



Le

GRAIN de Sel

FSU-CLIAS 37
18, RUE DE L'OISELET
37550 SAINT AVERTIN
TÉL/FAX - 02 47 64 93 01
PERMANENCE UNIQUEMENT LE LUNDI

N° 33- MOIS DE JUILLET AOUT 2013

Le travail c'est la santé !

Dans ce nouveau grain de sel
De ce qui ne me regarde pas je m' mêle
En somme, tel les cristaux de chlorure de sodium
Qui assaisonnent la salade que l'on nous sert depuis
quelques décades
Afin de rendre nos vies moins fades
Réfléchir n'est-il pas le propre de l'homme ?
Collègues posons nos sonotones !

J'insiste, la crise persiste
Mais puisque le bien-être existe
J'aurais grand plaisir à te retrouver au début de l'été
Sur le cirque, pardon le site de Candé

Même si le bien-être pour certains d'entre nous
reste un feu de paille
Détendons-nous, après tout qu'importe le coût
d'une journée de travail
Encore moins de ce qu'en pense le contribuable
Je l'avoue, il est facile de critiquer une action si louable,
je me sens minable
Rendons grâce à notre conseil Zen-éral
Syndicaliste le bien-être existe
Dire toujours non, n'est pas raisonnable !

Puisque mon patron daigne me l'offrir
Des journées de travail, j'en connaîtrai des pires
Collègues, le 25 tous en piste
Dans le château où se maria un Windsor
Moi issu d'un milieu modeste, quel réconfort !
De livrer ainsi mon corps à des massages, du jardinage,
du shiatsu...
Sans réfléchir à ce qu'il peut y avoir là-dessous

Je vous entends d'ici crier au loup !
Critiquer une si belle journée, quelle aubaine
Pour tous les frustrés du système
Syndicaliste blême tu me fais de la peine,
Partout tu ne vois que des problèmes !

Une idée si géniale germée d'un groupe de projet d'administration
N'est-elle pas là, la solution ?
Sur le Candé-labre de nos sensations
Se consomment peu à peu nos ambitions, nos revendications
Dans la nouvelle régie autonome de Candé
Soignons nos p'tits bobos au mercurochrome, faites gaffe quand
même de ne pas rester atones !
Et puis, à quoi bon être défaitiste ?
Puisque le bien-être existe
Collègues tous en

LE RAP DE LA MDS

Refrain :
MDS, MDS
Service public en baisse
J'te lance un SOS

1er couplet :
Quand j'essaie d'appeler
Que je suis en galère
Il me faut patienter
Et je suis en colère
De service en service
J'épuise mon forfait
Ce n'est pas réaliste
Pour un pauvr'usager

2ème couplet :
Quand enfin j'ai quelqu'un
Ce n'est pas le bon service
Je n'y comprends plus rien
Je suis mis au supplice
Il est où le progrès ?
Tes agents sont flippés !
La solidarité ?
Pour eux c'est pas gagné !!!



IllustraMusic

Annie BONAMY

Extrait du Cahier de Doléances
Rédigé par les collègues des MDS

> L'élu UMP Jean Savoie a fait connaître l'existence d'un cahier de doléances au conseil général où il est dit qu'il y a « trop de chefs, trop de perte de temps en réunion et trop peu d'efficacité ». Le président n'a pas apprécié.

NR du 29.06.2013



Compte rendu CHSCT du 14 mars 2013

Parmi les dossiers présentés pour information aux membres du CHSCT :

■ **La circulaire du 12/10/2012 relative à l'hygiène et la sécurité au travail** ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale qui commente et précise les dispositions du décret du 10/06/1985 modifié le 03/02/2012. Le décret du 03/02/2012 comprend les dispositions suivantes :

- ☞ L'application des livres 1 à 5 de la 4ème partie du Code du Travail
- ☞ La mise à disposition d'un registre de santé et sécurité au travail
- ☞ La désignation d'assistants de prévention (niveau de proximité des agents de prévention) et le cas échéant, de conseillers de prévention (missions de coordination) ainsi que leurs missions.. Ces acteurs remplacent les ACO.
- ☞ La désignation d'un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inscription)
- ☞ L'usage du droit de retrait.
- ☞ La formation des représentants du personnel des CHSCT dans les 6 premiers mois de leur mandat
- ☞ L'organisation des services de médecine préventive et la constitution du dossier médical
- ☞ La création, l'organisation, les missions et le fonctionnement des CHSCT

Les règles relatives à la composition et au fonctionnement, ainsi que les missions des CHSCT, ont été adoptées conformément aux mesures de l'accord sur l'hygiène et la sécurité au travail dans la Fonction Publique signé le 20/11/2009. Aux missions traditionnelles, des missions nouvelles sont ajoutées.

