

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre les organisations syndicales des communes membres Et la Communauté d'agglomération Est Ensemble

Préambule

Dès après la création d'Est Ensemble, les organisations syndicales et les élus des 9 communes membres ont souhaité organiser un dialogue social constructif afin de préparer les transferts de personnel des communes vers l'agglomération et de définir une politique de ressources humaines à l'échelle de la CAEE.

Le 10 mars, une première réunion avec l'ensemble des représentants des personnels des 9 villes du territoire, le Président et la Vice-Présidente d'Est Ensemble a eu lieu.

Le bureau communautaire du 14 avril a acté le principe d'élaboration du présent protocole d'accord de façon, d'une part, à donner un cadre partagé à la montée en puissance de l'agglomération et à la politique RH vis à vis des agents recrutés. D'autre part, de donner transparence et lisibilité aux futurs agents transférés et à ceux qui pourraient rejoindre l'intercommunalité à compter du 1er septembre 2011, puis au fur et à mesure des transferts en lien avec la définition de l'intérêt communautaire.

De nombreuses réunions organisées en trois temps (mai/juin, septembre/octobre, novembre/décembre) ont permis à chacun des trois groupes de travail consacrés respectivement aux transferts, à l'action sociale et aux conditions de travail et au régime indemnitaire de construire ensemble ce nouveau projet.

Le présent protocole formalise les accords trouvés au cours de ces échanges et engage les autres chantiers RH qui devront être progressivement abordés ou précisés avec les représentants syndicaux dans le courant des années 2011 et 2012. Il s'inscrit naturellement dans le cadre législatif issu des lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 relatives à la fonction publique et dans le cadre réglementaire issu du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT.

Chapitre 1 : Conditions relatives à l'exercice des droits syndicaux

Article 1 : Réunions syndicales

Dans l'attente de l'élection des instances paritaires, les organisations syndicales ayant une section déclarée dans l'EPCI ou représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou représentées au CTP du CIG seront autorisées à tenir pendant les heures de service une réunion mensuelle d'information d'une heure, ou organiser une réunion de deux heures sur une période de deux mois, ou encore une réunion trimestrielle de trois heures.

Tout agent a le droit de participer, à son choix, sans perte de traitement, à l'une de ces réunions. (12 heures au maximum par an par agent).

Les organisations qui souhaitent organiser une réunion d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs d'EST ENSEMBLE doivent adresser une demande d'autorisation à l'autorité territoriale au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

A l'issue de la constitution des instances paritaires, seules les organisations syndicales propres à la Communauté d'agglomération disposeront de ce droit.

Pour les réunions d'information exceptionnelles concernant tout le personnel de la CAEE, et par dérogation, les agents extérieurs au siège pourront bénéficier de délais de route pour y accéder.

Article 2 : Affichage syndical et tracts

Toute organisation ayant une section ou un syndicat officiellement déclaré dans l'établissement ou représentée au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale dispose d'un espace réservé à l'affichage dans chacun des bâtiments de la Communauté d'agglomération.

Tout document émanant d'une organisation syndicale déclarée au sein d'Est Ensemble peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs dès lors que la distribution ne concerne que les agents de l'établissement.

Article 3 : Locaux syndicaux

A compter du 1er septembre 2011, un local sera mis à disposition des organisations syndicales ayant une section dans l'établissement et représentées au CTP local ou au Conseil supérieur de la FPT. Les locaux seront distincts lorsque les effectifs dépasseront les 300 agents. Un protocole spécifique définira précisément les moyens de fonctionnement (bureau, téléphone, équipement informatique, fournitures, messagerie...) qui leur seront alloués.

Article 4 : Absences syndicales

Des autorisations spéciales individuelles d'absence pourront être accordées aux agents de la CAEE sur la base de l'article 12, 13 et sur présentation de justificatifs (mandats et convocations)

Pour les décharges d'activités ou les autorisations relevant de l'article 14, le centre de gestion a calculé le contingent global d'heures réparties proportionnellement au nombre de voix obtenues au CTP placé auprès du centre de gestion. Ces modalités font l'objet d'un protocole entre le CIG et les organisations syndicales relevant du CIG en cours de formalisation. Elles seront communiquées dès que possible aux organisations syndicales des neuf communes. Dans les communes ou établissement de moins de 50 agents, chaque organisation syndicale désigne ses représentants émergeant à ces droits et un décompte

global est effectué par le CIG. L'annexe 1 sera donc constitué du tableau figurant dans le protocole d'accord organisations syndicales/CIG.

