



**AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

LA LETTRE

du syndicat CFDT-MAE

N° 283, Spécial CTM/décembre 2017

Edito...

Rédacteurs :

Anne Colomb
Thierry Franquin
Rodolphe Paulin

Conception :

Lionel GARDILLE

CFDT-MAE :

- 57, bd des Invalides,
75700 Paris.
01 53 69 37 00

- 11, rue de la Maison
Blanche, 44036
Nantes cedex 01
02 51 77 20 61

Site internet :

www.cfdt-mae.fr

Facebook :

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

Twitter : @CFDT-MAE



Issn 2259-6453

Chères et chers collègues,



Seule organisation syndicale à avoir tenu un discours engagé, précis et chiffré au ministre sur l'état de dégradation du Département tant en matière de ressources humaines que de moyens budgétaires, la CFDT-MAE a pleinement alerté nos autorités lors du dernier comité technique ministériel (CTM).

C'est également au cours de ce CTM des 22 et 23 novembre, particulièrement dense, que notre syndicat est intervenu à maintes reprises pour défendre les conditions de travail et les effectifs, sans oublier de revendiquer des droits nouveaux pour l'ensemble des agents.

C'est ainsi que vous retrouverez, dans ce dernier numéro de 2017, l'alerte lancée par la CFDT-MAE au Ministre (pages 2 et 3), le refus et les demandes d'explication de notre syndicat concernant les suppressions d'emplois prévues en programmation 2018 (pages 4 à 5), la demande de notre organisation de rendre effective l'application de la Charte du temps y compris à l'étranger (pages 6 à 7) et la revendication portée par la CFDT de mettre fin à la règle dite « des 5 mois » pour la prise en charge des billets à l'étranger (pages 7 à 8).

Enfin, c'est la section CFDT-MAE du Caire qui est à l'honneur ce mois-ci, une de nos plus anciennes et de nos plus importantes sections à l'étranger (page 8). Au nom de notre syndicat, je tiens à féliciter, très chaleureusement, les membres du nouveau bureau et son secrétaire en les remerciant de leur implication, au quotidien, auprès des collègues.

Dans l'attente de vous retrouver en 2018, toute l'équipe de la CFDT-MAE vous remercie de votre confiance et vous souhaite de passer d'excellentes fêtes de fin d'année.

Et bien sûr, bonne lecture à tous !

Thierry FRANQUIN
Secrétaire général

CTM: Discours au Ministre



Monsieur le Ministre,

Nos sujets de préoccupation catégoriels, vous les connaissez, l'administration les connaît et ce n'est pas de cela dont nous vous parlerons aujourd'hui. Organisation syndicale responsable, la CFDT a choisi, avant tout, de vous alerter sur l'ampleur des dégâts ressentie par tous, bien que le thème ne soit, hélas, pas nouveau.

Alors que le périmètre d'intervention du MEAE s'accroît, on déplore que chaque année l'histoire bégaie et la même scène se répète à l'envi. Une lettre-plafond du Premier ministre, exigeant de nouvelles suppressions d'emploi et des baisses de crédit vertigineuses, parvient au ministère en pleine période estivale. Si beaucoup de ministres se battent et réussissent à limiter en partie ces réductions, tous ne le font pas.

Nous connaissons et reconnaissons votre action en ce domaine et nous tenions à la saluer. Toutefois, eu égard au passif, on ne vous étonnera pas si l'on vous dit que cela reste insuffisant et comme la CFDT l'avait signalé en son temps lors du CTM précédent, le ministère est aujourd'hui exsangue.

Effectifs

- **Un élève « modèle » bien mal récompensé !**

Vous le savez mieux que quiconque, et comme le montre la simple lecture des chiffres présentés par les lois de finance successives, le Département a perdu 19 % de ses effectifs entre 2006, année du 1^{er} budget au format LOLF, et celui de 2018, ce qui est déjà considérable. Et si l'on inclut les 100 emplois appelés à disparaître en 2019, **c'est 20 % du personnel du Quai d'Orsay qui auront été**

rayés de la carte sur les 13 dernières années.

Cela vient après des suppressions, de l'ordre de 10%, constatées lors de la décennie précédente.