Les règles relatives à la composition et au fonctionnement des CHSCT entreront en vigueur à compter du premier renouvellement général des Comités Techniques (élections professionnelles fin 2014). **Les missions sont d'application immédiate.** Le décret modificatif prévoit également des mesures sur la médecine de prévention, visant à conforter le rôle du médecin. Le contenu de la visite médicale d'embauche est défini et un dossier médical en santé au travail est également créé.

La circulaire d'octobre 2012 précise la manière dont la mise en œuvre des dispositions du décret s'effectue. Elle est organisée sous forme de fiches.

■ **Un point sur l'avancement du travail sur le document unique et présentation du plan d'action au STA Nord Est de Bléré** : l'employeur transcrit et met à jour dans ce document les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels.

■ **Un point également sur l'avancement de l'étude sur la qualité de vie au travail** (tous les agents ont été destinataires d'un questionnaire en février 2013) et sur la création **d'un outil d'aide à l'évaluation des risques psychosociaux**, par le Cabinet CATEIS de Marseille. Nous en saurons davantage au prochain CHSCT prévu en juin.



Les dossiers présentés pour avis au CHSCT (soumis au vote) :

La passation d'une convention avec le Centre de Gestion en Indre et Loire pour la mise à disposition d'un ACFI sur la base de 50 jours par an.

Quelles sont les missions de l'ACFI ?

- il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité
- il propose à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels
- il a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail, dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres et documents obligatoires
- il propose à l'autorité territoriale, en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il estime nécessaires
- Il est informé par l'autorité territoriale des suites données à leur propositions

Le comité est informé de toutes les visites et observations faites par l'ACFI. L'ACFI reçoit communication, pour avis, tous les documents liés à la mission des CHSCT, et notamment les règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il assiste, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT.

Nous avons voté pour cette convention avec le centre de gestion. En effet, la FSU demandait la nomination de cet acteur de la prévention (dont les missions étaient déjà déterminées dans le Décret du 10/06/1985) depuis la création du CHS au Conseil Général d'Indre et Loire en 2002 !

Nous avons également voté pour :

☞ La procédure de recrutement des Correspondants Sécurité Prévention (CSP), les lettres de mission des assistants de prévention, de la conseillère de prévention et des médecins de prévention (en application de la circulaire du 12/10/2012) ; le protocole de gestion des addictions « que faire quand on est face à un collègue qui présente un état inhabituel sur son lieu de travail après avoir consommé certains produits ? Le protocole a été travaillé en collaboration avec les représentants du personnel et sera porté à la connaissance de tous les agents prochainement.

☞ Les travaux d'accessibilité du service santé au travail aux personnes à mobilité réduite. En espérant qu'ils seront réalisés rapidement car cela fait combien d'années qu'on le demande...

Le CHSCT a également pris connaissance des comptes rendus de visite dans les locaux de l'ex-parc de Saint Pierre des Corps, le Champ Girault et une analyse d'accident survenu dans un STA.

Les questions de la FSU :

Nous avons demandé la **transmission des rapports des cabinets d'ergonomie** qui sont intervenus dans deux services du CG : mission adoption et service éducation. La FSU avait relayé les inquiétudes et les difficultés de nos collègues dans ces services.

Une présentation a été effectuée par le Chef de Service de l'Éducation (pour la mission adoption, le Cabinet doit intervenir au prochain CHSCT) sur la réorganisation engagée mais nous n'avons pas obtenu la restitution de l'étude portant sur les constats et l'analyse des éléments nominatifs pas transmissibles aux syndicats).

Nous savons bien que ces dysfonctionnements interrogent l'organisation du travail mais aussi le management. L'administration, de toute évidence, ne souhaite pas que nous y mettions notre nez...

