

UNSA TERRITORIAUX MAGAZINE

Pages spéciales UNSA Magazine N°192 avril-mai 2018



L'ACTU EN BREF

**LES POLICIERS
MUNICIPAUX À BEAUVAU**



UNE FILLE À L'UNSA

**DOMINIQUE MOURAIT
EXPERIENCE ET TÉNACITÉ**



MODE D'EMPLOI

**ORSEU
L'EXPERTISE CHSCT**



***Tous en mouvement
le 22 mai !***



SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE MUNICIPAL DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO
VÉHICULE
PERSONNEL ASSURÉ
AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS
TERRITORIAUX
-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO**

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux agents territoriaux. Remise de 10% sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS. Offre valable jusqu'au 31/12/2018, non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

Sommaire

L'ACTU EN BREF 4-5

DOSSIER SPÉCIAL 6
LANCEMENT DE LA CONCERTATION
NATIONALE

DU CÔTÉ DES INSTANCES 7
CSFPT : MOINS DE TEXTES,
PLUS DE RAPPORTS

LE MOT DE L'AVOCAT 8
L'ARRÊT DE MALADIE ORDINAIRE
CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE 9
LE DROIT À CONGÉS ANNUELS

LA CENTRALE 10-11
JE SUIS REPRÉSENTANT-E SYNDICAL-E
À L'UNSA

DÉCRYPTAGE 12
LA CONFÉRENCE NATIONALE DES SERVICES
D'INCENDIE ET DE SECOURS

MODE D'EMPLOI 13
COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (VOLET N°1)

UNE FILLE
UN GARS À L'UNSA 14-15
DOMINIQUE MOURAIT,
EXPÉRIENCE ET TÉNACITÉ
DANIEL NAIL,
MILITANT DE TOUJOURS

AU CŒUR
DES TERRITOIRES 17-18-19

DIALOGUE SOCIAL OU MONOLOGUE GOUVERNEMENTAL ?



Le gouvernement ouvre tous les chantiers en même temps avec pour objectifs : la suppression de 70 000 agents dans la Fonction publique territoriale, l'augmentation du nombre de contractuels, l'individualisation de la rémunération au mérite et la réduction du nombre d'instances paritaires (CAP, CT, CHSCT) et de leurs compétences.

Considérant que le document d'orientation « Refonder le contrat social avec les agents publics » présenté par le gouvernement ne correspond pas sur le fond ni aux attentes ni aux besoins de la Fonction publique, toutes les organisations syndicales ont quitté la réunion d'ouverture.

Le 22 mars l'UNSA Territoriaux appelait à la grève et à manifester, pour contester cet acharnement gouvernemental à faire de la Fonction publique et de ses agents, les principaux responsables du déficit public, réduit en 2017. Or ce bon résultat provient essentiellement du retour de la croissance économique augmentant les recettes fiscales (+ 4 %) en 2017, et chacun sait que la part de l'investissement public y a un rôle important.

Opposer les salariés du public et du privé est contreproductif. Nos administrations ne cessent d'évoluer et nos syndicats UNSA sont toujours forces de propositions quand les réformes participent au bien-être collectif des citoyens, dont nous sommes, et au service public qui y contribue, tout en défendant nos conditions de travail et nos carrières.

Les élections professionnelles le 6 décembre 2018 seront déterminantes à la défense de nos valeurs. Il nous faut dès aujourd'hui réunir nos candidats et mobiliser notre électeurat. Les Unions Régionales œuvrent pour que l'UNSA dépose le plus de listes possibles dans nos collectivités. Il est donc capital de nous mobiliser sans attendre, pour réussir ces élections. Aussi je vous remercie de vous faire connaître auprès de votre syndicat et des UR qui déposeront nos listes de candidats.

SYLVIE MÉNAGE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Directeur de la publication : Luc Bérille **Rédacteur en chef :** Jérôme François **Secrétaire de rédaction :** Sophie Huneau
Composition : Publications UNSA **Ont participé à ce numéro :** Sylvie Ménage, Sophie Huneau, Claude Lehen, Michel Lestienne, Dominique Mourait, Daniel Nail, Jean-Pierre Yonnet, Manuel Herrero, Corine Buffelard, Amélie Paget, Christophe Amblard, Raoul Regaieg **Imprimerie :** Tactic Impressions 2, rue Berthelot 95500 Gonesse **Tél. :** 01 39 86 19 08
Crédit photos : UNSA Territoriaux **Dépôt légal :** avril 2018 **Tirage :** 14 500 exemplaires **Revue mensuelle ISSN 1283-9396**
UNSA Territoriaux : 21 rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cedex - **Tél. :** 01 48 18 88 36 **Fax :** 01 48 18 88 35
courriel : unsa-territoriaux@unsa.org **Site internet :** <http://unsa.territoriaux.org>



Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique

La circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique, publiée le 9 mars 2018, s'inscrit dans l'engagement pris par le Président de la République le 25 novembre dernier, de mettre en œuvre un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes.

Deux chiffres sont posés en alerte : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public. Ils ont un rôle déterminant pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail (objet de la circulaire). L'UNSA Territoriaux, attachée à faire progresser l'Égalité femme-homme, attend la déclinaison sur le terrain des dispositions de cette circulaire, disponible ici : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

Ingénieurs territoriaux et hospitaliers réclament des décrets statutaires communs

Les ingénieurs hospitaliers ne veulent plus courir après l'harmonisation de leur statut avec leurs homologues de la Fonction publique territoriale. Sur l'initiative du Syndicat des managers publics de santé (SMPS), associé à l'UNSA Territoriaux, cinq associations d'ingénieurs hospitaliers et territoriaux (dont l'AITF) ont écrit le 15 mars 2018 au ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, pour proposer la mise en œuvre de décrets statutaires communs aux deux fonctions publiques.

Pour l'UNSA Territoriaux, la défense de notre statut passe aussi par la mise en œuvre de l'ordonnance " mobilité " ; elle soutient donc toutes les initiatives tendant à obtenir des statuts communs aux trois versants de la Fonction publique.