Dès que la CAEE comptera plus de 50 agents, les droits à décharge seront calculés en fonction du décret de 1985 modifié et donc des effectifs réels.

Au-delà des textes réglementaires, l'administration propose que le système actuel d'autorisations d'absence pour les représentants syndicaux issus des communes perdure jusqu'au 1er septembre 2011 afin de permettre la continuité du dialogue social entre la CAEE et les représentants syndicaux des communes sur les mêmes bases que celles fixées en mars 2010.

Article 5 : Lors des transferts de personnel

L'administration s'engage à consulter les organisations syndicales des communes sur les transferts pendant la période préparatoire par l'intermédiaire de réunions périodiques du groupe transfert, pérennisé à cet effet.

Deux observateurs syndicaux issus de ce groupe pourront s'ils le souhaitent assister pour information aux réunions collectives organisées par la DRH de la CAEE dans les communes.

Chapitre 2 : Les instances paritaires

Article 6 : CTP

Le CTP et le CHSCT se constitueront dès accord des organisations syndicales, et au plus tôt dès lors que les effectifs auront atteint les 50 agents pour le CTP, 200 agents pour le CHSCT. La CAEE adhèrera volontairement au CIG dès lors que les effectifs auront franchi le seuil des 350 agents.

Chapitre 3 : Les transferts de personnel

Article 7 : les agents concernés

Conformément aux dispositions de l'article L 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) créé par la loi n° 2002-276 du 27 février 2002, les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré dans l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Le transfert est obligatoire et automatique.

Les agents ayant la qualité de stagiaire seront transférés dans les conditions identiques pour achever la durée résiduelle de leur stage au sein des services communautaires. Un avis à la fois de l'autorité territoriale de la commune d'origine et de l'autorité territoriale de la Communauté d'agglomération sera requis afin de procéder à leur titularisation.

Pour les agents qui n'exercent qu'une partie de leurs missions sur une compétence transférée, une convention de mise à disposition Ville-Agent-CAEE pourrait être envisagée

de façon transitoire. Cette convention requérant l'assentiment des trois parties sera soumis à l'avis du groupe transfert.

Article 8 : les agents non titulaires

Pour les non-titulaires, il n'existe pas de cadre réglementaire. Il sera appliqué le même principe que pour les agents titulaires.

Leur transfert obligatoire s'effectuera sans déclaration préalable de vacance d'emploi, dans les conditions de leur engagement antérieur pour la durée résiduelle de celui-ci.

Les agents non-titulaires sur poste permanent seront mis en stage chaque fois que cela sera juridiquement possible, sous réserve de l'accord de l'agent concerné.

Lorsque la mise en stage ne sera pas juridiquement possible, elle devra être justifiée et des parcours de formation sur le long terme seront proposés.

Article 9 : Les modalités de transfert

Art 9-a : Le régime indemnitaire

Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

Les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 dont les agents bénéficiaient dans leur commune d'origine avant transfert seront maintenus à titre individuel, conformément à l'article 64 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999.

S'il le souhaite, un agent peut renoncer à tout moment au maintien des avantages collectivement acquis et opter pour le régime indemnitaire mis en place par la Communauté d'agglomération si ce régime lui est plus favorable (CAA de Versailles, 19 février 2009, syndicat force ouvrière du personnel territorial de l'agglomération du Val-de-Seine, 07VE01097).

Art 9-b : Horaires de travail, durée de travail et congés

Pour les agents transférés, si leur temps de travail et leurs jours de repos sont supérieurs à ceux institués au sein d'EST ENSEMBLE, les jours différentiels qui perdureraient avec leur régime actuel au sein des communes après application du dispositif de l'art 14 serait versé chaque année sur un CET.

