Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique
du 28 février 2017

Etaient présents : KERDRANVAT Erwana, LESIOURD Véronique, MORTEVEILLE Florence, MORIO Eric,
Excusés : PERRIN Samuel, THEBAULT Mireille

B : Sujets proposés par la CFDT

B1- Lors du CHSCT du mois de Novembre, nous avons reconnu l'important travail en amont ainsi que le grand professionnalisme et l'implication des agents qui ont permis le bon déroulement de la réorganisation géographique des sites lavallois du CD53.
Nous souhaitons avoir un point sur le coût détaillé de ce « mercato » :

- **achats mobilier et informatique,**
- **travaux immobiliers et infrastructures,**
- **prestations déménagement,**
- **prestation hypothèse implantation de la DA à Einstein,**
- **temps humain consacré à la préparation et à l'installation,**
- **signalétique et communication, …**

Nous avons eu le coût économique de ce grand mercato. Tout n'a pas encore été effectué comme les travaux au CRTL

Il faut donc ajouter à la somme annoncée de plus de 762 000€, les travaux au CRTL pour la DI et le temps humain (DSI, DMG, DRH, Communication, Imprimerie et agents concernés par le mouvement). Nous avons marqué notre surprise sur le fait qu'un mercato de cette ampleur soit considéré comme du travail ordinaire pour la Direction des bâtiments. Nous avons également signalé que le travail des archives n'avait pas été comptabilisé. Pourtant lors des déménagements des sites lavallois du conseil départemental en octobre 2016, les agents du Service archives contemporaines des Archives départementales ont été fortement mis à contribution. Le centre de préarchivage a reçu, en 2016, 700 ml d'archives intermédiaires des services du CD, ce qui représente une année exceptionnelle puisque l'accroissement net annuel moyen est de 200 ml. Les deux agents du centre ont été très sollicités : visites de conseils et d'aide à la préparation de versements et d'éliminations d'archives , accueil et prise en charge des versements et éliminations au centre de préarchivage .De plus, de nombreux versements d'archives définitives ont été pris en charge dans le bâtiment des Archives départementales par des agents du Service archives contemporaines.
Commentaire : Il semble impossible d'avoir une somme plus proche de la réalité.
Cela fait maintenant 4 mois que la plupart des équipes ont intégré leurs nouveaux locaux. Une stabilité dans l'organisation est nécessaire afin que chacun puisse trouver ses marques.

B2- Dans ce climat pré-électoral, qui semble mettre en doute l'utilité des agents du service publique, pouvons-nous espérer lire des articles dans le journal départemental et/ou la presse locale consacrés à la connaissance des métiers du CD53 et à l'intérêt et la nécessité de la présence des agents départementaux sur le territoire ?

Mme BOUILLON atteste qu'en effet il est entendu de tout et de n'importe quoi sur l'intérêt des fonctionnaires et qu'il serait utile de promouvoir les services publics en interne et en externe et la bonne utilisation des deniers publics en Mayenne. Cette remise en question est très désagréable pour les agents mais également pour les élus. Nous sommes et devons rester tous solidaires sur ce sujet. Madame BOUILLON affirme que La Mayenne est certainement exemplaire et peut en être fière.
M GRIMAUD intervient pour citer des articles parus dans le journal du département Horizons Mayenne.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

Il communique alors sur la mise en place d'un audit externe sur l'organisation de la communication externe (audition des agents de ce service, de la presse, des partenaires, …) qui va avoir lieu prochainement afin de réaffirmer le rôle du conseil départemental.
Commentaire : Nous aurions souhaité qu'une action au niveau de la presse départementale réaffirme le rôle des fonctionnaires dans notre département.
Pour notre part, nous distribuerons un petit argumentaire « Stop aux idées reçues sur la fonction publique » qui, nous le souhaitons, vous aidera à tordre le cou aux clichés sur la fonction publique.

B3- Point sur le télétravail - état d'avancement.
Une information a été délivrée début janvier aux expérimentateurs et à leur supérieur hiérarchique. Quand aura lieu la formation proposée aux testeurs, aux supérieurs hiérarchiques ainsi qu'à leur équipe ?