Nous avons également posé la question des effets de l'informatisation sur la santé notamment **sur l'utilisation des ordinateurs portables** dont ont été dotés ou vont être dotés tous les travailleurs sociaux et **l'utilisation de la WIFI**.

Réponse de la collectivité : la DRHCI élabore une plaquette de sensibilisation sur ce thème et les agents qui ont des problèmes de santé en lien avec l'utilisation de ces ordinateurs, peuvent solliciter le médecin de prévention qui fera une étude ergonomique du poste.

Concernant la WIFI, selon les médecins de prévention, aucune étude neutre scientifiquement étayée ne permet de dire actuellement que les ondes émises par la WIFI sont une menace pour la santé. Un rapport de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire) devrait paraître en juin prochain et peut-être donner des éléments de réponse sur les risques encourus. Pour la FSU, le principe de précaution devrait être appliqué et le choix du réseau filaire devrait être privilégié au système WIFI.



Nous avons alerté le CHSCT sur les problèmes liés au **déménagement de la MDS d'AMBOISE** et les conséquences d'un sinistre survenu à l'antenne de BLERE. Nous avons demandé à visiter la MDS d'AMBOISE avant le déménagement !

Si les problèmes consécutifs à l'inondation des locaux de BLERE semblent résolus, les difficultés de la MDS d'AMBOISE ne le sont pas... le personnel a adressé un courrier à Monsieur le Président en mars derniers ; les problèmes de locaux se sont greffés sur des problèmes de dysfonctionnement. La goutte d'eau a fait déborder le vase !

Une visite des locaux en délégation CHSCT permettrait de mettre en évidence les «ratés» de cette construction (pas de salle d'attente, places de parking insuffisantes, accueil et circulation du public inadaptés dans les locaux) pour ne pas reproduire les mêmes erreurs dans les nouvelles MDS.

Nous avons également alerté sur les conditions de travail de nos collègues ATTEE du **collège de la Béchellerie** que nous avons rencontrés. Les choses se sont améliorées depuis.

Nous avons également demandé que des solutions soient envisagées dans les monuments dont les agents viennent d'être dotés d'équipements individuels de sécurité qui n'ont ni armoire, ni vestiaire pour se changer et ranger leurs EPI. Un inventaire doit être fait et des aménagements ; nous l'espérons !

Compte rendu CTP du 14.02.2013

A l'ordre du jour :

■ situation des agents non titulaires du CG : programme pluri-annuel d'accès à l'emploi titulaire :

Une loi du 12.03.2012 a mis en œuvre un protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels des trois fonctions publiques. Ce dispositif recouvre deux aspects essentiels

☞ la transformation du CDD en CDI sous réserve d'une ancienneté dans la FPT de 6 ans au moins au 13.03.2012

☞ l'accès à la titularisation pour les agents en CDD ou en CDI par voie de sélection professionnelle, de recrutement réservé (Cat. C) ou de concours réservés dont les décrets restent en attente.

Lors de ce CTP, la DRH a présenté des grilles de recensement des agents concernés par l'ensemble du dispositif (par filière et cadre d'emploi).

Les représentants FSU se sont étonnés du nombre peu important d'agents de catégorie C concernés par le dispositif. Ils ont posé la question du déroulement de carrière des agents en CDI et des modalités de leur intégration par la suite.

Nous avons souhaité savoir si une commission de sélection professionnelle serait mise en place dans l'année et qui siègerait en son sein. **Vote pour.**

■ Réorganisation des services départementaux :

Nomination d'un DGS adjoint et création d'une direction Prospective, Etudes et Partenariat.

Face à une énième modification d'organigramme, nos représentants ont déploré la création d'un nouveau poste de directeur au détriment de créations de postes nécessaires dans nombre de services.

Des explications quant au contenu de la mission « Etudes et Prospective » ont été demandées : par quels moyens la personne en charge de cette mission va-t-elle faire émerger les tendances, les bonnes pratiques, et de combien de personnes cette direction sera-t-elle composée ?

■ Evolution de la mission de conseiller en gestion vers une mission « contrôleur de gestion » au secrétariat général. Pourquoi ce changement de fiche de poste ?