Art 9-c : Conséquences du transfert sur l'organisation du travail

A compter de la date du transfert, l'organisation du travail sera décidée par la Communauté d'agglomération Est Ensemble, après concertation avec les organisations syndicales dans le cadre du groupe transfert dans l'attente de la constitution d'un CTP communautaire.

Les agents bénéficiant d'un temps partiel conservent le bénéfice de ce temps partiel jusqu'à la date de renouvellement de celui-ci.

Les agents ne conservent pas leur organisation individuelle acquise dans leur commune, que

ce soit sur les conditions de travail (congés, outils de travail, mobilier, locaux...) ou que cela soit sur les horaires.

Art 9-d : Avantages sociaux

Les agents transférés bénéficieront des avantages créés par l'EPCI mentionnés dans le chapitre 9 sans prise en compte de la situation individuelle passée.

Article 10 : Cellule d'accueil et d'information

Une cellule d'accueil et d'information sera mise en place par la Communauté d'agglomération.

Sa mission est, dans la phase préalable des transferts, de donner à chaque agent les informations permettant une comparaison significative des conditions d'emploi entre sa précédente collectivité et les conditions d'emploi de la Communauté.

Les Directions des Ressources Humaines des villes membres seront étroitement associées à ces dispositifs.

Les rencontres auront lieu en fonction des demandes et s'organiseront sur la base de rendez-vous individuels ou collectifs. Ils auront lieu prioritairement dans les communes ou, à défaut, au siège d'Est Ensemble.

Conformément à l'article 5 du présent document, deux observateurs syndicaux Groupe transfert pourront s'ils le souhaitent assister aux réunions collectives organisées par la DRH de la CAEE dans les communes.

Article 11 : Communication interne

Des outils de communication interne seront créés, dans la perspective notamment, d'une circulation d'informations.

Article 12 : Mobilité géographique

La CAEE s'engage à définir avant les transferts des périmètres géographiques d'intervention en fonction de l'organisation des services garantissant aux agents une zone de mobilité raisonnable au regard du territoire intercommunal. En effet l'organisation des services et du travail est en cours d'étude et de définition en fonction des effectifs transférables. Un délai de prévenance des agents concernés d'un mois minimum est instauré. Ce délai est porté à deux mois pendant les congés d'été. Toute modification ultérieure de ces périmètres sera soumise à l'avis du CTP.

Chapitre 4 : L'organisation du travail

Article 13 : Temps de travail

Afin de respecter la loi du 12 juillet 2001 fixant à 1607 heures la durée annuelle du travail (plancher et plafond), le temps de travail de la Communauté d'agglomération est fixé à 37 h 30, soit 25 jours de congés, 2 jours de fractionnement et 15 jours de RTT. Ce temps défini pourra être réduit en fonction des critères de pénibilité définis à l'article 14 ;

Ce temps de travail hebdomadaire sera ramené à 35 heures hebdomadaires pour les agents techniques de terrain (ex : assainissement, collecte notamment) soit 25 jours de congés et 2 jours de fractionnement. Ce temps défini pourra être réduit en fonction des critères de pénibilité définis à l'article 14 ;

Pour la Direction Générale, directeurs, responsables de pôle, le temps travail hebdomadaire sera de 38 heures, soit 25 jours de congés, 2 jours de fractionnement et 18 jours de RTT.

Article 14 : Aménagement du temps de travail en fonction des contraintes et pénibilités

Il est instauré un régime compensatoire pour pénibilité reconnue ou sujétions particulières. Ainsi :

— 0h30 de compensation pour les agents travaillant tous les samedis ou un dimanche sur deux, soit un équivalent de 3 jours de RTT

— 1h de compensation pour les agents travaillant régulièrement la nuit, soit un équivalent de 6 jours de RTT

— 1h30 de compensation pour les agents dont le travail présente un caractère de pénibilité reconnu et travaillant par roulement et en horaires décalés (ex : collecte des déchets), soit un équivalent de 9 jours de RTT

— 2h de compensation pour les agents travaillant en égout (ex : assainissement), soit un équivalent de 12 jours de RTT

Ces régimes compensatoires ne sont pas additionnables. En cas de cumul de pénibilités, le régime le plus favorable s'applique.