CHSCT : les expertises ne sont pas soumises à appel d'offre

Le CHSCT peut faire appel à un expert quand un risque grave est constaté dans la collectivité ou l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. La proposition de recours à expertise doit être mentionnée à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT et sa décision doit être prise à la majorité simple des membres présents. La Cour de Cassation a rendu un récent arrêt qui affirme que la désignation d'un expert par le CHSCT n'est pas soumise aux règles de passation des marchés publics : " le CHSCT ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics [qui définit les pouvoirs adjudicateurs], quand bien même il exerce sa mission au sein d'une personne morale visée audit article ". (Cass. soc. 28 mars 2018 n° 16-29.106).

Mobilisation du 22 mai 2018

L'UNSA alerte sur l'impact réel des



changements majeurs qui sont envisagés pour les agents publics (restructurations, 120 000 suppressions de postes, modification des règles statutaires, modification des modalités de recrutement et de rémunération). Les protections et les garanties dont ils bénéficient aujourd'hui pourraient se voir affaiblies (diminution du nombre et du rôle des instances de dialogue social, amoindrissement des capacités de recours, affaiblissement de la prise en compte de la santé au travail). Ces changements s'ajouteraient alors aux effets du gel du point d'indice, jour de carence, compensation partielle de la CSG, suspension de PPCR pendant un an et de l'absence d'un véritable dialogue social... Le Président de la République semble n'envisager les services publics que sous l'angle d'un fardeau budgétaire alors qu'ils constituent le socle de la solidarité républicaine, réduisent significativement les inégalités sociales via les redistributions qu'ils opèrent et renforcent la cohésion sociale.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que l'UNSA appelle tous les agents publics à se mobiliser massivement, y compris en faisant grève, le 22 mai 2018.

Les policiers municipaux à Beauvau

Jeudi 29 mars, la Fédération UNSA Territoriaux, représentée par Manuel HERRERO, David QUEVILLY et Raoul REGAIEG, était reçue par le Préfet Philip ALLONCLE, délégué aux coopérations de sécurité et Christophe MARBOUTIN, Lieutenant-Colonel de Gendarmerie, chargé de mission à ses côtés. Le préfet ALLONCLE souhaitait connaître la position de l'UNSA vis-à-vis du projet « Police de Sécurité du Quotidien » (PSQ). L'UNSA attend des retours des premières expérimentations sur le terrain avant d'émettre un avis. Cette audition a également été l'occasion d'aborder la formation des policiers municipaux (référentiel de formation, formateurs, armement...), la troisième voie de concours réservée au ASVP, dont l'UNSA se félicite, et la possibilité d'avoir un accès rapide et efficace aux différents fichiers pour assurer au mieux toutes les missions, ce qui nécessite avant toute mise en œuvre traçabilité des demandes et sécurité des connexions. La question de la représentation des gardes-champêtres au sein de la CCPM a également été révoquée ; ils pourront être questionnés à titre d'experts.



Suivi de l'accord Sauvadet pour les contractuels : un bilan contrasté !

Un comité de suivi de l'accord Sauvadet a été organisé le 11 avril 2018 pour faire un bilan 6 ans après sa signature par plusieurs organisations syndicales dont l'UNSA. Ce bilan est contrasté mais reste positif pour les milliers d'agents contractuels qui ont pu être titularisés depuis 2011 ou obtenir un CDI. Dans la Fonction publique territoriale, nous constatons la multiplication de CDD pris sur les fondements des articles 3-1 et 3-2 de la Loi 84-53 dont la durée totale excède souvent les 6 ans, et renouvelés souvent de façon illégale sans que l'on puisse exiger un renouvellement en CDI au-delà de cette durée. Les textes actuels ne permettent pas de sanctionner les collectivités

dans l'illégalité. Deux points sont pour l'UNSA Territoriaux à revoir immédiatement :

- la modification de la Loi 84-53 relative au statut de la Fonction publique territoriale, en prévoyant la reconduction obligatoirement en CDI pour les contrats renouvelés (légalement ou illégalement) au-delà des six ans. Il est en effet inadmissible de laisser des agents dans la précarité et l'incertitude !
- la modification du code de justice administrative pour qu'il autorise enfin le juge administratif, saisi d'un recours en annulation, dans une affaire de CDD, à requalifier le contrat en CDI.

Chiffres-clés

- 356 800 contractuels dans la FPT, soit 18,7 % des effectifs de la territoriale.

- 247 700 relèvent de la catégorie C, dont 70,7 % de femmes.
- 66,1 % des arrivées sur des emplois permanents dans la FPT concernent des contractuels.
- 35 % de CDI, 65 % de CDD.
- 23 121 contractuels titularisés dans la FPT entre 2013 et mars 2016 sur 43 000 éligibles.

Sources: BIS de la DGCL (décembre 2017), données sociales de 2015 publiées par la FNCDG et l'ANCDG, Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2017.

Harcèlement et discriminations ? Une initiative de l'UNSA Territoriaux



Nous entendons tous beaucoup parler de la prévention contre les risques psychosociaux (RPS) et pourtant de plus en plus d'agents sont harcelés, discriminés par des managers ou des élus locaux peu scrupuleux qui bafouent le droit et se croient intouchables.

A l'initiative de collègues, un groupe " stop harcèlement " a été constitué avec une adresse mail dédiée. Ce collectif se donne pour objectif de soutenir, d'aider, de renseigner les collègues victimes.

Solidarité, entraide, véritable prise en compte de l'humain : des valeurs chères à l'UNSA !

Vous êtes concernés ? Vous êtes intéressés ? Contactez-nous : stop-harcelement@unsa-territoriaux.org Ensemble, nous serons toujours plus forts !

