



Le

GRAIN de Sel

FSU La TERRITORIALE
37, rue Bernard Palissy
Tel 02 47 61 86 47 (mercredi
matin et vendredi)

N° 42 MOIS DE JUIN 2016

Menace sur la gestion du personnel et les missions de service public !

ÉDITO

Les choses vont bon train au Conseil départemental depuis la nomination de notre nouveau président.

Depuis des années, on entend parler de déficit, de charge financière trop lourde pour le Conseil départemental comme une Épée de Damoclès. La nouvelle vient de tomber . C'est le président lui-même qui est venu annoncer la nouvelle en présentant les conclusions de l'Audit. Il faut vendre et vite !

Il y a d'autres services au Conseil départemental qui ne font pas recette, c'est même le cas pour la plupart des missions, on pourrait dire par essence même : routes, collèges, action sociale... Toutes ces missions de service public indispensables aux habitants du département et des collectivités.

La mission du laboratoire départemental est essentielle pour la santé publique et pour l'environnement. Quel jeu jouent l'Europe et l'État en libéralisant le marché des analyses ? L'eau n'est-il pas un bien commun ?

Les enjeux financiers sont énormes et l'excellence du laboratoire départemental est très convoitée.

Après la diminution drastique des effectifs du service Archéologie (rappelons au passage qu'on a de nouveau recruté des agents en CDD), le recrutement dans d'autres services d'agents en CDD, parfois à temps partiel contraint et remerciés du jour au lendemain.

Au laboratoire départemental, ce sont 99 collègues qui sont concernés dont 16 contractuels.

Quel Avenir pour eux, mis à disposition d'un syndicat mixte, d'un GIP de droit public ou vendus à un Laboratoire privé ?

Mauvaises nouvelles, encore, avec l'annonce de la création d'un service spécialisé chargé du suivi des assistantes maternelles, à moyens constants sur le dos de la polyvalence qui se retrouve avec 8 suppressions de poste d'assistantes sociales: inacceptable !

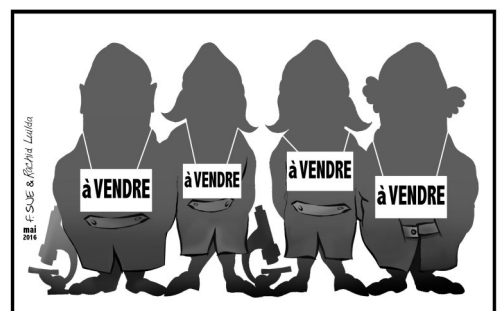
Enfin,, vous trouverez dans ce numéro les tableaux récapitulatifs des Commissions administratives paritaires se sont déroulées le 25 mars 2016 : propositions, votes ainsi qu'une analyse, un an après de leur fonctionnement. On peut mieux faire !

La rédaction



Dans ce numéro :

ÉDITO	Page 1
CAP	2 à 4
Comité technique du 15/12/2015	5 à 6
Stupeur & tremblements	6



COMMISSIONS ADMINISTRATIVES DU 25 MARS 2016

La FSU avait demandé, il y a un an, une réunion sur le fonctionnement des CAP : déroulement, critères d'avancement et de promotion, règles de votes pendant les séances etc..

La DRH a donc organisé un groupe de travail sur cette question le 7 mars 2016 en présence du Conseiller Départemental Délégué chargé du personnel, le DRH, le DGA Solidarités et le DGA Territoires. Si des aménagements ont pu être négociés notamment sur le règlement intérieur : les problèmes de fond subsistent.

La DRH a écarté d'emblée la demande de la FSU de travailler sur une grille claire de critères d'avancement ou de promotion interne à l'instar de ce que propose le Centre de Gestion d'Indre et Loire qui propose une grille type pour chaque grade. Prenons par exemple la grille pour la promotion interne au grade de rédacteur proposée par le CDG 37 qui totalise 140 points : 30 points en fonction de l'ancienneté dans le cadre d'emplois, et dans le cadre d'avancement, 10 à 70 points en fonction des formations initiales, formations professionnelles et spécifiques etc. et 10 points pour le choix et l'appréciation de l'autorité territoriale...