Actuellement 13 expérimentateurs sont concernés. Fin mars-début avril un premier bilan sera effectué et un autre en juin. Les formations et l'accompagnement se mettront en place à l'attention des agents concernés par le télétravail (télétravailleurs et collègues) en fonction des besoins qui seront remontés.
M. GRIMAUD précise que Skype entreprise devrait faciliter le télétravail. Ce nouvel outil sera prochainement en expérimentation à la DSI, à l'AS St Nicolas et la DI basé à Murat.
Les arrêtés qui s'arrêtent fin juin pour les expérimentateurs pourront être prolongés après la fin de l'expérimentation en attendant la généralisation du dispositif souhaitée par l'administration.
La mise en place du télétravail représente une charge de travail pour la DRH et la DSI. M. GRIMAUD répond que l'arrivée des agents recrutés prochainement doit pourvoir permettre une réorganisation de la DSI afin de permettre de prendre en charge la mise en place du télétravail.
Commentaire : les premiers retours indiquent que les expérimentateurs sont très contents de cette nouvelle façon de travailler, mais qu'un accompagnement des équipes reste nécessaire. Si les postes sont bien pourvus maintenant à la DRH, les nouveaux postes ne sont toujours pas pourvus à la DSI et ne concernent que des postes de catégorie A.

B4- Point sur l'impact de la mise en place du pool chauffeurs du président dans les différents services concernés.

Nous avons été surpris d'apprendre que le dispositif mis en place était une expérimentation. L'organisation donne satisfaction, elle est donc validée. Il est à noter que les agents faisant partie de ce pool sont sujet à astreintes et heures supplémentaires. Ce pool est à la disposition unique du président qui est autonome et gère seul quelques déplacements en dehors de ce pool, nous dit-on.
Commentaire : Nous espérons que ces missions choisies par les chauffeurs soient aussi bien vécues par le reste des collègues de leur service. Nous sommes toujours en attente de l'impact sur la charge de travail supplémentaire.

B5- Le Plan maîtrise sanitaire a été mis en place dans les collèges sans être passé par le CT alors que ce dernier impact grandement le travail des cuisiniers. Nous souhaitons avoir connaissance de la procédure de sa mise en place, de la concertation qu'il y a eu avec les intéressés ainsi que l'étude d'impact sur l'organisation au sein des cuisines.
Des moyens techniques sont-ils prévus pour faciliter le travail (ex : tablette et Wifi pour la gestion des stocks) ?

Nous avons bien pris note que le pôle restauration essaie d'alléger le travail des cuisiniers mais comme aucune cuisine n'est identique tant au niveau du personnel que du matériel chaque cuisinier est obligé de reprendre les trames afin de les adapter au terrain.
Le souci avec le logiciel PRESTO est qu'il n'est plus mis à jour par le rectorat. L'outil EMApp.fr est peut être nécessaire mais il oblige la ressaisie des données déjà effectuée sous PRESTO. Nous avons indiqué à M COIGNARD que les cuisiniers passaient 1 à 2 h par jour en saisie informatique.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

Commentaire : Les grandes structures privées disposent de logiciel regroupant toutes les fonctions souhaitées. Si le Conseil départemental ne veut ou ne peut augmenter la masse salariale qu'il mette au moins des solutions performantes pour faciliter les tâches administratives de ses agents (pas de travail de double saisie chronophage et source possible d'erreurs).

B6- Point sur la réorganisation dans les ZAMS : les 5 binômes sont-ils en place ?

Après un mois difficile où 2 binômes sur 5 n'étaient pas complets à la DASP et 3 postes en PMI n'ont pourvus, il reste un poste vacant sur le secteur Laval Ouest, le jury se réunissant le 28 mars prochain Nous avons demandé à ce qu'un bilan soit fait au bout d'une année tant au niveau de l'ASP que de la PMI afin de détecter si nécessaire les points faibles. La mise en place de bureau individuel pour les responsable de zone et PMI nous semblent compliquer à mettre en place dans certains bâtiments trop exiguës mais indispensable.
Il a été également précisé pendant le CT pour le secteur du Sud Mayenne, le maintien de l'antenne de Grez-en-Bouère (travaux en cours) et de la permanence à Meslay-du-Maine (déménagement prévu).