LANCEMENT DE LA CONCERTATION NATIONALE « REFONDER LE CONTRAT SOCIAL AVEC LES AGENTS PUBLICS »

LE 1^{ER} FÉVRIER 2018, GÉRALD DARMANIN ET OLIVIER DUSSOPT ANNONÇAIENT L'OUVERTURE D'UNE CONCERTATION « VISANT À ÉLABORER UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL AVEC LES AGENTS PUBLICS », FAISANT SUITE AU PROGRAMME « ACTION PUBLIQUE 2022 ».



Le 13 octobre 2017 était lancé le programme « Action Publique 2022 » par le Premier ministre, Édouard PHILIPPE, qui a pour objectifs :

- pour les usagers : améliorer la qualité des services publics,
- pour les agents publics : offrir un environnement de travail modernisé, en les impliquant dans la définition et le suivi des transformations,
- pour les contribuables : accompagner la baisse des dépenses publiques.

Ce programme « donne » la parole aux membres du Comité "CAP 22" (composé d'une trentaine d'économistes, de personnalités des secteurs public et privé et d'élus), aux citoyens et aux agents publics dans le cadre du Forum de l'Action publique et aux organisations syndicales, devant être consultées tout au long du programme...

Le Forum de l'Action publique

Le Forum s'est déroulé du 24 novembre 2017 au 9 mars 2018. A l'issue, le gouvernement a communiqué

sur la participation de 17 000 personnes et le dépôt de près de 5 000 contributions. Mais la présentation des résultats faite aux organisations syndicales le 5 mars est tout autre : en fait de personnes, ce sont des « clics » qui sont enregistrés. Quant aux contributions, elles sont de 4 400. Sur les 5,4 millions de fonctionnaires, ce qui n'en fait pas un résultat significatif ! Sylvie MENAGE, Secrétaire Générale UNSA Territoriaux déclarait d'ailleurs à l'issue : « Il est édifiant de vouloir en tirer des orientations, ou même s'en servir pour « appuyer » des orientations déjà déterminées : certaines des analyses s'appuient sur à peine 30 clics, et il y a de quoi être perplexe sur la méthode, qui en aucun cas ne peut remplacer le dialogue social et permettre des choix politiques éclairés ».

Le nouveau contrat social

Le 1^{er} février 2018, à l'occasion du Comité interministériel de la transformation publique (CITP), le Premier ministre a annoncé ses premières

mesures relatives à la transformation de l'action publique menée dans le cadre du programme. Celles-ci sont découpées en cinq grands axes dont le premier est : « un nouveau contrat social avec les agents publics ».

Le 29 mars 2018 la concertation, qui s'étalera sur l'année, est lancée sur quatre chantiers :

- un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux majeurs,
 - une rémunération plus individualisée des agents publics,
 - un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, en termes de formation notamment dans la perspective de mobilités dans la Fonction publique ou vers le secteur privé,
 - un élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements s'agissant des métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au secteur public.
- Des mesures relatives à la haute Fonction publique, pour en renforcer l'efficacité et l'exemplarité, sont également prévues.

D'ores et déjà, l'UNSA Territoriaux se saisit de ces quatre chantiers. Mais par la méthode mise en place par le gouvernement, qui n'est pas conforme aux annonces, les premières réunions démontrent le peu de marge de manœuvre des organisations syndicales, alors que ces sujets sont essentiels pour l'avenir des agents publics, du service public et du dialogue social.

CSFPT : MOINS DE TEXTES, PLUS DE RAPPORTS

PRENANT EN COMPTE LE FAIT QU'IL ÉTAIT MOINS SOLlicitÉ POUR L'ÉTUDE DE PROJET DE TEXTES, LE CSFPT FAIT LE CHOIX DE PRODUIRE PLUS DE RAPPORTS EN AUTO-SAISINES EN 2018.

Une auto-saisine est la capacité du CSFPT, sur demande des organisations syndicales ou des employeurs publics, de se saisir de certains sujets pour produire un rapport permettant de formuler des préconisations. Les précédents rapports sont disponibles sur le site du CSFPT.

On distingue cette année les auto-saisines classiques (rapport très complet étalé sur plusieurs mois voire années, intégrant données statistiques, auditions, contributions des membres, ...) et les auto-saisines flash, plus synthétiques et dont les travaux ne devraient pas s'étendre au-delà de six mois, permettant une meilleure réactivité.

Zoom sur trois auto-saisines classiques :

• « **ATSEM – Animation** » fait suite au premier rapport finalisé en 2017 plus général sur la filière des Atsem. Celui-ci porte sur des évolutions pour les concours et la formation dans les deux filières. Elle devrait être finalisée en juillet. Son suivi est assuré par Eric CONEIM et Josette BLAIN, experte.

• « **Enseignement artistique et culturel** » fait suite à un vœu du CSFPT et au rapport portant sur les catégories A en 2017. Les personnels concernés sont confrontés à une forte contractualisation et au non-respect de l'emploi défini statutairement entre professeurs territoriaux d'enseignement artistique (cat. A)

et assistants territoriaux d'enseignement artistique (cat. B). Son suivi est assuré par Amélie PAGET et Maurice LE MEUR, expert.

• « **Le Document unique** » a pour objectif de faire des préconisations pour qu'il soit mis en place dans toutes les collectivités et révisé chaque année, ce qui nécessitera d'envisager un outil plus simple que celui utilisé actuellement, qui est issu du code du travail. Son suivi est assuré par Alexandra LEVOYÉ.

Zoom sur trois auto-saisines flash :

• « **Reconversion, maintien dans l'emploi** », Eric CONEIM a été chargé par le CSFPT d'animer le groupe de travail, qui devra produire une note d'une quinzaine de pages sur l'état du droit et faire des propositions pour développer un nouveau droit à la reconversion, pour tenir compte de l'allongement des carrières.

• « **La filière sapeurs-pompiers** », qui a pour but à mi-parcours de la réforme 2012 (qui prévoyait une période de transission de 7 ans et 6 mois) de faire un bilan sur son application et de formuler des préconisations. Son suivi est assuré par Amélie PAGET et Jean-Philippe GALLIAN, expert. Elle devrait être rendue en juillet.