Changement d'intitulé du service PMI et réorganisation des missions de la direction Petite Enfance et de la Santé à la DGA1.

Ces modifications ont suscité nos interrogations et nos inquiétudes, notamment pour la PMI dont on déplore la pénurie de sages-femmes et dont on peut se demander si le changement d'intitulé de leur service de rattachement ne risque pas d'affecter leurs missions de protection des familles.

Sur l'ensemble de ce dossier, les représentants FSU se sont abstenus.

■ Refonte de l'organigramme du laboratoire de Touraine et perte du marché des analyses de l'eau :

Une rencontre avec le personnel du laboratoire a permis aux représentants FSU d'appréhender les enjeux et conséquences de la perte du marché des analyses de l'eau et de transmettre au CTP les remarques, inquiétudes et désaccords du personnel.

La perte d'activité représente d'après l'administration, 11 postes équivalent temps plein. D'après les personnels, cette évaluation est surestimée et serait plus proche de 6 emplois temps plein. Il semblerait que cette perte de marché soit l'occasion d'un redéploiement de personnels, car les agents redéployés ne sont pas directement concernés. En outre, certains « basculements » ont déjà été faits.

Les personnels déplorent l'extrême polyvalence demandée aux agents qui pose le problème des compétences et des habilitations qui ne sont valides que 6 mois.

Tout cela engendre une perte de motivation et une perte de qualité du travail en équipe.

Le gardien dont le poste est remis en cause assure pourtant une mission de réception et de suivi des produits à analyser très tôt le matin et les week-ends. Qui assurera désormais ce travail ? Il n'y a pas eu de chiffrage du coût du poste de gardien du service.

La perte du poste de gardien pose en outre le problème de la sécurité du site qui comporte des produits hautement dangereux, inflammables. En l'absence d'un gardien en permanence sur le site pour surveiller et veiller également au bon fonctionnement des machines dont certains appareils vétustes, et donc à risques, des problèmes sérieux peuvent subvenir (pour exemple : risque d'incendie comme à la maison des sports où l'intervention immédiate du gardien a permis d'enrayer la situation).

Face à ce risque, la FSU demande que le CHS soit sollicité et que ce dossier soit reporté au prochain CTP.

Est également porté à la connaissance du CTP que le gardien déjà âgé et père de deux enfants d'âge scolaire, occupe son logement depuis quinze ans. La perte de son poste entraîne pour lui la perte de son logement et donc des difficultés certaines pour l'avenir de sa famille.

Un autre agent « qualité » est redéployé sur un poste qui ne correspond pas à ses compétences, et ce sans avoir été reçu et sans qu'il puisse avoir le choix de son affectation.

Les autres contractuels concernés par cette suppression de postes : deux postes d'agents d'entretiens. On peut légitimement s'interroger sur qui assurera les tâches de ménage ?

Les conditions de travail de l'ensemble des personnels du laboratoire sont également évoquées : le problème des heures supplémentaires, en lien avec les délais d'analyses contraints, reste entier ; sachant que le système de pointage n'est toujours pas pertinent. **Vote contre.**

■ Fermeture du collège Pasteur :

Nos représentants FSU déplorent la fermeture du collège qui concerne effectivement cinq postes d'ATTEE et non quatre comme indiqué dans le document préparatoire, puisqu'un agent parti à la retraite début 2013 est remplacé par un agent contractuel.

Nous évoquons également la situation d'un agent logé, proche de la retraite, particulièrement affecté par sa mutation. Les agents du collège Pasteur percevaient une NBI et nous demandons que cette perte financière soit compensée (régime indemnitaire). **Vote contre.**

■ Partir en retraite oui mais avec la « Prestation reconnaissance fin de carrière » :

Les représentants FSU se sont félicités de la rapidité de l'étude du dossier, ce qui permettra aux agents partis en 2013 d'en bénéficier. Nous avons réussi à faire adopter notre proposition d'une prestation d'un même montant pour tous, comme à la Ville de Tours, dans un souci d'équité entre les agents, même si nous déplorons que le montant reste faible. **Vote pour.**

Avancement et Promo



A qui le tour ?

■ Aménagement du temps de travail des agents d'entretien :

Des agents d'entretien commençant particulièrement tôt le matin ont souhaité renoncer à leur pose méridienne. La DRH y est favorable. **Vote pour.**

■ Information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

Une chargée de mission a été recrutée pour dresser un bilan de la collectivité en vue d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (CPEC). Il s'agit de développer les compétences individuelles et collectives en établissant d'abord « un référentiel métier » avec des fiches de postes et fiches métiers, puis de mesurer l'adéquation entre compétences acquises et compétences requises. Cette analyse a ensuite pour but de déterminer les besoins en formation.

Des ateliers métiers doivent être organisés pour recueillir les informations sur les différents postes et métiers. Nous avons interrogé l'administration sur la composition de ces ateliers-métiers dont les agents n'ont pas été informés de la mise en place.

En outre, nous voulions savoir dans quelle mesure un agent pouvait bénéficier d'une formation et sur quel budget, si un déficit de compétences était constaté. Nous avons fait part de nos inquiétudes quant à la finalité de la GPEC qui a pour objectif la maîtrise de la masse salariale, comme la RGPP dans les services de l'Etat. Il faudra donc être attentifs quant aux postes.

Questions du syndicat FSU :

☞ Nous avons reposé la question du **remboursement des frais de repas des éducateurs** lorsqu'ils déjeunent avec les enfants dans le cadre de leurs fonctions. Nous avons demandé que cette disposition soit allouée à tous les éducateurs comme une reconnaissance du travail éducatif effectué, avec effet rétro-actif.

☞ Nous savons demandé l'**homogénéité du tarif des repas des ATTEE** avec fixation au taux le plus bas.

☞ Nous demandons l'**augmentation des rémunérations des assistantes familiales de l'ASE** sur la base de celles de l'IDEF, du fait qu'elles peuvent difficilement refuser les placements et ont à gérer des situations de plus en plus complexes dans un contexte d'une territorialisation qui les prive d'une partie de l'accompagnement des référents.

CAP : la FSU questionne l'équité de traitement entre les agents pour leur avancement

La FSU pose le principe que chaque agent doit pouvoir partir à la retraite en ayant atteint le dernier échelon de son cadre d'emploi.

Les CAP ont eu lieu le 21 mars dernier.

Au-delà des résultats qui ont déjà été diffusés par l'administration par le biais d'Intranet, le déroulement même de la CAP nous interroge. En effet, les critères conditionnant l'avancement de grade (passage au grade de principal par exemple) au sein de notre institution se modifient peu à peu. L'administration met en avant la manière de servir qui prime sur tout autre critère (comme l'ancienneté).

Lorsque la FSU avance la situation spécifique d'un agent afin d'évoquer son évolution professionnelle, l'administration rétorque que si un directeur n'a pas proposé l'agent, l'administration ne le proposera pas non plus. Toutes nos propositions sont repoussées même lorsque les agents ont des appréciations positives dans leur dossier et ont sollicité leur avancement de grade.

De plus, certains directeurs mettent en avant le fait qu'il faut « panacher les services » ce qui conduit à des situations d'iniquité. Ainsi dans certaines filières, des agents de petits services passent avant d'autres ayant plus d'ancienneté sous prétexte que chaque service doit être représenté. Donc pour avancer, il vaut mieux faire partie d'une petite équipe !!!

Il nous apparaît aujourd'hui important de questionner les conditions du déroulement de carrière dans notre administration. Si l'ancienneté ne peut pas être l'unique critère d'avancement, quels sont les critères objectifs pouvant être pris en compte ? Comment garantir à tous les salariés un déroulement de carrière juste et équitable ?

A MEDITER

Mme BOISSEAU, vice-présidente chargée de l'enfance, de la famille, de l'autonomie, de la santé et de l'action sociale, a dit :
« Le service social est le bras armé du Conseil Général »



**Assistants socio-éducatifs :
les décrets sont publiés
Les engagements ne sont pas tenus !
Un maintien en catégorie B
inacceptable !**

Contrairement à ce qu'annonce la DRH sur INTRANET, la carrière s'allonge et les agents en fin de carrière vont percevoir l'équivalent de ce qu'ils avaient avec la GIPA.