A : Sujets proposés par l'administration

En l'absence du Président RICHEFOU, la présidence du CT est assurée par Mme BOUILLON
Les questions des organisations syndicales pour la préparation des CT doivent parvenir un mois à l'avance à la DRH.
Commentaire : Nous mettons en ligne sur Intranet l'ordre du jour du jour 15 jours avant la date du CT. N'hésitez pas alors à nous contacter pour nous aider à préparer le fond de dossier et notre argumentaire.

Les mouvements de poste (mutations, mobilité interne, départ en retraite, …) seront à nouveau communiqués sur Intranet dans un futur proche.

La liste des expérimentateurs du télétravail nous est communiquée. Des réunions de travail vont être mises en place pour suivre ce projet.

L'accueil de l'Hôtel du département : suite à une mobilité interne, le recrutement du deuxième agent est en cours et devrait être pourvu rapidement.

Avis obligatoire :

A1-Ajustement des territoires des unités d'exploitation (UE) sur ceux des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) – Sophie BONNIERE et Philippe REVEL
L'organisation actuelle date de 2007, sauf deux fermetures d'UE (COSSE LE VIVIEN et AMBRIERES LES VALLEES)
Les effectifs de 2011 ont été calculés sur la base d'1 agent pour 30 kms de chaussée, d'1 chef d'équipe pour 130 kms et d'1 RGR par zone(soit 124 agents, 33 chefs d'équipe et 10 RGR) La nouvelle répartition est faite sur la base de l'effectif en Octobre 2016 soit 116 agents (-8), 29 chefs d'équipe (-4) et 9 RGR (-1) et est répartie sur le département en fonction du linéaire (sauf LOIRON et LAVAL)et par EPCI.
L'EPCI de LOIRON ne se retrouve plus qu'avec une équipe de 5 agents et 1 chef d'équipe. Seuls les kms linéaires de chaussée ont été pris en compte. Le facteur de fréquentation n'apparait pas. Au CT de décembre 2015 Mme BONNIERE avait souligné qu'une unité d'exploitation n'était viable que si 6 à 7 agents et 2 chefs d'équipe y sont affectés. Pour d'autres EPCI, les contraintes de sécurité nécessitent, là encore, les agents pour travailler sereinement (voies étroites) et éviter des accidents de travail pénalisant pour tous.
Nous avons donc de grosses inquiétudes tant pour l'Unité d'exploitation (UE) de PORT BRILLET que pour les UE avec de grandes surfaces à gérer (certains RGR se retrouve avec plus de 30 communes à gérer).

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

On nous argumente que les agents de LAVAL iront aider ceux de PORT BRILLET. Selon quelles conditions et qui décidera quels agents iront sur tel ou tel chantier ? Mme BOUILLON affirme avoir toutes les garanties que tous les travaux seront engagés sur son secteur. Elle n'y voit pas un désintérêt pour LOIRON.
Pour les autres EPCI, selon les nouveaux découpages, certaines UE voient leur nombre de communes augmenter de façon considérable et donc leurs nombres d'agents également. Comment sera réparti le matériel ?
Est-ce que les UE auront assez de place pour accueillir tous les agents ?
Nous souhaitions également connaitre la répartition des agents par UE, seul un tableau avec un effectif global par EPCI nous étant fourni.
Le RGR avec de nombreuses communes pourra-t-il avoir en soutien un assistant RGR ?
M RICHEFOU avait demandé aux RGR de rencontrer 1 fois dans l'année tous les maires de leur EPCI. Cela nous semble difficile au regard de certaines EPCI. Ces RGR auraient besoin d'assistants RGR afin de les aider dans leurs tâches.
Si l'expérimentation de la viabilité hivernale est validée, il faudra qu'elle soit revue également en fonction des EPCI
Une campagne de vœux de mobilité sera lancée pour connaître les agents volontaires avant la fin du Printemps en repartant du début de la procédure avec ciblage de postes.
Pour les départs en retraite, il est acté : 2 agents et 2 chefs d'équipe à ce jour par rapport à Octobre 2016.
48 agents ont déjà fait part de leur souhait de mobilité lors des entretiens annuels.
La mobilité interne est prioritaire et ensuite si besoin lancement de recrutements externes.
Commentaire : Beaucoup trop d'incertitudes à notre sens sur cette réorganisation. On nous dit qu'il faut de la souplesse mais un cadre bien établi permet moins d'interrogations et d'inquiétudes pour les agents et donc un horizon plus clair.
Toutes les organisations syndicales ont voté contre car trop d'interrogations demeurent.