• « **Le droit syndical** » fait suite à un travail engagé en 2014 qui n'avait pas abouti. Cette nouvelle auto-saisine flash a pour but de simplifier cer-

tains dispositifs à la demande des OS et employeurs publics (par exemple : fusion DAS et ASA).

Si l'idée est de la voir aboutir avant le début du mandat il est à ce jour difficile de savoir si tel sera le cas. Son suivi est assuré par Amélie PAGET et José RODRIGUEZ, expert.

Pour rappel, vos membres du CSFPT :

Eric CONEIM et Amélie PAGET, titulaires ; Lara FERRY, Robert LAMERENS, Michel LESTIENNE, Alexandra LEVOYÉ, suppléants.



L'ARRÊT DE MALADIE ORDINAIRE CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION

TOUT FONCTIONNAIRE PEUT ÊTRE CONCERNÉ PAR LA MALADIE. MAIS QUELS SONT SES DROITS ET QUE DEVIENT SA RÉMUNÉRATION ? LA LOI DU 26 JANVIER 1984 APPORTE DÉJÀ QUELQUES RÉPONSES.



S/O
smith d'oria

François GRENIER
Expert en droit
de la Fonction publique

Cabinet SMITH D'ORIA
15 rue du Temple
75004 PARIS

✉ fgrenier@smithdoria.com

☎ 01 58 80 80 00

@ <https://www.avocat-fonction-publique.fr>

Droit à congés de maladie ordinaire

L'article 57 - 2° de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, organise le régime des congés de maladie « ordinaire ». La maladie dont il s'agit doit avoir été, selon les termes de la loi, « dûment constatée » : l'agent qui entend faire valoir ses droits est tenu de communiquer à son autorité hiérarchique un certificat médical dans un délai de 48 heures. Sous réserve de cette bonne transmission de l'avis d'interruption de travail, le fonctionnaire est de plein droit placé en congé de maladie « ordinaire » à compter de la prescription

médicale et jusqu'à son expiration, son autorité hiérarchique ne peut lui refuser (Conseil d'Etat, 24 janvier 1992, n°90516, publié au recueil Lebon). Sa durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

L'autorité hiérarchique peut faire procéder à tout moment à une contre-visite de vérification par un médecin agréé.

Rémunération

Aux termes de l'article 57 - 2° de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie « ordinaire » conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Ce traitement est réduit

de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Cela étant, selon les dispositions de l'article 15 du décret n°87-602, en cas d'envoi tardif de l'avis d'interruption de travail (passé le délai de 48 heures), l'autorité hiérarchique informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail. En cas de nouvel envoi tardif dans le délai de 24 mois susvisé, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de cet avis à l'autorité territoriale est réduit de moitié. Cette réduction de la rémunération n'est toutefois pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Enfin, le même article 15 précise que la rémunération dont il s'agit comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception d'une liste limitative fixée par ledit article.

LE DROIT A CONGÉS ANNUELS

LE DROIT À CONGÉS ANNUELS RÉSULTE DES ARTICLES 57 ET 58 DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984 ET DU DÉCRET N°85-1250 DU 26/11/1985 RELATIF AUX CONGÉS ANNUELS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX.



principe, il existe un règlement des congés propre à chaque collectivité, qui précise les règles et conditions d'octroi des congés pour événements familiaux et fêtes locales. C'est ce qu'on appelle « les jours exceptionnels d'absence ».

La demande de congés doit être effectuée préalablement à l'absence mais la date de dépôt de la demande n'est pas définie par la Loi. Celle-ci relève du règlement local.

A défaut, la demande peut être effectuée dans un délai identique à la durée de l'absence (sauf pour les congés bonifiés dont la demande d'octroi doit être faite 3 mois avant). Le choix des dates des congés annuels appartient à l'agent mais reste soumis à l'accord express du chef de service au regard du planning des congés.

Dans les mêmes conditions, les agents à temps non complet (TNC) ont droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Ainsi, un agent à TNC dont les obligations de service sont réparties sur 3 jours par semaine aura droit à : 5 X 3, soit 15 jours de congés annuels ; pour bénéficier d'une semaine de congés annuels, cet agent devra poser trois jours.

Un agent occupant un emploi à TNC dont les obligations sont réparties sur 5 jours par semaine aura droit à : 5 X 5, soit 25 jours de congés annuels, quelle que soit la durée de service qu'il accomplit quotidiennement.

Les fonctionnaires ont droit à une durée de congés annuels équivalente à cinq fois la durée des obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée au regard des jours ouvrés. Les modalités d'organisation du travail (organisation classique ou annualisée) n'influent pas sur la durée des congés annuels.

Un jour de congé supplémentaire est aussi attribué au fonctionnaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours. Un deuxième jour de congé supplémentaire est acquis lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. Ce sont les congés dits « jours de fractionnement ».

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ont droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée des

services accomplis (les congés maladie sont assimilés à des services effectués). Ce congé doit être pris au cours de l'année de référence sauf tolérance de l'autorité territoriale. Ils ne donnent pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les agents soumis au rythme scolaire font l'objet d'un protocole particulier défini par la collectivité, adapté à leur situation de service, en lien avec l'art 7-1 de la Loi 84-53. En principe, ce protocole est négocié et appliqué après avis du Comité Technique.

L'absence du service pour congé ne peut excéder 31 jours consécutifs mais cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié ou à ceux bénéficiant de congés au titre de leur compte épargne temps, sous réserve des nécessités de service. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. En

DERNIERS TEXTES PARUS

DÉCRET N°2018-101 DU 16 FÉVRIER 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la Fonction publique et de litiges sociaux.

DÉCRET N°2018-152 DU 1^{ER} MARS 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

JE SUIS REPRÉSENTANT.E SYNDICAL.E À L'UNSA

Je représente et défends les agents

Si mon syndicat siège au Comité Technique (CT) je suis tout à fait légitime pour représenter le personnel.