Bien sûr, un certain nombre de ces suppressions concernent des transferts d'emplois vers les opérateurs mais **quel autre ministère aura subi une si grande baisse continue de ses effectifs en si peu d'années ?** A notre connaissance, aucun.

- **Or les agents constituent la richesse 1^{ère} du Département**

La CFDT se retrouve pleinement dans l'affirmation, tirée du plan « MAEDI 21 », selon laquelle « **L'atout essentiel du ministère, ce sont ses agents, hommes et femmes, qu'unit leur engagement au service de l'action extérieure de la France** ». Car ce sont bien tous nos collègues qui, à l'administration centrale comme au sein des réseaux diplomatique, consulaire, culturel et de coopération, font vivre cette diplomatie moderne qualifiée d'agile et qui allie réflexion, efficacité et pragmatisme.

Cela étant, beaucoup de ces agents souffrent et s'y épuisent, et la CFDT-MAE estime que seul l'arrêt d'une vision purement comptable de la gestion des effectifs du Département permettrait de redonner du sens au travail et des perspectives professionnelles stimulantes pour les collègues, quel que soit leur statut et leur catégorie.

- **La GPEEC ne doit pas servir d'alibi à des réductions supplémentaires**

La CFDT-MAE, à travers l'exercice de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, a participé activement aux travaux ministériels portant sur les évolutions prévisibles des métiers et des compétences. Notre syndicat a vu dans la GPEEC, présentée comme un exercice sans tabou, une réelle avancée pour les personnels en termes de visibilité et d'opportunités accrues dans le cadre de parcours professionnels valorisés et de filières structurées.

Il ne faudrait pas que cette GPEEC se traduise, dans les faits, par de mauvaises économies, à savoir des réductions d'emplois et des contractions

budgetaires nouvelles qui, en réalité, coûteraient très cher, trop cher, au service public et aux femmes et aux hommes de ce ministère et rendraient cet exercice vain.

Moyens budgétaires

- **Tout ceci ne s'accommode pas de moyens budgétaires en baisse constante**

Et on est d'accord quand vous dites qu'« *une diplomatie sans moyens est impuissante* » et il serait illusoire de ne pas accompagner le talent et le dévouement par les moyens financiers correspondants.

La CFDT-MAE est consciente qu'il n'est pas possible d'échapper aux efforts budgétaires demandés à toutes les administrations, mais elle constate également que les coupes budgétaires qui frappent le Département semblent proportionnellement plus importantes que dans d'autres administrations d'Etat.

Vous aviez annoncé que « *2018 serait une année de stabilisation budgétaire* » et le budget est certes optiquement stabilisé. Mais en réalité, il ne peut nous échapper que la légère augmentation constatée concerne essentiellement l'aide publique au développement – hors crédits de masse salariale – conformément aux priorités fixées par le président de la République et le Premier ministre.

La CFDT-MAE encourage la reprise de la croissance de l'aide publique au développement mais réaffirme la nécessité de mettre un terme à la baisse continue des crédits et des suppressions d'emplois qui, durant ces 25 dernières années, ont accompagné révisions, réformes et autres « modernisations » de notre ministère. **Il faut que vous parveniez à rétablir les moyens, tant humains que financiers, indispensables au bon accomplissement de nos missions.**

- **Programme « Action publique 2022 »**

Dans le cadre du programme « Action publique 2022 » lancé par le 1^{er} ministre, dont il est encore trop tôt pour évaluer, avec certitude, sa déclinaison ministérielle, la feuille de route de ce projet inquiète notre organisation. En particulier, la CFDT craint son impact négatif sur le réseau et ses conséquences en matière statutaire et de gestion des ressources humaines, ceci dans un contexte de remise en cause et de manque de considération subi

par les fonctionnaires.

Au-delà, la CFDT-MAE souhaite revenir sur certains thèmes qu'il porte, déjà connus, de simplification administrative et de dématérialisation.

Les fausses promesses du numérique

A notre sens, dans le domaine des nouvelles technologies, si la dématérialisation des documents et le déploiement de logiciels « métiers » (France-visas, registre des Français hors de France notamment), accessibles depuis le net, constituent un progrès évident pour les usagers, ils ne sauraient justifier à eux-seuls des nouvelles réductions des moyens et des ressources du Département, réduits en-deçà même du niveau d'étiage. Car derrière les fonctionnalités des systèmes informatiques, l'expertise « métier » et l'intervention des agents du ministère demeurent toujours indispensables.