A2-Organisation du temps de travail des agents d'entretien éclusiers et des éclusiers – Sophie BONNIERE, Anne COLLIN, Philippe REVEL.
4 réunions depuis le début de l'année associant l'ensemble des agents et les représentants des organisations syndicales (OS)
Les deux règlements intérieurs n'étaient pas légaux car certains agents travaillaient 50 h par semaine (maximum autorisé : 44h sur 12 semaines). Il a été convenu la rédaction d'un seul règlement intérieur.
Travail 5 jours par semaine, repos de deux jours consécutifs. Fonctionnement par semaine glissante.
Présences demandées sur des temps forts au niveau du tourisme : Juillet Août (maximum 10 jours de congés) et jours fériés (mini 4 jours/7 travaillés et récupérés sur la période hivernale).
M. GRIMAUD souhaite une démarche globale au niveau de la rivière et un investissement pour développer cet atout. Il existe une baisse de la fréquentation sur la rivière mais une augmentation sur le chemin du halage.
Il est envisagé l'éventualité de la mise en place d'un numéro vert pour le service aux usagers, une expérimentation au niveau de l'activité économique et en terme d'animation pour faire connaître cette présence sur l'ensemble du chemin du halage
Nous précisons qu'aucun texte ne précise le refus d'un Compte Epargne Temps (CET), tout agent a le droit à un CET.
Le CD53 se base sur les recommandations du Centre de gestion 53 (CDG53).
L'ouverture est actée pour la récupération des jours congés maladie, mais si un agent est dans l'impossibilité de poser tous ses congés du fait d'un manque d'effectifs sur la période prévue de ses congés ?
L'ajout des jours de congés sur le CET en cas d'impossibilité de prendre ses congés pour nécessité de service est validé.
Les jours RTT ne doivent être pris que sur la période hivernale, voir également la totalité des congés.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

Il serait bon de s'assurer que durant la période hivernale, les éclusier(e)s soient prévenues de leur affectation par la DRH et non pas par les gestionnaires des collèges.
Un travail sera effectué sur les années antérieures pour vérifier le coût engendré par la fermeture sur la période méridienne.
Commentaire : Les agents éclusiers se voient encore impactés sur leurs conditions de travail. Un compromis a été trouvé. Tous les agents des écluses peuvent ouvrir un compte épargne temps. Pour l'instant ils ne pourront y déposer que les jours fériés travaillés et les congés non pris pour cause de maladie ou de nécessité de service. Nous attendons l'argumentaire du CDG 53 afin d'approfondir ce sujet.

A3-Organisation territorialisée de la Direction des bâtiments – Sophie BONNIERE et Stéphane GALLIENNE
Cela consiste à reconcentrer les effectifs de l'agencement intérieur du Sud vers le Centre : le chef d'équipe Sud se trouvant seul suite à la fin de contrat de l'agent en emploi d'avenir et un tiers des collèges publics se trouvent sur le secteur centre.
Il y aura donc 2 chefs d'équipe pour 3 agents. M. GALLIENNE répond que recruter n'est pas d'actualités. Cela permettra de suivre des éventuels apprentis. La résidence administrative de l'équipe Centre-Sud sera à Laval.
Commentaire : Nous ne saisissons pas l'intérêt du maintien de deux équipes (Nord et Centre-Sud) et le principe de scinder les agents en 2 secteurs au lieu d'un seul service agencement.
Un agent des espaces verts fait actuellement office de chef d'équipe sans pour autant en avoir la reconnaissance. S'il y a maintien de cette organisation, il serait souhaitable et nécessaire qu'il soit nommé chef d'équipe.