Hors de question pour l'administration de travailler sur une telle grille, le mérite étant le critère n°1 au CD 37. L'avancement et la promotion relèvent des seules prérogatives de la hiérarchie.

Les CAP ont un rôle consultatif et le critère n°1 pour l'avancement et la promotion restent pour l'administration :

« l'appréciation de la valeur professionnelle, laquelle repose sur le mérite (appréciation hiérarchique et évaluation annuelle), ensuite l'examen du poste occupé par l'agent promouvable (responsabilités, expertise, l'ancienneté grade /échelon, les concours et examens professionnels déjà réussis pour les précédents grades (implication de l'agent dans son déroulement de carrière) ».

« Le nombre de possibilités d'avancements de grade est déter-

miné par des ratios fixés par l'Assemblée départementale. Ces possibilités sont ensuite distribuées de manière proportionnelle en tenant compte des effectifs par DGA ou bien en assurant une certaine répartition géographique de ces avancements entre les différents sites départementaux (exemple collèges, STA).

La promotion interne permet d'accéder au cadre d'emploi supérieur sans passer le concours (qui reste la voie d'accès principale).

Elle est prononcée sur 2 critères cumulatifs : fiche de poste qui doit correspondre au grade cible et valeur professionnelle. L'ancienneté et les concours ou examens déjà réussis étant des critères secondaires. »

Au moins, ça a le mérite d'être clair

Reste que les nominations le sont moins, car le mérite c'est tout sauf objectif !

Sur le déroulé de ces CAP et compte tenu des critères retenus par l'administration, autant dire que les débats ont été tendus et les marges de discussion très minces.

La parole du DRH n'est pas sans influence sur le vote des élus, nous l'avons déjà déploré.

Nous avons dénoncé une fois de plus, les avancements distribués selon une logique géographique, notamment pour les agents de CAT C, dans les collèges ou dans les STA, ce qui donne statistiquement plus de chances aux agents qui travaillent dans les petites structures.

Il est important de rappeler à tous les agents qu'ils doivent indiquer sur leur feuille d'évaluation leur souhait d'avancement ou de promotion. Et s'ils sont prêts à une mobilité. Il est primordial que le supérieur hiérarchique indique son avis circonstancié sur cette demande;



Résultats CAP C Groupe I

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	proposition syndicat	Observations	Avis de la CAP
Adjoint Administratif Territorial 1 ^{ère} classe	1 nomination par agent qui a eu l'examen	29	10	10	Demande de nommer une personne supplémentaire car 11 personnes ont l'examen	L'administration répond non car suite à l'examen que 10 promus	Pour
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe	0	0	0	0		Impossible car pas de lauréat de l'examen	
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe des EE	15%	140	21	21	Pourquoi pas les premiers du tableau ?	règle de l'administration 54 collèges 37 avancement (1 maxi par établissement) : comparer les 3 tableaux (casse-tête chinois) le syndicat pose la question de l'équité les agents des petits collèges ont plus de chance d'être promus	Pour
Agent social territorial de 1 ^{ère} classe	0	0	0	0		Impossible car pas de lauréat de l'examen	

Résultats CAP C GROUPE II

Adjoint Technique Territorial principal 2 ^{ème} classe	30%	35	11	10	2 propositions	La lettre est importante	pour
Adjoint Technique Territorial principal 2 ^{ème} classe des EE	30%	34	11	11	Pourquoi pas les premiers du tableau ?	Car règle 54 collège 37 avancement (1 maxi par établissement) : comparer les 3 tableaux (casse-tête chinois) règle inéquitable ?	Pour
Adjoint territorial principal du patrimoine de 2 ^{ème} classe	0					Aucun agent ne remplit les conditions	
Agent de maîtrise	sans	129	4	3		L'administration explique que c'est sous réserve de mobilité (on ne peut pas devenir supérieur hiérarchique d'anciens collègues) et de responsabilités. Un agent n'est pas retenu car est proposé Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe)	Pour
Agent social territorial principal de 2 ^{ème} classe	0	0				Aucun agent ne remplit les conditions	
Adjoint Administratif Territorial principal 1 ^{ère} classe	30%	9	3	3	Proposé ceux en haut du tableau (environ 50 ans) à la place de la dernière (39 ans)	L'administration répond que certains sont en arrêt maladie ou ne pas nommer plusieurs de la même DGA	Pour
Adjoint Technique Territorial principal 1 ^{ère} classe	30%	35	11	11		1 agent proposé à la place d'un autre agent en arrêt longue maladie	
Adjoint Technique Territorial principal des EE de 1 ^{ère} classe	30%	14	5	5	Pourquoi pas les premiers du tableau ?	Car règle 54 collèges 37 avancement (1 maxi par établissement) : comparer les 3 tableaux (casse-tête chinois) règle inéquitable ?	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe		0	0	0		Aucun agent ne remplit les conditions	
Agent social territorial principal de 1 ^{ère} classe		0	0	0		Aucun agent ne remplit les conditions	