Le recours accru à l'externalisation n'est pas la solution

Enfin, la CFDT considère que le recours accru à l'externalisation est en fait un leurre et ne saurait constituer une solution d'avenir pour le Département. A l'étranger, des problèmes de qualité, de sécurité et de défaillance du prestataire chargé du recueil des demandes de visas, constatés dans certains pays, ont rendu nécessaire la mise à disposition et le contrôle renforcé d'agents du Département. A l'administration centrale, le nombre et la durée de présence de certains prestataires de service dans les équipes d'assistance des applications métiers telles que « RMV2 » ou « Corège », par exemple, ont engendré dépendance et perte de maîtrise technique du Département.

Parité, diversité des profils et déontologie

- **Nous allons terminer sur une note optimiste...**

Pour autant, tout n'est pas négatif et la CFDT-MAE, qui a accueilli avec satisfaction l'obtention du label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », encourage le Département à candidater au label « diversité », autre thème cher à notre organisation syndicale.

Enfin, la CFDT-MAE accueille très favorablement la nomination d'un référent déontologue, dont elle attend un magistère moral effectif au sein de ce ministère non exempt de dérives qu'il s'agit de combattre.

Programmation des effectifs: le ministère dépeçé !



La CFDT revient sur son intervention, au comité technique ministériel de novembre dernier, sur l'exécution de la programmation des effectifs en 2017 et sur l'exercice en cours de programmation 2018 avec, en

particulier, la cible des suppressions d'emploi à atteindre pour le Département fixée à - 100 ETP par la lettre-plafond du 1^{er} ministre.

Exécution du schéma d'emplois 2017

Dans le cadre des 450 suppressions d'emploi programmées pour la triennale 2015-2017 (pm. 220 en 2015 et 115 en 2016), 115 suppressions nettes étaient prévues au schéma d'emplois 2017, hors création de 67 ETP du plan de sécurité - essentiellement des CDD et des militaires - destinés à renforcer la sécurité des personnes et des emprises à l'étranger ainsi que notre coopération en matière de prévention du terrorisme.

La CFDT déplore ces 115 nouveaux emplois supprimés

La CFDT déplore ces 115 nouvelles suppressions et constate que l'atteinte de cette cible par la DRH a été rendue possible par des suppressions supplémentaires d'effectifs liées à la seconde vague de PPD, la poursuite de l'exercice « grands formats », le recentrage des missions des postes à gestion simplifiée ainsi que 27 nouvelles transformations de postes d'expatriés (1 A et 26 C) en recrutés locaux dont 50% concernent des fonctions de se-

crétariat.

La direction des ressources humaines répond que la programmation des effectifs est un exercice difficile et parfois pénible et que l'on ne peut, bien évidemment, se satisfaire des suppressions d'emploi. S'agissant des transformations de postes d'expatriés en postes de recrutement local, la DRH précise que ces aménagements sont faits avec beaucoup de parcimonie et d'attention et, pour l'année 2017, 27 ont déjà été réalisés sur un total de 29 prévus. Depuis 2015, un peu moins d'une centaine de transformations a été réalisée.

Exercice « grands formats » et consulats d'influence

La CFDT souhaite connaître les pays concernés par l'exercice « grands formats » : s'agit-il de postes à effectifs importants comme le Maroc ? En ce qui concerne le « recentrage » et la révision des missions des consulats dits « d'influence », des nouvelles initiatives sont-elles à l'ordre du jour ?

La DRH indique que l'exercice « grands formats » ou « grands postes », qui concerne 53 postes du réseau de la Roumanie (65 ETP) aux Etats-Unis (410 ETP), se termine et qu'il n'existe pas de nouveau plan. A titre d'exemple, elle précise que le Maroc est ainsi passé de 334 ETP en 2012 à 310 aujourd'hui.

50 emplois de titulaires et CDI supprimés à la Centrale

La CFDT note également, pour les G1 (titulaires et CDI à la Centrale), suite à une trentaine de départs en retraite non anticipés par la DRH, une « sur-exécution » de cette catégorie LOLF débouchant sur -50 emplois de fonctionnaires et de contractuels de droit public à l'administration centrale. Cette surreprésentation de la catégorie G1 LOLF

va-t-elle impacter l'exercice de programmation 2018 ? Les agents temporaires recrutés à cette occasion (vacataires ou contractuels occasionnels) vont-ils pouvoir être remplacés par des agents titulaires en 2018 ?