Par ailleurs, et *pour les agents transférés*, les jours différentiels qui perdureraient après application du dispositif ci-dessus présenté avec leur régime actuel au sein des communes serait versé chaque année sur un CET. Un tableau comparatif des régimes de travail des 9 communes est indexé au présent protocole (*annexe1*).

Article 15 : Compte Epargne Temps (CET)

La CAEE décide de mettre en place pour les agents qui le souhaitent un compte épargne temps conformément aux dispositions contenues dans le décret du 20 mai 2010. Ainsi, les jours épargnés entre 20 et 60 pourront être pris sous forme de congés comme les 20 premiers, monétisés ou transformés en points pour la retraite additionnelle sur option des

agents.

Article 16 : Autorisations exceptionnelles d'absence

Les autorisations exceptionnelles d'absences sont fixées règlementairement. Néanmoins, et pour certaines d'entre-elles, la CAEE propose d'aller au-delà, notamment en cas de décès ou de maladie très grave dans la famille conformément au tableau joint à *l'annexe 2*.

Article 17 : Horaires

Les horaires et les cycles de travail respectant le cadre horaire règlementaire seront fixés en fonction de l'organisation et des nécessités des services, et de la durée du travail hebdomadaire des agents. Dans tous les cas les amplitudes règlementaires et les dispositions liées aux horaires (heures de nuit notamment) seront appliquées conformément aux textes en vigueur.

Article 18 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires s'ajoutant au cycle normal de travail seront prioritairement récupérées, exceptionnellement payées.

Article 19 : Astreintes

Les astreintes peuvent être organisées dans le cadre du maintien de la continuité de service et seront rémunérées selon les textes en vigueur. Le CTP et le groupe transfert dans l'attente de sa constitution sera consulté sur leur mise en œuvre éventuelle.

Article 20 : Congés spéciaux

L'attribution de médailles du travail pour 20, 30 et 38 ans d'activité dans la fonction publique territoriale donnera lieu à 10 jours ouvrables de congés.

Lors du départ en retraite des agents, il est attribué un mois de congés avant la date effective de départ pour les agents ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'une des communes de la communauté d'agglomération ou au sein de la CAEE, deux mois pour les agents ayant entre 5 et 20 ans d'ancienneté dans les mêmes conditions, et 3 mois pour les agents ayant une ancienneté supérieure à 20 ans et dans les mêmes conditions.

Chapitre 5 : Le régime indemnitaire

Article 21 : Principes

Le régime indemnitaire de la CAEE vise à offrir des conditions de rémunération attractives, Par ailleurs, la CAEE souhaite présenter un régime transparent et lisible par tous. Les

principes généraux sont les suivants. A noter que seules les filières administratives et techniques sont ici traitées. Bien entendu, les autres filières seront étudiées selon les mêmes principes au fur et à mesure des perspectives de transfert.

Art 21-a : RI lié au grade et à la fonction

Le régime indemnitaire est lié à la fonction lorsque cela est possible en identifiant des niveaux de responsabilité :

- exécution, expertise, encadrement d'une équipe pour les catégories C,
- exécution, expertise, encadrement d'une équipe, responsable d'un équipement ou d'un pôle pour les catégories B,
- fonction d'expertise, responsable d'équipement, d'un pôle ou d'une direction pour les catégories A.

Art 21-b : Création d'une prime libellée « prime mensuelle EST ENSEMBLE »

Il est créé, dans le cadre réglementaire, un régime indemnitaire se voulant l'équivalent des primes annuelles allouées dans les Collectivités et considéré au sein de celles-ci au titre des avantages acquis. Cette prime mensuelle est l'équivalent d'un SMIC brut annuel.

Il sera dénommé « Prime mensuelle EST ENSEMBLE »

Art 21-c : Distinction des différentes primes de RI

Les IAT, IFTS, l'ISS ou équivalents seront réservés au régime indemnitaire lié à la fonction. Les IEMP, la PSR ou équivalent seront réservés au versement de la prime mensuelle EST ENSEMBLE.

Pour les agents transférés qui conserveront leur régime précédent, il sera créé une ligne complémentaire IEMP 2, IAT 2, IFTS 2 ou équivalent au titre de l'indemnité de compensation.

