [dernière visite - il y a plus de 5 ans] - visites obligatoires tous les 18 mois
- o Il y aura la possibilité d'étendre le paiement des frais médicaux à la famille des employés ?
- o Quel est le délai du paiement de 80% des frais concernant : visites médicales, consultations, examens, frais médicaux et interventions chirurgicales ?
- o Les RL renouvèlent leur demande de possibilité d'extension de la couverture médicale actuelle ou future, à 100% ou 80% pour leurs ayants droit.
- o

### **6) Grille des Salaires (diffusion/explication/affichage)**

A ce jour nous avons obtenu, après insistance auprès du SAF, l'affichage de la proposition de grille faite par le poste.

Les uns et les autres se sont adressés individuellement au chef du SAF pour des éclaircissements concernant leur positionnement dans la grille. Néanmoins, quelques doutes persistent relativement :

- a) au positionnement des personnels dans cette grille,
    - Le poste du secteur des bourses n'y figure pas.
    - le rôle du descriptif des fonctions /profil de poste (s'il en existe un), du niveau de formation, s'il est pris en compte, pour la définition du niveau et de l'échelon de chaque agent. A titre d'exemple, un agent qui effectue les mêmes tâches que les chauffeurs (paiement de factures, opérations à la banque- travail comportant des risques) exceptant le transport des agents puisqu'il travaille en moto, est placé au niveau 1 alors que le jardinier qui fait l'entretien quotidien des jardins (car il y a un prestataire de services « professionnel » pour le jardinage ) lui, est placé au niveau 2. Quel est le critère appliqué ???
    - la prise en compte de ancienneté n'est pas perçue (est-elle prise en compte ?)
  - b) l'évolution dans la grille
    - L'évolution dans la grille, selon l'ancienneté, n'est pas constante : de la 1<sup>ère</sup> à la 7<sup>ème</sup> année les salaires sont augmentés tous les 2 ans. A partir de la 7<sup>ème</sup> année, la progression dans la grille se fait tous les 3 ans.
    - Au mérite ou par revalorisation des emplois des locaux
  - c) les primes au mérite : Quels sont les critères ?  
autres primes prévues : transport et scolarité enfants –[ depuis 2004 –réunion du dialogue social et réunion di DS du 15/03/06] ;
- Note : un avenant a été signé cette semaine relatif à attribution d'un prime annuelle pour le transport.*
- d) réajustement salaires/coût vie (essence, électricité, transport, péage,...)

## **7) Aménagement des horaires**

Proposition de conciliation horaires/vacances :

Les RL relancent la proposition faite lors de la réunion de dialogue social, d'aligner leur charge horaire à celle des agents expatriés, soit 38 heures hebdomadaires. Ils demandent, en compensation, que le calcul des congés annuels soit fait sur les jours ouvrables (excluant les samedis, dimanches et jours fériés) et non pas sur 30 jours calendaires tel qu'il est calculé actuellement).

## **8) Heures supplémentaires / heures exceptionnelles**

En ce qui concerne les heures supplémentaires et exceptionnelles des chauffeurs, les RL souhaiteraient qu'il soit maintenu l'application de la loi mozambicaine du travail qui prévoit que toutes ces heures donnent lieu à récupération et au repos, l'une n'excluant pas l'autre (Articles 32, 33 et 48 de la Loi 8/98).

Ce système est actuellement respecté par le poste qui procède au paiement normalement à la fin de l'année (prévu dans le budget approuvé par le MAE)

## **9) Formation linguistique professionnelle ?**

- Critères d'identification des besoins en formation et/ou pour l'envoi des agents RL en formation (en France ou localement) ?
- Procédures ?
- il y a-t-il une limite d'âge ?