A4-Convention de transfert des personnels dédiées aux compétences transport inter-urbain et transport scolaire à la Région au 1er janvier 2018 – Laurent GENEAU
17 agents seront transférés au 1er janvier 2018. Ils ont été reçus le 27 janvier à NANTES et des rencontres bilatérales s'organisent avec la 3DM et la DAG pour couvrir l'ensemble des champs concernés par ce transfert. M. RETAILLEAU a confirmé le maintien des équipes en MAYENNE.
L'administration n'a pas de connaissance d'agent qui refuse d'intégrer la Région.
Commentaire : Il est précisé que seul 14 agents seront transférés au 01/01/18 (départs en retraite et une fin de contrat du fait de l'externalisation de la centrale de mobilité au 01/09/17). Nous nous attacherons à vérifier la charge de travail supplémentaire que cela occasionnera avant le 31/12/17. Si le lieu de travail est confirmé en MAYENNE après le 01/01/18, rien n'indique le lieu précis.

A5-Démarche métiers et cotations de postes – Anne COLLIN
La dernière cotation a été effectuée en 2010 et revue avec chacune des directions et également avec les organisations syndicales (OS) à deux reprises.
L'enjeu est de réinstaurer une équité au sein des directions, de coupler ce travail avec un travail sur les métiers (140 au CD53), d'utiliser un langage commun avec la DRH, les directions et les agents. Elle doit faciliter la mobilité et participe à une meilleure connaissance des métiers et des besoins de l'institution.
A chaque métier correspond une fourchette de grades, à quelques exceptions limitées.
Un déploiement de postes sur la Direction de la qualité et de la performance est toujours d'actualités. Quelques pistes sont en cours d'étude pour pourvoir ces 3 postes.
Cette organisation est amenée à évoluer et peut être revue régulièrement.
Une réflexion est en cours sur l'organisation de la DA. Des ajustements seront à voir au prochain CT
Réflexion également en cours sur l'organisation du LDA.
La cotation fait apparaître la norme pour les futurs recrutements.
Nous précisons qu'il manque l'agent à disposition de la gendarmerie et la police nationale (DS) et également le responsable technique des bénéficiaires RSA (DI).
Commentaire : la mise en place de la DQP nous semble urgente et indispensable avant toutes nouvelles réorganisations au sein des autres directions.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

Section départementaux

Le travail en amont sur la cotation de postes a demandé beaucoup de temps en collaboration avec tous vos représentants CAP CFDT.
Nous regrettons de ne pas avoir été entendus sur des postes qui nous paraissent sous-cotés :

- *juriste, archéologue, chercheur à l'inventaire, ... qui sont titulaires d'un bac +5*
- *second de cuisine (souvent remplaçant du chef cuisinier)*

Il nous a été précisé qu'en cas de remplacement sur la durée, les arrêtés pourront être modifiés afin de prendre en compte cette suppléance.

A6- Transformation d'emplois – Anne COLLIN
SMO : Arrivée du chargé de mission DI au poste d'ingénieur réseau.
Commentaire : nous demandons la mise à disposition de la convention du syndicat mixte. Une CAP sera organisée pour la mise à disposition des agents.

DRH : Suppression d'un poste au pool remplacement administratif, pour le positionner comme gestionnaire recrutement à la RH.
Commentaire : nous ne sous-estimons pas la charge de travail au sein de la DRH, mais espérons que la perte d'un poste au sein du pool de remplacement ne pénalisera pas les autres directions.

DS : Transfert d'un poste SAE au sein du SAOO
Commentaire : nous comprenons la pérennisation du poste au SAOO mais cela occasionne la perte du poste au SAE. Il existe un renfort actuel en temps partiel sur la gestion de la centrale d'appels. Le besoin est nous rappelle-t-on lié au devenir des temps partiels. La coordinatrice peut aider mais elle est arrivée à moyen constant.