Résultats CAP B groupe III

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicats	Observations	AVIS DE LA CAP
Technicien	1 nomination pour 3 recrutements	103	4	9 ^{ème} /24 ^{ème} /27 ^{ème} /45 ^{ème}	Vote pour 9 ^{ème} /24 ^{ème} /27 ^{ème} Proposition 13 ^{ème} à la place du 45 ^{ème}		Refus proposition des syndicats
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 nomination pour 3 recrutements	7	1	1 ^{ère}	Vote pour 1 ^{ère}		1 ^{ère}
Moniteur-Educateur et Intervenant Familial				Pas de possibilité en 2016			
Rédacteur Promotion interne Agents reçus à l'examen professionnel		4	3	0	3	Les syndicats proposent les 3 personnes en ayant obtenu l'examen en 2006/2008 et 2010	Refus propositions des syndicats
Rédacteur Promotion interne Sans examen professionnel	Titre dérogatoire pdt 3 ans → 5% effectif	11	3 sous réserve de transformations des postes par l'AD	0	3	3 personnes : liste des agents promouvables	3 propositions acceptées sous réserve de mobilité

Résultats CAP B Groupe IV

Grade d'avancement	Proportion	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis De la CAP
Technicien ppal 2 ^{ème} classe Promotion interne Examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	1	1	1 ^{er}	1 ^{er}		Vote pour à l'unanimité
Technicien ppal 2 ^{ème} classe ancienneté	Taux maximum fixé à 25% 6 possibilités pour 2 lauréats à l'examen professionnel	23	6	1 ^{er} , 10 ^{ème} 13 ^{ème} lauréat examen et 21 ^{ème}	1 ^{er} 4 ^{ème} 10 ^{ème} 13 ^{ème} 21 ^{ème} 22 ^{ème} examen professionnel	Les syndicats ont proposé que soit nommé un 2 ^{ème} agent lauréat à l'examen (22 ^{ème}) afin de pouvoir faire 6 propositions et pas seulement 4	Refus de l'administration La nomination du 2 ^{ème} lauréat pourra être étudiée l'an prochain
Technicien ppal 1 ^{ère} classe	Taux maximum est fixé à 20%	18	4	1 ^{er} 11 ^{ème} lauréat examen 6 ^{ème} 18 ^{ème} lauréat examen			Vote pour à l'unanimité
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 2 ^{ème} classe Avec examen	1 nomination pour 3 recrutements : dégrogation 1 nomination	3	1	2 ^{ème} lauréat examen	Vote pour		Vote pour à l'unanimité
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 2 ^{ème} classe	25% des agents promouvables à l'ancienneté et des lauréats	8	1	1er	Vote pour		Vote pour à l'unanimité

Résultats CAP A Groupe V (aucun représentant du personnel des organisations syndicales dans le Groupe VI)