Pour les concours 2018 et la possibilité de recruter plus de titulaires C notamment, la DRH rappelle que cela est soumis, comme toujours, à l'accord du CBCM et que si des suppressions d'emploi, plus importantes que prévues, ont été constatées en 2017 pour cette catégorie, cela n'est pas dû à un manque d'anticipation de la DRH mais au fait que beaucoup d'agents ont choisi de partir en retraite sans même bénéficier d'un taux plein de pension.

Depuis, une étude statistique a été diligentée afin de mieux prévoir les retraites pour les années à venir et ajuster en conséquence les places offertes aux concours. Pour 2018, les vacataires et agents temporaires seront bien remplacés par des titulaires dans le cadre d'un plan de recrutement global qui respecte le schéma d'emplois visé par le CBCM de -38 ETP G1 et G2. De même, tout recrutement sur listes complémentaires doit recueillir l'aval du CBCM.

Programmation 2018 : encore 100 emplois à supprimer !



La CFDT a identifié dans la répartition par catégorie LOLF du schéma d'emplois 2018 (- 100 ETP), 23 suppressions qui concernent les agents titulaires

et les agents CDI à l'étranger. Notre organisation demande à connaître les grands principes qui vont guider la DRH - en liaison avec les secrétariats de programmes et les directions géographiques - pour atteindre cette cible ? Existe-t-il une 3^{ème} vague de PPD de prévu ou un nouvel exercice de type « grands formats ou grands postes » est-il déjà planifié ?

La DRH confirme qu'il n'y a pas de 3^{ème} vague de PPD de prévu et qu'il n'y aura pas d'externalisation en 2018 liée à la mise en service progressive de « France-Visas ». Par contre, une externalisation du recueil des demandes de visas est bien prévue aux Etats-Unis et au Canada.

Réduction de la masse salariale et transformation d'emplois

La CFDT, inquiète pour 2018, interroge l'administration pour savoir comment la double contrainte de diminution de -38 postes de titulaires et CDI (-15 à l'AC et -23 à l'étranger) et de réduction de la masse salariale, à hauteur d'un peu moins de 2% à périmètre constant, va se traduire en matière de baisse des effectifs.

L'exercice de transformation des postes à l'étranger va-t-il être plus important que prévu et concernera-t-il des agents C et A dans les mêmes proportions que pour l'année 2017 ? Enfin, le réseau consulaire sera-t-il le plus touché, comme en 2017, par ces transformations ?

La DRH travaille actuellement sur la programmation 2018. Elle indique que, comme chaque année, les postes ont été saisis et leurs avis sollicités.

En ce qui concerne la contrainte de réduction importante de la masse salariale, cela n'est pas nouveau et ce critère constitue, comme chaque année, un objectif prioritaire pour la Direction du budget (DB) à Bercy.

Appliquons la Charte du temps !



La Charte du temps au ministère de l'Europe et des affaires étrangères est un document qui engage l'administration et doit servir de base à la diffusion d'une

culture. Le comité technique ministériel a débattu de la mise en œuvre de la Charte du temps au Département, non seulement à l'administration centrale mais également dans les postes.

La Charte du temps est un document qui engage l'administration

Pour la CFDT, le fait que la Charte, dont elle est signataire, ne constitue pas un document normatif ne fait pas obstacle à ce que son respect constitue un objectif. En effet, dès lors que la Charte a été proposée à la signature des organisations syndicales par l'administration, cela en fait un document qui engage cette dernière.

La Charte est porteuse de principes qu'il ne suffit pas d'afficher au mur, mais qu'il convient d'intégrer à la culture du ministère, puisqu'elle « est applicable dès sa signature et peut être invoquée par chaque agent ».

Cela étant, dans le contexte actuel, contraint, l'applicabilité de la Charte suppose, dès lors que le périmètre actuel des missions doit être maintenu, que les moyens adéquats soient déployés notamment pour ce qui est des effectifs, et qu'une réflexion soit menée sur la manière de remplir les missions.

