

Centre de recherches pour le développement international (CRDI)

NÉGOCIATIONS 2025

Revendications syndicales n° 1



3 juillet 2025

Préambule:

Le présent document représente les propositions de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) dans le cadre de la présente ronde de négociations visant l'unité de négociation du Centre de recherches pour le développement international (CRDI). Ces propositions sont soumises sans préjudice de toute modification ou addition future et sous toutes réserves d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit de compléter, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions aux demandes de l'employeur et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les pourparlers.

Lorsque la mention **SOUS TOUTES RÉSERVES** apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure.

Si aucune des parties n'a de proposition concernant une clause, un article ou un protocole d'accord spécifique, cette clause, cet article ou ce protocole d'accord est renouvelé.

Enfin, le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociations, et se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir reçu ces renseignements.

L'équipe de négociation du syndicat:

Madiha Ahmed

Mano Buckshi

Alexandra Eustache

Hassan Hussein, négociateur de l'AFPC

Peter Burjorjee, agent de recherche de l'AFPC

Avertissement

Avant d'être considérée comme définitive, la version française sera révisée par l'AFPC.

Article 2 – Interprétations et définitions

Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions concernant cet article en attendant les discussions avec le Centre sur un certain nombre de définitions.

Article 3 – Champ d’application

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s’appliquent au syndicat, au Centre et aux employé e-s de l’unité de négociation.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel. **En cas de divergence entre les deux versions, la langue anglaise prévaudra car c’est celle qui sera utilisée dans le cadre des négociations.**
- 3.03 Les pronoms féminins, masculins, singuliers et pluriels utilisés dans la présente convention doivent être interchangeables dans l’interprétation de la présente convention, sauf si le contexte l’exclut expressément.

Article 8 – Travail de l'unité de négociation

8.01 a) Les personnes qui ne sont pas visées par les dispositions de la présente convention ne peuvent exercer les fonctions normalement assignées aux employé-e-s de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou d'instruction.

b) Nonobstant ce qui précède, les personnes suivantes peuvent continuer à exercer des fonctions normalement assignées aux employé-e-s :

- ~~Personnel recruté sur place~~
- Titulaires d'une bourse de recherche

~~8.02 La sous-traitance ne provoquera pas la cessation d'emploi involontaire des employé-e-s nommés pour une période indéterminée. Si une situation de sous-traitance survenait, un plan convenu serait établi entre la section locale du syndicat et le Centre, ce qui comprendrait un redéploiement ou un forfait de cessation d'emploi dont conviendraient les parties.~~

8.02 Il ne peut y avoir sous-traitance du travail.

Article 13 – Congés payés ou non payés pour activités syndicales

13.01 Congé payé pour activités syndicales

- (a) Le Centre accorde un congé payé à un employé-e cité comme témoin pour le Centre ou qui est partie aux audiences devant le Conseil canadien des relations industrielles, un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

Sous réserve des nécessités du service et avec un préavis raisonnable du syndicat, le Centre accorde un congé payé à :

- (b) un représentant syndical qui assiste à une réunion entre un employé-e et le Centre
- (c) un représentant syndical qui assiste aux réunions du comité mixte consultatif patronal-syndical;
- (d) un représentant syndical qui enquête sur une plainte ~~urgente~~ en milieu de travail, qui doit discuter d'une plainte ou d'un grief avec un employé-e ~~qui a demandé à être représenté par le syndicat, ou qui est obligé de l'être, relativement à la présentation de son grief~~ ou aux fins de l'orientation des nouveaux employé-e-s;
- (e) un nombre raisonnable d'employé-e-s qui rencontrent la direction au nom du syndicat;
- (f) un représentant syndical qui assiste à une audience devant le Conseil canadien des relations industrielles, un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation ou un employé-e appelé comme témoin par un employé-e ou le syndicat.

Article 15 – Élimination de la discrimination et du harcèlement

- 15.01 Les parties conviennent que, sur le lieu de travail, il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son âge, sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ~~sexuelle~~ **de genre** ou l’expression de celle-ci, sa situation familiale, son incapacité physique ou mentale, son appartenance politique, son état civil, ou une condamnation pour laquelle l’employé-e a été gracié.
- 15.02 Il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son adhésion au syndicat ou de sa participation aux activités de celui-ci.
- 15.03 Les parties conviennent que les employé-e-s ont le droit à un milieu de travail exempt de tout harcèlement sexuel et personnel, et le Centre s’engage à veiller à ce que le harcèlement sexuel et personnel ne soit pas toléré en milieu de travail.

Nouveau

- 15.04 **Un employé-e a le droit de refuser de se conformer à toute directive, proposition ou recommandation du Centre qui contrevient aux politiques ou au code de conduite du Centre.**
- 15.05 Les griefs relatifs à l’application ou à l’interprétation du présent article sont directement présentés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

Article 20 – Congé annuel payé

20.01 L'année de congé s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

20.02 L'employé-e a droit aux crédits de congé annuel payés dans la mesure des crédits acquis. L'employé-e a droit à une avance de crédits de congé annuel équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

20.03 Employé-e-s nommés pour une période indéterminée et employé-e-s nommés pour une période déterminée

Sous réserve du paragraphe 18.03, un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée acquiert des crédits de congé annuel au prorata du nombre d'heures normales payées au cours du mois, à raison de :

- (a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois si l'employé-e a moins de huit (8) ans de service;
- (b) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois si l'employé-e a au moins huit (8) ans de service;
- (c) **dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois si l'employé-e a accompli quinze (15) années de service.**

Article 21 – Congé de maladie

21.04 Attribution du congé de maladie

L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'effectuer ses fonctions à cause d'une blessure ou d'une maladie, à condition:

- (a) qu'il ou elle dispose de crédits de congé de maladie suffisants;
- (b) il ou elle puisse convaincre le Centre de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, sauf que :
 - i. pour toute période d'absence de plus de **cinq (5) quatre (4)** jours, l'employé-e doit, sur demande, présenter une preuve satisfaisante (certifiée par un praticien qualifié) de son incapacité à effectuer ses fonctions;;
 - ii. nonobstant le sous-alinéa i. ci-dessus, le Centre peut demander à un employé-e de présenter un certificat attestant de son incapacité à effectuer ses fonctions pour des périodes de moins de **cinq (5) quatre (4)** jours s'il a des motifs raisonnables de croire que l'employé-e abuse des crédits de congé de maladie auxquels il ou elle a droit.
- (c) Les employé-e-s qui sont en congé de maladie et à qui l'on demande de fournir un certificat médical conforme au présent article peuvent fournir ce certificat à leur retour de congé de maladie.**

Article 25 – Congé pour raisons familiales

25.01 Aux fins du présent paragraphe, « membre de la famille » est défini comme suit:

- (a) Le conjoint de l'employé-e (y compris le conjoint de fait);
- (b) Les enfants (y compris les enfants placés chez lui en foyer nourricier et les beaux-enfants ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), les petits-enfants;
- (c) Un parent (y compris un beau-parent ou un parent nourricier);
- (d) père du conjoint, la mère du conjoint, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, **le beau-frère, la belle-soeur, la bru, le gendre**, des grands-parents de l'employé-e;
- (e) Tout autre membre de la famille de l'employé-e habitant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e habite en permanence;
OU
- (f) Une personne qui tient lieu de parent à l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

25.02 Le nombre total de congés payés pouvant être accordé en application du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept heures et demie (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** au cours d'un exercice financier.

Article 24 – Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

- 24.01 L'employé-e peut se voir accorder un congé payé, jusqu'à trois virgule sept cinq (3,75) heures, afin de se rendre chez le médecin ou le dentiste pour un rendez-vous préventif de routine ou périodique, quand un tel rendez-vous ne peut être pris hors des heures normales de travail. Le congé accordé en application du présent article doit être préalablement approuvé par le Centre, et l'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour limiter ses absences.
- 24.02 Le congé payé accordé en application du présent article ne doit pas être utilisé pour le traitement de pathologies ou de maux particuliers.
- 24.03 (a) Les employé-e-s en service le 12 juillet 2018 continueront de bénéficier de cette prestation pour les personnes qui sont à leur charge, conformément à **la politique précédente du Centre.**
- (b) Les employé-e-s embauchés après le 12 juillet 2018 peuvent bénéficier d'un congé pour les rendez-vous médicaux et dentaires des personnes à charge, conformément à l'Article 25.

Le syndicat propose d'ajouter la politique de 2016 à la convention collective à titre de référence historique à la clause 24.03 (a).

Article 31 – Congé de compassion sans solde

SOUS TOUTES RÉSERVES

Article 38 – Durée du travail

38.07 Primes

- (a) L'employé-e qui effectue sa journée de travail selon les dispositions de l'alinéa 38.02c) touche une prime d'heures tardives de ~~trois~~ **deux** dollars et **cinquante cents (3,50 \$)** ~~vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures travaillées entre 17 h et 7 h.
- (b) L'employé-e qui effectue sa journée de travail selon les dispositions de l'alinéa 38.02c) touche une prime d'heures tardives de ~~trois~~ **deux** dollars et **cinquante cents (3,50 \$)** ~~vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures travaillées au tarif normal le samedi et/ou le dimanche, ou le vendredi et/ou le samedi au Bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.
- (c) Si un employé-e demande à travailler entre 17 h et 7 h, ou le samedi et/ou le dimanche, ou le vendredi et/ou le samedi au Bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, il ou elle n'a pas droit à la prime aux termes des alinéas 38.07a) et b).

38.08 Télétravail

Le télétravail désigne un régime volontaire de travail flexible permettant aux employé-e-s de travailler par des moyens électroniques ailleurs qu'à leur lieu de travail principal, sous réserve des nécessités du service. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

SOUS TOUTES RÉSERVES

Article 43 – Droits d'adhésion à une association professionnelle

SOUS TOUTES RÉSERVES

Article 45 – Dotation

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat a l'intention de faire des propositions concernant l'article 45 en attendant la discussion et la divulgation d'informations par le Centre concernant le concours pour les postes, le plan d'équité en matière d'emploi, le processus d'avancement des administrateurs de programme (POPC) et le remplacement des postes.

Article 48 – Mesures disciplinaires

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat a l'intention de faire des propositions concernant l'article 48 après examen et divulgation des informations fournies par le Centre.

Article 49 – Examen et évaluation du rendement de l'employé-e

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat a l'intention de présenter des propositions concernant l'article 50 dans l'attente des discussions et de la divulgation d'informations par le Centre concernant le plan d'amélioration de la performance (PIP) et les lettres faisant état des attentes.

Article 53 – Régimes d'assurance collective et de retraite

SOUS TOUTES RÉSERVES

Article 54 – Administration de la paye

Le syndicat cherche à corriger la clause 54.06 dans la version française de la convention collective.

54.06 Acting Pay

- a) When an employee is required by the Centre to substantially perform the duties of a higher classification level in an acting capacity and performs those duties for a period of at least ~~five (5)~~ **three (3) consecutive** working days, the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which the employee commenced to act as if the employee had been appointed to that higher classification level for the period in which the employee acts. **This clause shall apply to employees working in an acting capacity for both bargaining unit and non-bargaining unit positions.**
- b) When a day designated as a paid holiday occurs during the qualifying period, the holiday shall be considered as a day worked for purposes of the qualifying period.

54.06 Rémunération d'intérim

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu par le Centre d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions ~~d'un employé-e~~ d'un niveau de classification supérieur et ~~que l'employé-e~~ exécute ces fonctions pendant au moins ~~cinq (5)~~ **trois (3)** jours de travail consécutifs, il ou elle touche pendant la période d'intérim une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme si il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur. **Cette clause s'applique aux employés travaillant à titre intérimaire pour des postes faisant partie de l'unité de négociation et pour des postes hors unité de négociation.**
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération, le jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins de la période ouvrant droit à la rémunération.

Article 55 – Santé et sécurité

Énoncé de politique

- 55.01 Les parties reconnaissent le droit de l'employé-e à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son bien-être **psychologique et** physique. Le Centre et le syndicat reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des employé-e-s constituent un objectif commun.

Article 57 – Employé-e-s à l'étranger

Le syndicat propose l'ajout de la clause suivante à la convention collective.

Lettre d'entente
entre
L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
et
Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI)

Les parties reconnaissent l'importance des employé-e-s à l'étranger pour la réalisation du mandat du CRDI. Les parties reconnaissent en outre que les employé-e-s à l'étranger ont soulevé un certain nombre de préoccupations auxquelles ils et elles souhaitent que l'employeur réponde. Ces préoccupations comprennent, sans s'y limiter :

1. Les demandes d'indemnisation qui peuvent prendre jusqu'à un an à traiter
2. Les problèmes bancaires (l'obligation d'avoir un compte bancaire canadien peut entraîner des frais équivalents à 5 % du salaire)
3. La pré-affectation
4. L'ensemble des avantages sociaux
5. Le processus de réinstallation

Les parties conviennent de créer un comité mixte composé d'un nombre égal de représentant-e-s de chaque partie. Le comité sera chargé d'enquêter sur les plaintes des employé-e-s à l'étranger relatives aux questions susmentionnées, d'examiner les pratiques actuelles et de formuler des recommandations pour relever les défis identifiés.

Le comité commencera ses délibérations au plus tard 60 jours après la date de ratification de la convention collective. Le rapport final du comité, y compris ses recommandations, sera discuté, approuvé et mis en œuvre d'ici le 31 mars 2027.

Article 58 – Employé-e-s à temps partiel

58.04 Jours fériés désignés payés

Les employé-e-s à temps partiel ne seront pas rémunérés pour les jours fériés, mais recevront plutôt une indemnité de ~~quatre et un quart pour cent (4,25 %)~~ **quatre virgule six pour cent (4,6 %)** pour toutes les heures rémunérées au taux des heures normales.

Article 62 – Changements technologiques

62.04 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, le Centre établit qu'un employé a besoin de nouvelles habiletés ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour lui permettre d'acquérir la formation nécessaire pendant ses heures de travail, et ce, sans frais pour l'employé.

Pour plus de clarté, les changements technologiques tels que définis ici doivent être utilisés pour améliorer, et non remplacer, le travail effectué par les employé-e-s.