Mes rôles sont multiples :

- Défendre les agents dans leur environnement professionnel et dans le cadre disciplinaire.
- Connaître les dossiers et être force de propositions.
- Informer l'Administration de nos réclamations, revendications ou propositions.
- Négocier avec l'Administration.
- Siéger dans les différentes instances.

J'améliore la qualité de vie au travail

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est étroitement lié au CT. J'ai plusieurs missions :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
- Veiller au respect de la loi dans ces domaines.

Pour cela, je peux :

- Procéder à des visites et des enquêtes.
- Demander des expertises.
- Être consulté sur les projets de l'administration ayant une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail.

Je participe à l'organisation de la collectivité

Le Comité Technique (CT) est une instance consultative qui examine les questions collectives de l'ensemble des agents.

Rôle du CT :

- Organisation : organigramme, attributions, etc.
- Fonctionnement : horaires d'ouverture, durée et aménagement du temps de travail, astreinte, régime des congés, temps partiel, etc.
- Orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences.
- Orientations sur le régime indemnitaire.
- Formation professionnelle.
- Insertion et promotion de l'égalité professionnelle.
- Aides à la protection sociale complémentaire.

Je veille à l'évolution des carrières

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont des instances consultatives qui examinent les questions individuelles pour chaque agent.

Il y en a une par catégorie hiérarchique (A, B et C).

Rôle de la CAP :

- Titularisation, avancement, promotion interne, licenciement.
- Détachement, disponibilité, mise à disposition.
- Changement d'affectation, reclassement, temps partiel, cumul d'activités.
- Procédure disciplinaire dans le cadre du conseil de discipline.

Pour les agents contractuels, il s'agit d'une Commission Consultative Paritaire (CCP).

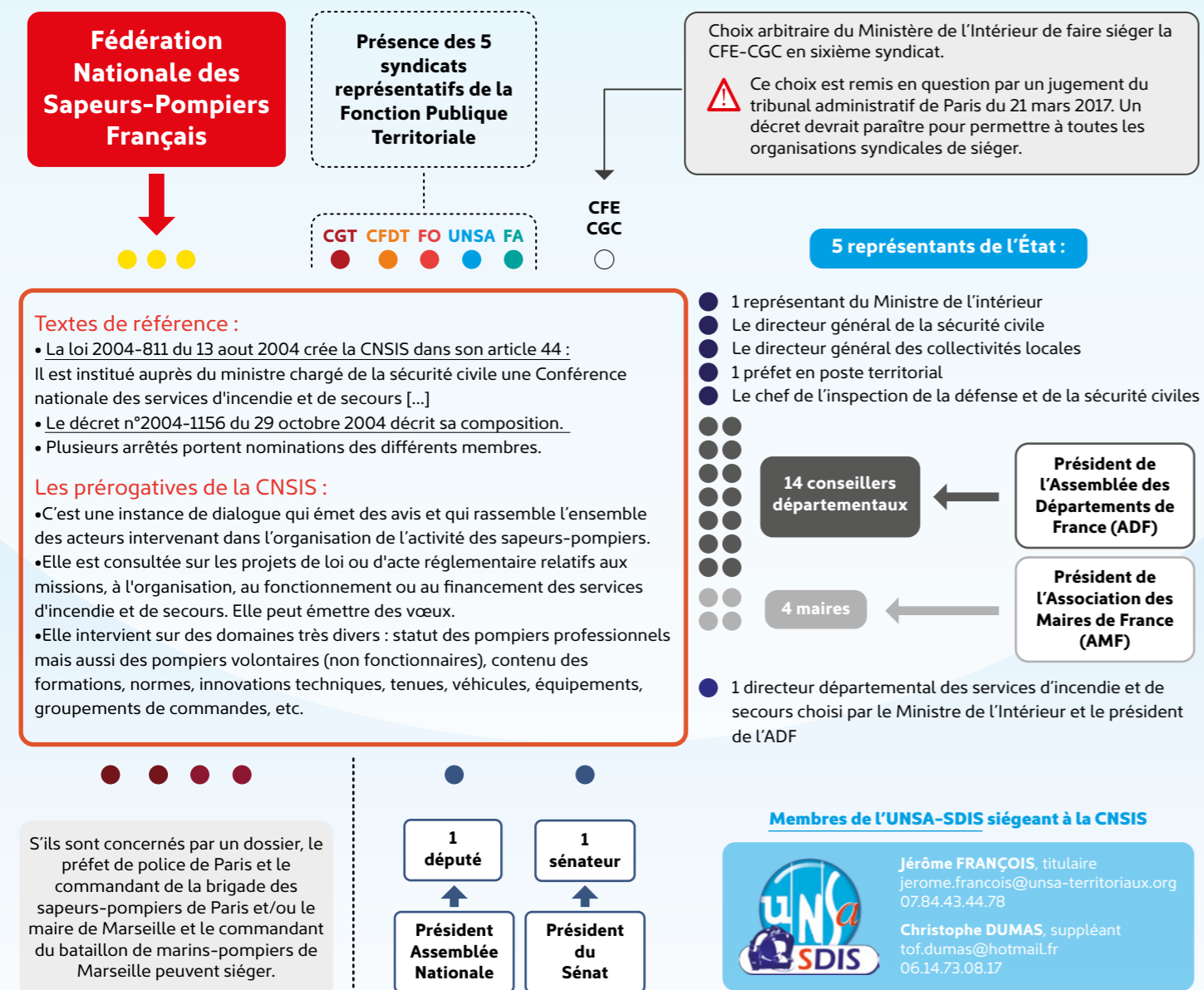


UNSA, j'adhère !

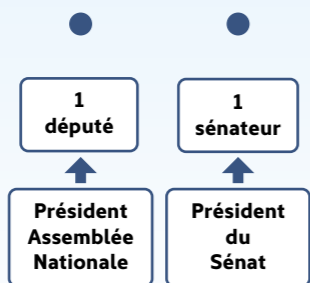


LA CONFÉRENCE NATIONALE DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS

CRÉÉE PAR LA LOI DU 13 AOUT 2004 DE MODERNISATION DE LA SÉCURITÉ CIVILE, LA CNSIS EST CONSULTÉE SUR LES PROJETS DE TEXTES RELATIFS AUX MISSIONS, À L'ORGANISATION, AU FONCTIONNEMENT OU AU FINANCEMENT DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS.



S'ils sont concernés par un dossier, le préfet de police de Paris et le commandant de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et/ou le maire de Marseille et le commandant du bataillon de marins-pompiers de Marseille peuvent siéger.



Membres de l'UNSA-SDIS siégeant à la CNSIS

Jérôme FRANÇOIS, titulaire
jerome.francois@unsa-territoriaux.org
07.84.43.44.78

Christophe DUMAS, suppléant
tof.dumas@hotmail.fr
06.14.73.08.17



Jérôme FRANÇOIS, titulaire à la CNSIS

Etre présent à la CNSIS est essentiel pour une organisation syndicale des service d'incendie et de secours. En amont, nous sommes associés à tous les dossiers. Cela nous permet d'apporter l'expertise de l'UNSA-SDIS de FRANCE mais aussi d'avoir toutes les informations que nous transmettons sans filtre et sans délai aux organisations sur le terrain. Sur les questions statutaires, la CNSIS est un peu l'antichambre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (volet n°1)

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL EST COMPÉTENT SUR TOUS LES RISQUES AUXQUELS L'AGENT PUBLIC EST EXPOSÉ. MAIS QUELS SONT-ILS ?



Jean-Pierre YONNET
Président

Cabinet ORSEU
3 rue Bayard
59 000 LILLE

✉ contact@orseu.com
☎ 03 20 47 15 24
@ www.orseu.com

L'appellation CHSCT renvoie à un double rôle de cette instance. D'une part l'hygiène et la sécurité, donc les risques physiques, d'autre part les conditions de travail, donc tout ce qui concerne la qualité de vie au travail. Dans cet article, voyons l'hygiène et la sécurité, c'est-à-dire tous les risques auxquels l'agent public est exposé.

Les risques physiques souvent sous-estimés

Une partie des risques physiques est visible au premier coup d'œil : un balcon sans garde-corps, une sortie de secours obstruée etc. Mais même là, il faut connaître les normes en vigueur.

D'autres le sont beaucoup moins : avons-nous le nombre réglementaire d'extincteurs, telle structure qui accueille du public répond-elle aux normes de résistance ?

Quatre outils pour faire face aux obligations des élus du CHSCT :

- La formation qui va permettre de connaître l'essentiel des règles et de donner une méthodologie d'analyse des risques.

- Les tournées : ce n'est qu'en allant sur le terrain que l'on peut identifier les risques de chaque lieu de travail, en sachant que l'administration est loin de toujours procéder de sa propre initiative aux inspections nécessaires.

- L'enquête qui doit être systématique après tout accident.

- L'expertise par un cabinet agréé dès lors que le risque est trop grave ou trop complexe pour pouvoir être traité par les élus.

L'essentiel : ne pas rester seul. Les formateurs et les responsables de la

fédération, l'ORSEU en cas de besoin d'expertise sont là pour vous accompagner et vous soutenir.

Les risques physiques ne sont pas les seuls

Il y a une tendance à classer les risques psychologiques dans la catégorie « conditions de travail » et donc à mal appréhender leur prise en charge.

Or pour le droit du travail, les RPS sont des risques au même titre que les risques physiques. Il convient donc de surveiller avec attention tous les indicateurs permettant de suspecter l'existence de facteurs de RPS : augmentation de l'absentéisme, burn out, « crises de nerfs » au sein du service, plaintes pour comportement inapproprié de collègues ou de responsables hiérarchiques, tentative de suicide etc.

Les tournées sont l'occasion de recueillir la parole des agents et de repérer les tensions. Dès l'instant qu'un ou plusieurs des indicateurs dérapent, le CHSCT doit procéder comme pour un risque physique : enquête, expertise. Les élus doivent aussi se protéger dans les cas graves.

Même bien formé, un élu de CHSCT n'est pas armé pour mener une enquête suite à suicide ou à du harcèlement. Les victimes et les témoins ne peuvent être écoutés que par des professionnels formés et capables de prendre la distance nécessaire.

Dans ces cas là aussi, ne restez pas seuls.

DOMINIQUE MOURAIT

EXPÉRIENCE ET TÉNACITÉ



DANIEL NAIL

MILITANT DE TOUJOURS

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UNSA DU CONSEIL RÉGIONAL DES HAUTS DE FRANCE DEPUIS 18 ANS, ELLE POURSUIT SON ENGAGEMENT AVEC DÉVOUEMENT ET LE SENS DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL.



mandé de devenir secrétaire générale. C'était en 2000 et cela fait donc 18 ans que je propose, négocie et que je lutte pour améliorer les conditions de travail et la carrière des agents et faire respecter leurs droits. Je suis élue CAP et CT, membre du CHSCT et je participe aux différents groupes de travail organisés par la DRH. Cela me permet d'agir sur tous les volets pour l'intérêt général !

Pour assumer cela il faut être passionné, tenace, révolté par l'injustice et l'inégalité de traitement et ne pas compter ses heures ! Parallèlement je suis documentaliste.

Pourquoi as-tu choisi l'UNSA et quelles sont tes fonctions ?

Je suis adhérente à l'UNSA depuis plus de 21 ans et ce n'est pas par hasard. Syndicat réformiste, attaché à la laïcité, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du service public, à la fraternité, à la tolérance et à l'autonomie... et tout cela dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale, voilà les valeurs auxquelles j'adhère pleinement.

J'ai débuté comme élue en CAP et après quelques années, les militants m'ont de-

Quels sont tes derniers chantiers ?

Les régions ont fusionné en 2016. Les dossiers ont été multiples et difficiles ; tous ne sont pas encore achevés. La région Hauts-de-France, c'est plus de 9 000 agents répartis sur 5 départements.