La CFDT revendique son application en France comme à l'étranger

Lors du comité technique d'administration centrale qui s'est réuni le 19 octobre 2017, la CFDT avait notamment relevé que les dépassements d'horaire, donc la sur-présence au travail, étaient un phénomène récurrent puisque de nombreux agents travaillent au-delà du temps de travail réglementaire.

La CFDT a également relevé que les relations de travail entre les services et les cabinets, qui ont reçu un début timide de formalisation, devaient faire l'objet de travaux complémentaires.

L'idée de cette formalisation avait d'ailleurs été émise par la CFDT lors des travaux qui ont abouti au plan de prévention des risques psychosociaux. Elle est d'autant plus pertinente compte tenu du nouvel équilibre qui devrait prévaloir entre cabinets et services, conséquence du nombre limité de conseillers au sein des cabinets ministériels.

L'administration veut à présent se doter d'instruments objectifs de mesure du temps de travail dans les réseaux diplomatique, consulaire et culturel. **La CFDT, qui se réfère sur ce point à ses interventions antérieures (accessibles depuis son site internet cfdt-mae.fr): « mise en œuvre de la Charte du temps à l'étranger, le MAE prend son temps » et « discours de la CFDT-MAE au ministre lors du CTM – 29 juin 2017 », rappelle qu'elle a toujours revendiqué un champ d'application large de la Charte, à l'administration centrale comme à l'étranger, pour tous les agents du ministère.**

Le temps de travail doit être à l'ordre du jour des CTPE

Les remontées des postes sont contrastées, et certains ont de réelles difficultés à mettre en œuvre les pratiques prônées par cette charte. La CFDT n'est pas de ceux qui considèrent que baisser les bras constituerait une solution.

La CFDT souligne que le sujet doit être mis systématiquement à l'ordre du jour dans les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE), et s'étonne, comme l'a au demeurant fait l'administration, que le sujet soit rarement traité dans ce cadre. Elle rappelle que dans la partie hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) de ces CTPE, l'examen du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire et périodique (une fois par an minimum). Or ces documents comprennent des items relatifs au temps de travail.

Contrôle et indicateurs de suivi

La CFDT marque son accord lorsque l'administration estime que la mesure du temps de travail va de pair avec son contrôle, et partant, avec le badgeage qui en est le corollaire. Pour les agents qui passent pour raisons de service du temps à l'extérieur, il conviendra de trouver une solution adaptée.

Pour ce qui est des indicateurs de suivi, à l'aune desquels les éventuelles dérives pourraient être repérées et combattues, la CFDT indique que nombre de ceux mis en place pour l'administration centrale sont transposables à l'étranger. Il en va ainsi notamment pour le pourcentage des agents qui badgeent ou pas (différencier par choix/par contrainte), les écrêtages observés direction par direction pour les agents qui badgeent (il convient en effet d'avoir ainsi une évaluation du temps travaillé non récupéré : au-delà de 14 heures sur une période de 2 mois), les statistiques relatives aux émargements (en dehors des plages horaires, avant et après les bornes horaires rete-

nues), le nombre et pourcentage des personnels d'encadrement ayant suivi la formation au management, les modalités d'obtention des outils de mobilité : (volontariat ou demande du service ?), les horaires des personnels encadrants, les horaires des réunions de service, les jours de congés/ARTT effectivement pris/versés sur CET, les délais impartis pour honorer les commandes, le fonctionnement des binômes, le nombre de courriels reçus en dehors des plages horaires de référence.

Mutatis mutandis, de la même manière qu'en administration centrale il faut réfléchir à la relation cabinets /services, une réflexion sur une méthodologie relative aux commandes de l'administration centrale vers les postes s'avère incontournable.

Il s'agit, ainsi que la CFDT-MAE l'a exposé lors d'un récent CTM, de transformer la discordance existante en une concordance des temps entre vie professionnelle et vie privée.

Pour la suppression de la règle dite des « 5 mois » !



Comme elle avait déjà fait de la prise en charge du dernier voyage par l'administration : « L'agent muté à sa demande et n'ayant pas accompli, à l'issue d'un congé annuel ayant donné lieu à prise en charge des frais de voyage, cinq mois de services...rembourse à l'administration le montant de la dernière prise en charge dont il a bénéficié à l'occasion de ses congés annuels. Les périodes de congés annuels ne sont pas prises en compte pour le décompte des cinq mois de services. ».