La nouvelle grille des salaires constitue un déni de reconnaissance des diplômes d'Etat. En effet les assistants socio-éducatifs seront les seuls en catégorie B à avoir l'exigence d'un DE (niveau Bac +3) et un cadre d'emplois à 2 grades.

Contrairement aux autres cadres d'emplois, les grilles de salaires des travailleurs sociaux sont les mêmes depuis leur publication en 1992. Dans le décret, au delà de quelques points en début et en fin de carrière, la carrière s'allonge et dès le 5^{ème} échelon il y aura de graves pertes de salaire !

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs

Les décrets concernant le nouveau cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs sont parus au Journal Officiel le 12 juin 2013 et s'appliquent au 13 juin 2013.

Le décret n°2013-organise le statut particulier des assistants socio-éducatifs, le décret n°2013-494 porte sur l'échelonnement indiciaire qui leur est applicable.

Le cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs est composé de 2 grades : Assistant socio-éducatif et Assistant socio-éducatif principal

Dans le détail, cela donne par ex pour un ASE :

- Échelon 1 : gain de 87,97€ brut par mois...
- Échelon 2 : gain de 69,45€ brut par mois
- Échelon 3 : gain de 27,78€ brut par mois
- Échelon 4 : pas de changement
- **Échelon 5 : perte de 41,67 € par mois**
- **Echelon 6 : perte de 78,71 € par mois**
- **Echelon 7 : perte de 115,76 € par mois**
- etc.....
- **Échelon 10 : perte de 222,25 € par mois !**

- puis 6 ans pour atteindre le 13ème échelon avec un gain de 69,45 € brut par mois.

- Le 1^{er} grade d'assistant socio-éducatif comprend désormais 13 échelons soit 3 de plus. Un assistant socio-éducatif débutera à 1540€ brut au lieu de 1453, 97€, soit seulement 0,7% au dessus du SMIC !

- La durée de déroulement de carrière augmente significativement passant de 16 ans 9 mois à 22 ans et 5 mois, pour un gain en points d'indice de seulement 15 points pour l'indice terminal (515 au lieu de 500).

- Le 2^{ème} grade d'assistant socio-éducatif principal comprend désormais 10 échelons soit 3 de plus. La durée de déroulement augmente significativement passant de 12 ans 9 mois à 18 ans et 6 mois pour un gain en points d'indices de seulement 28 points (562 au lieu de 534).

Revalorisation des TISF en catégorie B

Le deuxième décret détaille la "refonte du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs", en lien avec la réforme de la catégorie B de la FPT, afin de **"faire bénéficier les moniteurs-éducateurs territoriaux d'une grille indiciaire revalorisée et d'ouvrir le cadre d'emplois aux techniciens de l'intervention sociale et familiale" (TISF).**

"La structure de carrière comprend deux grades, au lieu d'un seul actuellement", correspondant aux deux premiers grades du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES), indique encore ce texte, qui prévoit enfin **"une possibilité d'accès par la voie d'une promotion interne exceptionnelle ouverte aux agents sociaux (catégorie C) titulaires du diplôme d'Etat de [TISF] qui auront satisfait à un examen professionnel organisé dans le délai d'un an".**

Pour plus d'informations, voir nos quatre pages sur la question sur INTRANET à la rubrique FSU

Contacts : tel /fax 02.47.64.93.01 LE LUNDI
02 47 61 86 47 LE VENDREDI

sdu.clias37@laposte.net

CTP Evelyne SERINET tél. 02.47.37.74.24

CHS Pascale BÉGNON tél. 02.47.42.67.68

COS Michèle ANGÉ tél. 02.47.31.49.01

CAP A Chantal DOUADY tél. 02.47.20.21.31

CAP B Marilyne MAILLET tél. 02.47.37.74.24

CAP B Dominique PINEAU tél. 02.47.54.74.02

CAP C J. François THINON tél. 02.47.54.74.02

CCPD Marielle BARANGER tél. 02.47.41.38.69

COS assistants familiaux Marielle BARANGER tél. 02.47.41.38.69

Je souhaite : être informé (e)

rencontrer un militant FSU 37

adhérer au syndicat FSU 37

NOM - Prénom :

Service :

Adresse personnelle :

.....

Tél.