La réorganisation des services s'est déroulée sans réelle concertation et encore moins de co-construction, vide de sens parfois et sans reconnaissance des missions exercées. Cela a engendré un profond mal-être chez les agents. Nous avons dû intervenir de manière musclée et boycotter certains CT pour nous faire entendre. En termes d'action sociale, nous avons obtenu satisfaction avec l'adhésion gratuite au CNAS pour tous, les frais de transports collectifs remboursés à 75 % et l'harmonisation par le haut de la participation de la collectivité à la mutuelle et à la prévoyance. Par contre, en termes de temps de tra-

vail et de régime indemnitaire, cela a été très compliqué : nous avons dû faire grève plusieurs fois pour obtenir des avancées. Dans notre collectivité il y a huit syndicats mais malheureusement seulement la moitié sont actifs et luttent réellement.

Et quels seront les prochains ?

Nous allons travailler sur le règlement intérieur du temps de travail des agents basés dans les lycées. Celui des agents des services doit être encore amendé. Nous sommes intervenus auprès des élus afin que le télétravail soit mis en place pour les agents dont le poste est éligible ; cela devrait être bientôt le cas, à suivre donc... Puis nous travaillerons sur un nouveau cahier des charges concernant la mutuelle et la prévoyance.

Et bien entendu, il y a la préparation des élections professionnelles qui se tiendront le 6 décembre. Notre territoire est tellement vaste, c'est compliqué et difficile de pouvoir aller à la rencontre des agents dans les 260 lycées, des ports de Boulogne et de Calais et des sièges d'Amiens et de Lille... Comme d'habitude nous allons faire le maximum.

Nous devons négocier un protocole des moyens syndicaux pour préparer ces élections.

En plus de ces chantiers, nous recevons également tous les agents qui le demandent afin de faire respecter leurs droits et qu'ils puissent travailler sereinement.

DIONYSIEN DE NAISSANCE ET TRÈS ATTACHÉ À SAINT DENIS, SON HISTOIRE ET SES LUTTES OUVRIÈRES, APRÈS DES ANNÉES D'ENGAGEMENT À LA CGT, LUI ET SON ÉQUIPE ONT REJOINT L'UNSA.

Quel est ton parcours syndical ?

Je travaille à la mairie de St Denis depuis 1984, au service des sports où je suis aujourd'hui responsable coordinateur du Parc des sports « Auguste DELAUNE ». Très rapidement, je me suis investi dans l'action syndicale et le militantisme en adhérant à la CGT locale en 1985. J'ai d'ailleurs occupé le poste de Secrétaire général de 1996 à 2005 puis de 2010 à 2017.

A Saint Denis, notre syndicat a toujours affirmé sa liberté d'expression et son engagement à défendre les revendications du personnel, quel que soit l'employeur et sa couleur politique. Mais en 2016, des divergences profondes entre la fédération des services publics de la CGT et l'union locale de Saint Denis sont apparues sur les orientations, la pratique syndicale et la prise de décisions.

Ainsi, malgré notre élection à l'unanimité lors du Congrès de janvier 2016, la fédération a décidé de mettre sous tutelle notre syndicat et de suspendre sa direction élue. Face à cette situation, près de 90 % des membres de la direction syndicale ont démissionné en mai 2017 et ont décidé de quitter la CGT.

Comment êtes-vous arrivés à l'UNSA ?

Nous avons souhaité poursuivre notre action en créant un nouveau syndicat. Après plusieurs contacts et réflexion, notre choix s'est porté sur l'UNSA,

qui porte des valeurs d'indépendance, d'autonomie, de liberté et de respect des syndiqués et de leurs décisions démocratiques, les conditions étaient réunies pour poursuivre notre engagement. L'UNSA est reconnue nationalement et agit pour la défense du service public et la reconnaissance de ses personnels.

Je tiens d'ailleurs, au nom des adhérents, à remercier les représentants de la fédération et de l'Union Régionale qui nous ont très bien accueillis, soutenus et aidés.

Quelles sont vos activités au moment ?

Nous sommes présents dans tous les lieux de négociation. Lors des élections professionnelles en 2014, j'avais été réélu au Comité Technique et depuis la création de notre syndicat UNSA Saint Denis, nous sommes 4 élu-es à y siéger.

Nous déployons régulièrement des équipes de terrain au contact des personnels sur leur lieu de travail. Dans le cadre des droits à la formation, une dizaine de journées sont planifiées en 2018 autour de trois thématiques : les élections professionnelles, le suivi du Comité des Activités Sociales et Culturelles (CASC) de Saint Denis, la défense du personnel autour d'enjeux sur budget de la collectivité, le guide des droits des agents, la politique des ressources humaines et les conditions d'emploi et de travail, mais aussi la communication, l'information et la syndicalisation.



Nous allons tenir notre 1^{er} congrès en mai/juin 2018. Nous voulons que nos collègues connaissent l'UNSA et qu'ils s'engagent à nos côtés pour la faire grandir.

Saint Denis, c'est un effectif de 3 600 agents, composé de 2/3 de titulaires et d'1/3 de contractuels et remplaçants, dont 75 % de catégorie C, 15% de catégorie B et 10% de catégorie A, répartis sur plus de 25 directions. Alors nous sommes motivés et ambitieux pour construire une force UNSA, qui compte avec tous et pour tous !