Comme elle avait déjà fait de la prise en charge du dernier voyage par l'administration : « L'agent muté à sa demande et n'ayant pas accompli, à l'issue d'un congé annuel ayant donné lieu à prise en charge des frais de voyage, cinq mois de services...rembourse à l'administration le montant de la dernière prise en charge dont il a bénéficié à l'occasion de ses congés annuels. Les périodes de congés annuels ne sont pas prises en compte pour le décompte des cinq mois de services. ».

Suppression de la règle dite « des 5 mois »

Le fondement juridique de cette règle s'appuie sur une interprétation – à notre sens défavorable aux agents - des dispositions du deuxième alinéa de l'article 34 du décret n° 86-416 du 12 mars 1986 qui prévoient un délai de 5 mois entre la date du retour du dernier voyage de congé annuel et la date ef-

Une interprétation variable de cette règle

Pour rappel, il avait été mis fin à cette règle, par une correspondance officielle de la Centrale à destination des postes, de février 2010, qui précisait qu'une durée d'affectation de 3 ou 4 ans pouvait être considérée comme une "durée normale" et que "Toute mutation qui interviendrait à l'issue de cette durée d'affectation ne sera plus considérée comme une mutation à la demande de l'agent.". Or, pour des rai-

sons apparemment budgétaires, un retour en arrière à une lecture défavorable aux agents a été acté, en juillet 2013, selon le même mode de communication.

La CFDT-MAE revendique la fin de cette règle juridiquement discutable

La CFDT conteste cette lecture des textes. En effet, l'accord formel de la DRH devant être obtenu par les agents pour prolonger leur séjour au-delà d'une troisième année, le refus de l'administration ou bien encore l'absence de demande de la part des intéressés ne peut conduire à considérer une durée de séjour de trois ans comme « anormale » et donc imputable aux agents.

Hors situations particulières (retours anticipés à l'initiative exclusive de l'agent par exemple), la CFDT considère que les personnels affectés à l'étranger - qui ne sont d'ailleurs pas autorisés par la DRH à postuler pour une cinquième année sur place, n'ont d'autre choix, finalement, que de demander un re-

tour à la Centrale ou bien de formuler des vœux pour une nouvelle affectation à l'étranger. Ils ne peuvent donc pas être considérés comme à l'origine de leur mutation. C'est la raison pour laquelle la CFDT-MAE demande la fin de l'application de la règle des 5 mois, afin que les agents et leurs ayants droit puissent bénéficier – même lorsqu'il leur reste moins de 5 mois de services à effectuer – d'un droit à voyage avec billet(s) payé(s) par l'administration.

Ce ne sont pas les dispositions de l'article 34 du décret de 86 que conteste la CFDT-MAE mais bien son interprétation, selon nous, défavorable aux agents, qui en est faite par le Département. Pour mémoire, l'administration avait su revenir, à l'occasion de la mise en place de SAGAIE v2 dans les postes, sur une ancienne règle, également juridiquement incertaine, d'ajout de la durée des congés annuels au calcul du temps de séjour nécessaire pour l'ouverture d'un droit à voyage payé. Nous demandons à ce qu'une logique identique prévale pour l'application de la règle dite « des 5 mois ».

La vie des sections – Le Caire



La section CFDT-MAE du Caire a tenu, le 20 novembre 2017, une assemblée générale en présence d'une trentaine d'adhérents représentatifs des différents sites de la présence française en Egypte.

Cette assemblée générale avait pour objet principal l'élection d'un nouveau bureau, afin qu'il soit plus représentatif de la présence de la CFDT en Egypte.

L'assemblée générale a également débattu des sujets à soumettre aux représentants du personnel, pour qu'ils soient ajoutés à l'ordre du jour du prochain CTPE qui se tiendra le 12 décembre 2017, ainsi que des cotisations des adhérents.

Toute l'équipe de la CFDT-MAE vous souhaite d'excellentes fêtes et vous remercie de la confiance que vous lui avez témoignée tout au long de l'année !

Au sommaire ce mois-ci...

Mentions légales & édito	p. 1
Le discours au Ministre	pp. 2-3
Programmation des effectifs	pp. 4-5
La Charte du temps	pp. 6-7
La vie des sections	p. 8
Sommaire	p. 8