Nouveau

62.06 Environnement de travail numérique : introduction de l'intelligence artificielle (IA)

- L'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée dans le cadre de l'évaluation des performances d'un-e employé-e.
- Impact de l'IA et des technologies émergentes (rôles, parcours professionnels, responsabilités, répartition de la charge de travail, etc.)
- Aucune perte d'emploi ou réduction des heures de travail, notamment en raison de l'IA.
- Lignes directrices claires à l'intention des employé-e-s sur l'utilisation et l'entraînement de l'IA.
- Formation sur l'IA subventionnée, dont certaines formations obligatoires (p. ex., lorsque l'IA est un élément important du travail, ou en cas de changement important ou de processus décisionnel automatisé).
- Responsabilité et apport des employé-e-s dans la gestion de leur carrière (p. ex., les employé-e-s sont encouragé-e-s à exprimer un intérêt précis en matière de perfectionnement professionnel et de formation à l'employeur).

Article 63 – Duration and Appendix A – Rates of Pay

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat fera des propositions concernant l'article 63, l'annexe A et éventuellement d'autres questions d'ordre économique, dans l'attente que le Centre lui fournisse des données économiques, démographiques et autres données relatives aux salaires.

Nouvel article – Fonds pour la justice sociale

XX.01 L'employeur verse un cent (1 ¢) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et cette contribution est versée pour toutes les heures travaillées par chaque employé-e de l'unité de négociation. Les contributions au Fonds sont versées trimestriellement, au milieu du mois qui suit immédiatement la fin de chaque trimestre d'exercice, et ces contributions sont remises au Fonds de justice sociale de l'AFPC.

Nouvel article – Nécessités du service

XX.01 L'employeur convient que, s'il refuse à un-e employé-e l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, il doit, au moment du refus, préciser par écrit les nécessités invoquées pour refuser la demande.

Nouvel article – Confidentialité des employé-e-s et sécurité des données

Les parties reconnaissent que les employé-e-s ont droit à la vie privée au travail, même s'ils et elles se trouvent dans les locaux de leur employeur et utilisent le matériel de celui-ci. Favoriser une culture d'entreprise où la vie privée est valorisée et respectée contribue au moral, à la confiance mutuelle et au professionnalisme.

Les parties conviennent de ce qui suit:

- La surveillance ne doit pas être utilisée pour contrôler les performances/la productivité.
- Les employé-e-s ont un droit fondamental à la vie privée.
- Les employé-e-s ont le droit de savoir ce qui est surveillé et d'accéder aux données.
- Aucune collecte ou utilisation discriminatoire des données.
- Garantir la sécurité des données.
- Informer le syndicat de toute surveillance actuelle/prévue (pourquoi, quoi, comment) et le consulter sur les impacts potentiels sur la vie privée et les conditions de travail.

Nouvel article -- Congé pour cause de violence familiale

- XX.01** Aux fins de cet article, la violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.
- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
 - b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence:
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
 - c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
 - d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont respectés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
 - e. Nonobstant les alinéas XX.01(b) et XX.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé e ait commis cet acte.

New Article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

XX.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins du présent article, le terme « Autochtone » désigne les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis.

XX.02 Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e attestant qu'il ou elle remplit les conditions du présent article est, dès sa remise à l'employeur, considérée comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 Un-e employé-e qui a l'intention de demander un congé en vertu du présent article doit en aviser l'employeur le plus tôt possible avant la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne peut être inférieure à sept heures et demie (7,5) heures.

Appendix B – Lignes directrices relatives à l'avancement des administrateurs de programme

Le syndicat souhaite discuter de l'extension du modèle au-delà des agent-e-s de programme et de la clarification/mise à jour du libellé existant.

Lettre d'entente #2

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions concernant la Lettre #2 en attendant que le Centre divulgue les informations relatives à l'équité en matière d'emploi.

Lettre d'entente #3

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions concernant la Lettre #3 en attendant que le Centre divulgue des informations sur la nouvelle **politique en matière de publications et de communication**.

Lettre d'entente #4

Le CRDI et la section locale 76000 de l'AFPC entameront des discussions afin d'examiner le processus de Promotion des administrateurs de programmes et d'autres questions relatives à la dotation en personnel, y compris dans le cadre de programmes financés au moyen de fonds externes qui ont des répercussions opérationnelles. Les parties conviennent de demander l'assistance du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) pour les aider, le cas échéant.

SOUS TOUTES RÉSERVES – Le syndicat souhaite obtenir un rapport d'avancement sur la mise en œuvre de cette lettre d'entente.

NOUVEAU – Affectations par rotation

Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions sur cette question dans l'attente d'une étude plus approfondie sur la mobilité interne / les affectations par rotation.

Points à discuter:

1. Exclusions de postes
2. Droits de se déconnecter
3. Compétences et développement de carrière