Art 21-d : Rémunération minimale garantie par EST ENSEMBLE

La mise en place de ce régime indemnitaire se traduira par un niveau de rémunération minimale pour les agents permanents à temps complet de l'agglomération à hauteur de 1500 € bruts mensuels.

Article 22 : Taux

Les tableaux présentés dans *l'annexe 4* détaillent les taux des différentes primes des catégories C, B et A par cadre d'emploi et en fonction des niveaux de responsabilité.

Chapitre 6 : Statut des agents et déroulement de carrière

Article 23 : Avancements d'échelon

L'avancement à la durée minimum sera la règle sauf avis défavorable formulé lors de

l'évaluation individuelle.

Article 24 : Avancements de grade

Les taux de promotion seront fixés par l'assemblée délibérante à 100% pour assurer la fluidité du déroulement de carrière des agents d'Est Ensemble.

Toutefois, des critères d'avancement seront fixés après avis du CTP ou du groupe transfert dans l'attente de sa constitution.

Ainsi, l'administration proposera à l'avancement parmi les agents promouvables une liste d'agents en fonction de leur manière de servir le service public, des fonctions occupées au vu des évaluations individuelles dans la mission collective de service public.

Article 25 : Promotion interne

L'administration s'attachera à inscrire ses propositions selon ces mêmes principes en étant particulièrement vigilante sur l'adéquation entre cadre d'emploi d'accueil et fonction exercée. Au besoin des parcours professionnels seront proposés aux agents concernés. Les propositions de promotion de l'administration seront communiquées aux organisations syndicales pour information avant transmission au CIG.

Article 26 : examens et concours

L'administration favorisera la préparation et la réussite des concours et examens professionnels.

En cas de réussite à un concours ou à un examen professionnel, l'administration examinera la nomination de l'agent en fonction de l'adéquation entre grade et fonction exercé et un parcours professionnel pourra là aussi être proposé.

Chapitre 7 : Mobilité et recrutement

Article 27 : Avis de vacance de poste

Pour tous les postes créés au sein d'EST ENSEMBLE, une publicité au sein des 9 communes sera prioritairement effectuée de façon à favoriser une mobilité entre les communes membres et la CAEE.

Les avis de vacance feront l'objet dans le même temps d'une publicité au sein des services d'EST ENSEMBLE.

Article 28 : Mobilité interne

Une politique de mobilité interne sera favorisée pour développer les compétences des agents dans le cadre d'un parcours professionnel construit et pour permettre à la collectivité de

disposer de collaborateurs motivés. Dans ce cadre tous les agents d'EST ENSEMBLE pourront postuler sur les postes vacants correspondants à leur grade de référence ou à un grade équivalent.

Tous les postes à pourvoir seront diffusés en mobilité interne sauf exception. Tous les agents postulant en interne seront reçus par le jury.

Article 29 : Procédure de recrutement

Une procédure de recrutement sera formalisée et publiée au sein de la CAEE. Elle associera les futurs encadrants, la DRH et les élus en charge de délégations.

Les jurys feront l'objet d'un compte rendu formel soumis à l'administration. Les décisions de mobilité et de recrutement sont prises par l'autorité territoriale après avis de l'administration.

Les organisations syndicales seront régulièrement informées des différentes mobilités au sein de la CAEE.

Chapitre 8 : La formation

Article 30 : plan de formation

EST ENSEMBLE adoptera avec les partenaires sociaux et après consultation des agents concernés, un plan de formation ayant pour objectif de garantir l'évolution des compétences internes et de permettre aux agents la construction de parcours professionnels. Ce plan pluriannuel contiendra les actions pouvant élargir au titre du droit individuel à la formation.(DIF)

Un règlement intérieur de formation précisera les conditions de mise en œuvre du plan formation ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels.

Les agents transférés bénéficieront de la poursuite de leur parcours de formation engagé dans les communes d'origine.

Ce chantier RH sera un des chantiers à mettre en œuvre avec celui de la protection sociale des agents au cours de l'année 2011. D'ici cette mise en place les besoins en formations seront recensés à la DRH et seront analysés.