Contact :
UNSA Conseil Régional
151 bd Hoover
59555 LILLE CEDEX

☎ 03 74 27 57 36 - 06 26 34 27 13
✉ unsa@hauts-de-france.fr

Contact :
Syndicat Territoriaux ville de St Denis
Mairie St Denis
93200 ST DENIS

☎ 01 49 33 62 90 - 06 24 24 35 82
✉ unsaatxstdenis@outlook.fr

Se former
autrement sur
WWW.CNFPT.FR

DES FORMATIONS PLUS DYNAMIQUES
ET PLUS INTERACTIVES POUR MIEUX
RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOS AGENT.E.S :

- > UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES
- > AUTOFORMATION
- > ÉCHANGES ENTRE PAIRS
- > SÉMINAIRES EN LIGNE (MOOC)
- > TRAVAIL COLLABORATIF

OFFRE **2018**
DE FORMATION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

A NANTES, UN SYNDICAT UNSA UNIQUE

Le vendredi 6 avril, les syndicats UNSA Territoriaux de Nantes Métropole et celui de la Ville de Nantes tenaient leurs assemblées générales. En cette année d'élections professionnelles, qui verra la fusion des instances CAP, CT, CHSCT et CCP pour le CCAS, la Mairie et la Métropole, leurs adhérents ont voté à l'unanimité la création d'un syndicat unique, appelé UNSA Nantes & Métropole, pour représenter et défendre leurs 7800 collègues. L'après-midi, les adhérents étaient



réunis pour des ateliers de « brainstorming » pour engager la préparation des élections 2018. A l'issue de celles de 2014, l'UNSA Nantes Métropole était passée à la deuxième place (26,17%),

tandis que l'UNSA Ville de Nantes avait maintenu sa quatrième place (11,54%). Un gros challenge est donc lancé à la nouvelle équipe ! La Fédération UNSA Territoriaux leur souhaite bonne chance.



EN NOUVELLE AQUITAINE, LES MILITANTS SONT EN ORDRE DE MARCHÉ POUR LES ÉLECTIONS PRO



C'est près d'une cinquantaine de militants UNSA Territoriaux de la Nouvelle Aquitaine qui se sont réunis à Canéjan (Gironde) le 21 mars 2018 pour échanger autour des élections professionnelles 2018 sur ce vaste ter-

ritoire et sur la préparation de la journée d'action « Fonction publique » du 22 mars. Après la présentation du « guide des élections », les participants ont eu un débat animé et constructif sur cette

importante échéance, mais aussi sur la position de l'UNSA Territoriaux concernant le mouvement de grève et de manifestation pour la défense du service public et de la Fonction publique du lendemain.

Lors de cette journée, Laurent AGULLO, Trésorier, représentait le Secrétariat fédéral.



VOTRE ACTUALITÉ NOUS INTÉRESSE

UNE MANIFESTATION, UNE GRÈVE, UN ACQUIS SOCIAL, DES ÉLECTIONS, FAITES-LE SAVOIR !!!
ENVOYEZ VOTRE ARTICLE ET VOS PHOTOS À communication@unsa-territoriaux.org

22 MARS 2018

RETOUR EN PHOTOS D'UNE MOBILISATION SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NATIONAL

Faisant suite à l'action unitaire du 10 octobre 2017, qui portait sur l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation du pouvoir d'achat, le dégel du point d'indice, l'abrogation du jour de carence, ...

Les syndicats de l'UNSA Territoriaux se mobilisaient le 22 mars dernier dans plusieurs villes de la métropole et d'outre-mer, pour la défense des services publics et pour manifester leurs craintes face au programme « Action publique 2022 » et de la « concertation » nationale qui s'ouvre dans la Fonction publique. Une occasion pour les collègues d'échanger sur leur avenir dans les cortèges colorés !



Alpes-Maritimes



La Réunion



Saint-Etienne



Brest



Toulouse



Paris



Marseille



Montpellier



Saint-Etienne



Toulouse

Foix, Ariège



ILS NOUS ONT REJOINTS

- CCAS DE LA VILLE DE TOULOUSE (31)
- VILLE ET AGGLO DE BESANÇON (25)
- SUD TARN (81)
- SDIS 54
- VILLE DE ROUEN (76)
- CONSEIL DÉPARTEMENTAL 81



Exemple pour un Prêt BFM Liberté⁽¹⁾ de 7 000 € sur 24 mois : taux débiteur annuel fixe de 0,99 %, soit un TAEG fixe de 1 %. Mensualités de 294,68 € (hors assurance DIT⁽²⁾ facultative). **Montant total dû : 7 072,32 €** (sans frais de dossier et hors assurance DIT⁽²⁾ facultative).

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

En cas d'adhésion à l'assurance groupe DIT⁽²⁾ facultative, cotisation de 1,98 € par mois, à ajouter à l'échéance de crédit. Montant total dû au titre de l'assurance DIT facultative : 47,52 €, soit un TAEA (taux annuel effectif de l'assurance) de 0,66 %, non inclus dans le TAEG du prêt. Conditions en vigueur du 01/02/2018 au 30/04/2018. Pour un prêt d'une autre durée et/ou montant, voir conditions en agence Société Générale.

JULIE EST EMPLOYÉE DE MAIRIE, ELLE AMÉLIORE LA VIE LOCALE MAIS ELLE AMÉLIORE AUSSI SON ANGLAIS À LONDRES

Pour Julie et tous
les agents territoriaux

PRÊT | **1%**
BFM LIBERTÉ⁽¹⁾ | TAEG fixe

Hors assurance DIT⁽²⁾ facultative pour une durée de 6 à 24 mois à partir de 1 500 €. Taux en vigueur du 01/02/2018 au 30/04/2018.

(1) Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la BFM et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert chez Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai légal de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agence Société Générale.

(2) Contrat d'assurance Groupe DIT - Décès, Perte Totale et Irréversible d'Autonomie et Incapacité Totale de Travail, souscrit par la BFM, intermédiaire en assurances auprès de CNP Assurances et de MFPrévoyance, SA régies par le Code des Assurances et présenté par Société Générale, en sa qualité d'intermédiaire en assurances. Tarif standard d'assurance, donné à titre indicatif, pouvant évoluer et hors surprime éventuelle.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 114 154 973 €. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 08 041 372). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1009 897 173,75 €. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 07 022 493). Crédit photo : Getty Images.



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Contactez-nous du lundi
au samedi de 9 h à 18 h

Appel non surtaxé 0 987 980 980

RETROUVEZ-NOUS SUR BFM.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE