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis de la CAP
Ingénieur	1 pour 3 recrutements	32	1	31 ^{ème} sur la liste	1 ^{er} de la liste	Proposition du syndicat non retenue 31 ^{ème} ; Vote contre des représentants du personnel	Avis favorable pour 31 ^{ème}
Ingénieur principal	15%	18	3	1 seule proposition pour le 3 ^{ème}	Proposition 1 ^{er} , 2 ^{ème} ou 4 ^{ème} sur les 2 possibilités restantes	Vote pour les : 1 ^{er} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} par les représentants du personnel	Avis favorable pour le 3 ^{ème} avis défavorable pour le 1 ^{er} et 2 ^{ème}
Conseiller socio-éducatif	1 pour 3 recrutements	184	2	44 ^{ème} et 45 ^{ème}	44 ^{ème} et 45 ^{ème} car agents occupant des fonctions de responsabilité correspondantes au grade	Vote Pour les propositions	favorable
Conseiller socio-éducatif principal	25%	8	2	1 ^{er} et 3 ^{ème}	1 ^{er} et 3 ^{ème}	L'agent en 2 ^{ème} place est en détachement Vote pour 1 ^{er} et 3 ^{ème}	favorable
Sage-femme de classe supérieure	15%	1	1	1er	1er	Vote pour 1er	favorable
Sage-femme de classe exceptionnelle	9%	3	1	1er	1er	Vote pour 1er	favorable
Puéricultrice classe supérieure	15%	1	1	1er	1er	Vote pour 1er	favorable
Puéricultrice hors classe	9%	10	1	1er	1er	Vote pour 1er	favorable
Attaché	1 pour 3 recrutements	152	3	152 ^{ème} , 54 ^{ème} , 110 ^{ème}	54 ^{ème} , 110 ^{ème} et 3 ^{ème}	Vote contre 152 ^{ème} , Vote pour 54 ^{ème} , 110 ^{ème} et 3 ^{ème}	Avis favorable pour 152 ^{ème} , 54 ^{ème} et 110 ^{ème} Vote contre 3 ^{ème}
Attaché principal	25%	12	4	7 ^{ème} , 1 ^{er} , 11 ^{ème} , 12 ^{ème}	7 ^{ème} , 1 ^{er} , 11 ^{ème} , 12 ^{ème}	Proposition équilibrée ½ à l'ancienneté et poste occupé ½ suite réussite examen professionnel	Favorable

CT du 15 décembre 2015

Réorganisation des services...suite...

Nous avons désapprouvé le choix de l'administration de présenter **un organigramme** avec des services et des noms barrés d'une croix rouge, sachant que pour certains agents la suppression de certains services entraîne des changements importants de leur fiche de poste et modifie leur place dans l'institution.

La FSU a de nouveau dénoncé **la création d'une nouvelle direction** : « du pilotage, de la stratégie et de la modernisation » ; une direction qui empiète sur les missions d'autres directions...gestion transversale, observation des territoires, dématérialisation...qui fait quoi ???

Nous avons demandé quel était le contenu de la direction de projet « Droits des femmes et communication transversale » à la DGA1. Nous nous sommes étonnés que la mission Droits des femmes concerne uniquement la DGA1...Nous nous sommes félicités que la question de la communication auprès des assistantes maternelles soit enfin organisée.

Nous avons interrogé les conditions de **l'accompagnement des mineurs isolés** dans la nouvelle configuration et avons demandé combien de jeunes avaient été accueillis en 2014 et 2015. Plutôt que de nous donner une réponse claire, l'administration a préféré nous rappeler que la problématique des migrants était à la charge de l'État. Quid de la protection de l'enfance (mission du département) pour les mineurs isolés, comment seront-ils accueillis ? Par ailleurs, nous avons évoqué l'inquiétude des personnels de l'Aide sociale à l'enfance, notamment au sujet du changement de fiche de postes des référents ASE.

Dans le cadre du **désengagement** du Conseil Département de **l'action du dépistage du VIH**, de la lutte contre les infections sexuellement transmissibles, de la promotion de la vaccination des plus de 6 ans, nous avons demandé ou en était la convention entre le CHU (qui reprend ces missions) et le CD, sachant que 4 agents sont concernés par cette nouvelle organisation.

Par ailleurs nous avons alerté l'administration **sur l'arrêt de l'achat des vaccins** pour les consultations de pédiatrie préventive qui permettait de vacciner gratuitement les populations les plus fragiles. En effet, l'accueil des familles, et notamment des familles étrangères, en consultation PMI constitue une porte d'entrée vers un accompagnement au quotidien par les travailleurs sociaux, et un repérage précoce des problématiques de santé. La fin des vaccinations gratuites en PMI risque donc d'éloigner ces populations fragiles des dispositifs sociaux.

La question des **effectifs des secrétariats** en MDS et de la réorganisation interne a été reposée.

Dans le projet de fusion entre la DGA2 et la DGA3, nous avons demandé pourquoi les monuments n'étaient pas intégrés dans le service des monuments et musées, quel profil de poste aurait le responsable de ce service et quelle serait **l'articulation entre les monuments (rattachés au directeur) et ce service ?**

Concernant la **mission Tourisme**, nous avons demandé combien d'agents y sont affectés et le lien avec l'ADT. Tantôt on externalise, tantôt on recrée un service... faut suivre ! Pour le personnel surtout !

La création d'un pôle de coordination regroupant les services fonctionnels de la DGA2 et de la DGA3 a suscité notre questionnement quant aux **problèmes d'utilisation du logiciel comptable** rencontrés depuis un certain temps dans **les STA**

dans le cadre de la procédure des marchés publics.

Vote contre

À l'issue de la présentation du **règlement de formation et du plan de développement des compétences 2016-2018**, nous avons demandé le montant du budget alloué pour la formation en 2015 et les 2 années à venir.

Nous constatons que celui-ci va passer de 369748 euros en 2014 à 340000 euros en 2015...et pour la suite ? Budget stable nous dit-on...

À propos du congé pour bilan de compétences nous nous sommes questionnés sur les situations de « mobilité contrainte » et de prise en charge financière du bilan pour les personnes en situation de « burn out »

Abstention

Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au CD 37. Nous nous sommes inquiétés de la reconduction de la subvention allouée au Planning Familial, et mis l'accent sur la nécessité de favoriser le temps partiel y compris pour les personnels de catégorie A en situation d'encadrement.

Questions FSU :

Nous souhaitons avoir la répartition des **25 postes supprimés** annoncée dans la Presse, suite aux départs à la retraite, répartition par grade et par service, quid pour 2016 ?

Réponse :

19 agents partis en retraite en 2015 ou ayant demandé leur retraite en 2016 :

5 postes à la DGA1 : 1A, 2B, 2C

6 postes à la DGA2 : 1A, 1B, 4C

4 postes à la DGA 3 : 1A, 2B, 1C

4 agents ont exercé une mobilité sur des postes vacants :

1A et 1 B à la DGA1

1A et 1 C à la DGA2

2 DGA sont partis et ne seront pas remplacés en 2016

Logement de fonction dans les collèges

Quels types d'interventions peuvent être demandés aux agents des collèges dans les logements de fonction ? (par exemple, changer des ampoules, réparer une fuite dans les toilettes, réparer un chauffe-eau, installer un câble pour un branchement de téléviseur et porter ce même appareil usagé à la déchetterie...)

Qui doit intervenir ? Quelle procédure ? Quelle information aux gestionnaires et aux occupants des logements.

Réponse : les agents des collèges n'ont pas à intervenir dans les logements de fonction et dans les espaces verts privatifs qui y sont attachés. Pour les travaux relevant de la collectivité, ils sont pris en charge par le Département qui a généralement recours à des entreprises. Certaines interventions sont à la charge de l'occupant qui doit dès lors en faire son affaire. La répartition des interventions incombant au propriétaire ou à l'occupant est fixée par le décret 87-712 du 26 août 1987 relatif aux travaux locatifs.

Les ATTEE peuvent dès lors intervenir, après accord de la collectivité, sur les réparations à la charge du propriétaire en fonction des autorisations et habilitations dont ils disposent. C'est uniquement dans ces cas-là, et après autorisation de la DPA ou de la DESVA que les agents pourraient être amenés à intervenir. L'acceptation ou non de la réalisation de ces travaux par les ATTEE pourra être transmise aux principaux, gestionnaires et occupants par mail.

STA : questions sur l'égalité des montants d'astreinte « viabilité hivernale » durant la période où elle est supprimée (fin novembre, début mars) avec ceux des astreintes déjà inscrites sur les plannings « estival ».

Réponse : la majoration s'applique dès l'instant où le délai de prévenance de 15 jours n'est pas respecté.

Les agents « d'astreinte hivernale » sortis de nuit et quittant le service dans l'après-midi après leur 12h d'amplitude horaire appelés dans la soirée suivante pour une intervention devront-ils intervenir ?

Réponse : l'agent en astreinte accomplit sa journée de travail en plus de son temps d'intervention, sous les réserves suivantes :

Maximum de 60 h de travail sur une semaine isolée. Maximum de 44h hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines consécutives

Garanties de repos minimum suivantes :

- si le repos quotidien devient inférieur ou égal à 7h au cours d'une même tranche de 24h, l'agent devra être placé en repos récupérateur pour une durée de 11h consécutives ; la prise de service est reportée.

- si l'agent est amené à réduire à 2 reprises au cours de la même semaine son repos quotidien en deçà de 9h et qu'il n'a pas bénéficié entre ces 2 repos d'un repos continu de 11h, il devra être placé en repos récupérateur pour une durée de 11h consécutives ; la prise de service est reportée.

- si la durée des interventions au cours de la nuit (entre 22h et 7h) est supérieure à 4h et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11h, l'agent devra être placé en repos récupérateur pour une durée de 11h consécutives.

À méditer et à accrocher au-dessus de son lit !

Augmentation de la prime départementale pour les agents de maîtrise.

Réponse : la majoration des primes des agents de maîtrise s'exerce par le biais de la NBI versée en cas d'encadrement de 5 agents.

Nous avons demandé quels étaient les **critères de répartition des effectifs dans les collèges et au service propreté et habillement professionnel**.

Réponse :

Service éducation : les critères de répartition reposent sur la surface à nettoyer des établissements, le type de demi-pension (autonome ou en satellite) et le nombre de demi-pensionnaires, les espaces verts et la maintenance, l'accueil. Une recherche d'équité se fait à l'aune des départs en retraite ou des mutations des agents, elle prend donc plus de temps.

Service propreté et habillement professionnel : ce service calcule les ratios des postes des agents d'entretien en fonction de différents critères (fréquence de nettoyage journalière ou 1 jour sur 2). Il est à noter qu'il n'existe aucun ratio pour l'entretien d'un monument ou d'un lieu médical...Comment fait-on alors pour répartir le personnel ?

DGA1

Nous avons voulu savoir où en étaient les recrutements prévus à la DGA1 ? Plusieurs postes restant non pourvus.

Aide sociale à l'Enfance : nombre d'enfants confiés à l'ASE en 2013, 2014 et 2015, et quelles capacités d'accueil le département d'Indre et Loire offre-t-il ?

Les chaises musicales ou la valse de l'encadrement

Les organigrammes continuent à se succéder avec son lot de déplacements de personnels...Depuis leur entretien de fin novembre 2015, les délégués des MDS attendaient, attendaient la réponse de l'Administration pour finalement apprendre fin janvier 2016 que personne n'était retenu pour les nouveaux postes de Directions...comment rebondir ensuite ? D'autres cadres ont été aussi déplacés, voir « placardisés », la CAP a fonctionné...pour la forme...mais sur le fond la méthode reste violente et peu respectueuse des personnes.

STUPEUR & TREMBLEMENTS

Vieux, d'accord

pas « vieux cons » mais vieux « sages » !

L'outil informatique s'est imposé dans les services de la solidarité et qui plus est auprès des travailleurs sociaux...Il est incontournable aujourd'hui. Mais qu'en dit la confidentialité de certains rapports, certains documents ? Les professionnels n'ont pas à avoir accès aux écrits de leurs collègues, même dans leur propre pôle, les fichiers utilisés doivent être sécurisés...Quant à l'application du nouveau logiciel Génésis pour les aides au logement, aucune plus-value pour les travailleurs sociaux, une perte de temps moins de disponibilité pour être en relation directe avec le public qui n'est ni dématérialisé, lui, ni virtuel !



Contacts : 02 47 61 86 47 (PERMANENCES LE MERCREDI MATIN ET LE VENDREDI)

mail : fsucias@departement-touraine.fr

Comité Technique Evelyne SERINET tél. 02.47.37.74.24

CHSCT Jean François THINON tél. 02.47.54.74.02

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 J. François THINON tél. 02.47.54.74.02

CAP C Alain DENIAU tél. 02 47 31 49 38

CAP C Catherine GUIDAULT tél. 02 47 26 86 50

CCPD Marielle BARANGER tél. 06 31 66 90 76

COS correspondante assistants familiaux Marielle BARANGER

tél. 06 31 66 90 76