Chapitre 9 : Action sociale

Article 31 : action sociale

Article 31 a : action sociale réglementaire

Dans l'attente des élections du CTP, la CAEE adhèrera après consultation d'une commission ad hoc au CNAS, au FNAS ou au Pass petite couronne du CIG de façon à permettre à chaque agent territorial de bénéficier de prestations standards d'action sociale. Cette adhésion permettra par ailleurs de s'inscrire dans la démarche des tickets CESU permettant aux salariés de financer une vingtaine de services à la personne à moindre coût dans le domaine de l'enfance de la dépendance et de l'habitat.

Article 31 b : Frais de transport Domicile- Travail

La CAEE s'engage à participer au transport des agents communautaires par la prise en charge du pass navigo Entreprise (zones Ile-de-France) et de tout titre annuel hors Ile-de-France à hauteur de 60% sur la base d'un tarif de 2ème classe.

Article 31 c : Restauration collective

La CAEE participera à la prise en charge de la restauration collective de ses agents en passant convention avec le gestionnaire du restaurant d'entreprise du Quadrium, et avec les autres prestataires des communes pour ses agents déjeunant hors du siège sur la base d'une aide sociale en fonction de la rémunération nette des agents. Ce système équitable permettra à chacun de bénéficier d'un repas équilibré par jour travaillé.

La participation sera maximale pour les plus bas revenus, dans la limite de l'avantage en nature; elle sera inversement proportionnelle au revenu net de l'agent. La participation de l'employeur s'échelonnait de 78% du coût moyen du repas à 38% pour les revenus les plus élevés.

Qu'elle que soit la variation du ticket d'entrée et de la fréquentation du restaurant, la part agent sera garantie. Un tableau (*annexe 5*) précise les modalités de cette participation en fonction des tranches de revenu des agents.

Article 31 d : activités sociales

Une commission de travail sera constituée avec pour objectif la création d'un CASC dans les meilleurs délais.

Article 32 : Protection sociale

Concernant la protection sociale, la CAEE tient à afficher des objectifs ambitieux. Dès la parution des décrets précisant les modalités de la participation employeur, la CAEE définira avec les organisations syndicales les caractéristiques de son intervention sur la part santé.

D'ores et déjà, et sous réserve des évolutions réglementaires en cours, le principe d'une participation à hauteur de 25% est acté sur la part santé.

La CAEE souhaite, par ailleurs, s'investir sur la prévoyance et la garantie maintien de salaire pour ses agents. Dans de trop nombreuses collectivités les agents peu informés, touchés par la maladie ou l'accident du travail se retrouvent au bout de trois mois à demi traitement sans avoir pu anticiper une baisse brutale de revenus. Là aussi les modalités d'interventions seront discutées avec les partenaires sociaux.

Article 33 : Médecine du travail

En l'absence d'un médecin du travail, d'une assistante sociale du personnel et d'un psychologue du travail, une convention sera passée avec le CIG ou un partenaire extérieur pour répondre aux situations sociales individuelles et aux situations de mal être au travail.

Article 34 : Hygiène et sécurité

Dans l'attente de la création du CHS, un règlement intérieur de santé et de sécurité sera préparé et discuté avec les organisations syndicales.

A terme, un plan de prévention des risques professionnels et un document unique seront élaborés en lien avec le CIG. La médecine de prévention sera organisée avec le CIG ou un partenaire extérieur. Un travail sur les équipements de protection individuelle (EPI) sera mené par la CAEE.

Article 35 : suivi du protocole

Dans l'attente de la constitution des instances paritaires, un groupe de suivi constitué des organisations syndicales signataires et de l'administration se réunira deux fois par an afin d'examiner la mise en œuvre opérationnelle du présent protocole.

Fait à Romainville, le 8 février 2011

Bertrand KERN

Le Président

Catherine PEYGE

La Vice-présidente déléguée au
Personnel et aux Ressources humaines

Philippe SCARFOGLIERO

Pour la CFDT

Marie-Claude BEVIERE

Pour la CGT

Pascal DELCAMBRE

Pour FO

Bernard GRENOUILLET

Pour la FSU

Fabien LEPETIT

Pour SUD

Francis BAUDIS

Pour l'UNSA