DA : Transformation du poste d'adjoint au chef de service Ressources et coordination en poste de chef de projet Transformation numérique.
Il nous est dit que la situation au sein de la DA n'est pas satisfaisante malgré la dernière réorganisation et le regroupement à Jean Monnet. Le délai d'instruction n'est pas convenable au rapport des délais dans les autres CD. Un point spécifique avec le nouveau directeur, la DRH et les OS est prévue le 31/03.
Commentaire : après un audit en 2013, un déménagement fin 2016, l'arrivée d'un nouveau directeur, … beaucoup de changements pour cette direction. Nous comprenons la nécessité de la dématérialisation mais attention aux équipes qui s'épuisent au vue des maintes modifications …

DAG : Transformation du poste de chef de service en poste de chef d'équipe. Le poste de chef de service sera publié au départ de l'agent assistant administratif.
Commentaire : nous ne doutons pas du besoin sur le terrain d'un chef d'équipe. Ce poste avait été supprimé sur le dernier organigramme pour positionner l'agent comme gestionnaire technique, poste qu'il n'a jamais pu occuper du fait de la charge de travail sur le terrain.
Mais nous pensons que le poste de chef de service est aussi important et suspendre son recrutement au départ d'un agent administratif dans quelques mois peut s'avérer délicat pour elle, ses collègues pouvant attendre son départ pour espérer un service structuré.
Un peu de considération pour les agents proches de la retraite fera partie de nos thèmes lors de notre action sur la qualité de vie au travail.

A7- Point d'étape relatif au schéma directeur des ressources humaines (SDRH) – Anne COLLIN
Présentation en cours de parcours du schéma qui sera présenté lors d'un prochain CT : pilotage, management, respect et ouverture, qualité de vie au travail, dialogue et échanges.
Nous aurons donc l'occasion de vous en reparler.
Nous demandons l'échéancier pour la mise en place de différents dossiers qui nous sont annoncés comme nombreux.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr

Section départementaux

A8-Dématérialisation des bulletins de paie – Anne COLLIN

Les 5 départements ligériens se sont engagés dans une démarche de mutualisation touchant : les solidarités, les achats, la culture, les données de gestion et les ressources humaines (management, formation, dématérialisation des bulletins de paye, …)
Seul le CD44 dispose d'un dossier administratif agent dématérialisé.
Les CD53, 72 et 44 devraient s'engager dès juin dans la dématérialisation des bulletins de paye.
Le CD 85 devrait suivre et le CD 49 souhaite au préalable changer son logiciel RH.
Cette obligation ne s'impose pas aux départements (contrairement à l'Etat).
A compter de juin, les agents pourront recevoir leur bulletins de paye sur leur espace personnel sur Intranet, couplé avec un envoi papier.
Les assistants familiaux ne sont pas concernés par cette expérimentation.
Il est proposé aux agents d'ouvrir eux-mêmes un coffre-fort auprès de leur opérateur. L'envoi par mail n'est pas recommandé car pas sécurisé et les agents pourront utiliser les multi-fonctions pour imprimer leurs bulletins de paye.
Nous demandons un travail en commun avec les OS.
Commentaire : lors du CT du 03/10/16 M. GRIMAUD et M. MARTEAU parlaient de la mise à disposition d'un coffre-fort à disposition des agents garanti autant que nécessaire en fonction des directives réglementaires.
Chaque agent doit pouvoir justifier de ses revenus au moment du calcul de la retraite. Il est opportun de garantir une solution pérenne et sécurisée au risque de voir une majorité d'agents refuser la dématérialisation, possibilité offerte puisque chacun peut s'y opposer. Comment accéder à l'Intranet en cas de mobilité hors CD53 ? au domicile ?
Le Compte personnel d'activités mis en place par le Ministère du travail doit être favorisé .Il permet à son titulaire de consulter tous ses bulletins durant toute sa carrière.
Une attention particulière sera faite auprès des agents en difficultés avec l'outil numérique ou non équipés à domicile : attention à l'illectronisme.

N'hésitez pas à nous informer de vos problèmes
ou nous transmettre vos remarques.
Si vous souhaitez une heure d'info syndicale
Si vous souhaitez nous rejoindre
…
Contactez-nous, la balle est dans votre camp !

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr