



# Le Petit Cahier de la CGT Éduc'action

Numéro 52

Octobre 2018

## Équipe nationale

### 1er degré

Henri BARON

Elena BLOND

Fabienne CHABERT

Antoine DIERSTEIN

François-Xavier

DURAND

Malika GAUDEL

Jean GRIMAL

Yvon GUESNIER

Chrystel LEVARDON

Marc LE ROY

Jérôme SINOT

## Illustrations

Marc LE ROY

Vincent PINCHAUX

## Dans ce numéro :

Édito 1

108h et NUMEN 2

Evaluations 3

PPCR 4-5-6

AESH 7

Plastique dans  
les cantines 8

## L'édito

### Résister ensemble car une autre École est possible

Nous voilà à la veille des vacances d'octobre et la rentrée scolaire semble à des années lumières derrière nous.

Ces premières semaines ont été éprouvantes pour beaucoup d'entre nous. Une fois de plus, nous semblons courir après le temps pour pouvoir travailler correctement dans nos classes et nos écoles, pour pouvoir répondre à toutes les demandes des parents et des élèves, des collectivités et surtout de notre ministre tout puissant. Car en effet, si beaucoup de collègues préfèrent rester sourd·es aux exigences d'une hiérarchie aux volontés idéologiques discutables, de très nombreuses enseignant·es ont préféré suivre les recommandations. Dans ces conditions, la charge de travail a été énorme à affronter : nouveaux programmes, évaluations nationales, animations pédagogiques imposées, APC à construire ou résistance à la hiérarchie...

La CGT Éduc'action rappelle que dans bien des cas, toutes ces demandes institutionnelles n'ont aucun fondement légal et que nos supérieurs ne peuvent pas tout imposer. Il n'y a que la mobilisation des personnels et la solidarité dans les écoles pour s'y opposer, comme cela a été le cas dans de très nombreux départements où les intersyndicales ont mené bataille.

La CGT Éduc'action mène aussi la bataille idéologique contre un gouvernement et un ministère qui visent à détruire tous les acquis sociaux ainsi que les outils démocratiques dont les salarié·es disposent. Avec la CGT, elle était mobilisée le 9 octobre dernier pour dire qu'une autre politique est possible contre les vautours de la finance. Avec les autres Fonctions publiques, elle est largement mobilisée pour la défense et la survie des instances paritaires dans nos métiers. À l'heure des élections professionnelles, le ministère propose une large refonte des commissions paritaires départementales les vidant de très nombreuses prérogatives, et laissant ainsi quasiment seul·es les directeur·trices académiques décider des affectations et des promotions.

**C'est tou·tes ensemble que nous devons nous opposer à cette volonté et c'est par le vote CGT Éduc'action en décembre que nous pourrons faire reculer le ministre.**

Jérôme SINOT



## 108 heures

## Distinguer le faux du vrai !

**Avec la rentrée arrive son lot traditionnel de marronniers : les cartables, les feuilles qui tombent, et moins poétiquement les répartitions de classe et l'organisation des 108 heures. Une nouveauté pourtant cette année, certain·es IEN vont assez loin dans les demandes de plannings ou dans les prescriptions, bien au-delà de leur possibilité légale d'intervention.**

**Voici donc de quoi remettre les pendules à l'heure !**

Concernant les modalités de tenue des réunions, avec la nouvelle organisation de la semaine sur 4 jours, de nombreux·ses IEN encouragent, incitent ou imposent aux collègues de tenir leur réunion le mercredi matin sur 3 heures. Cela se fait soit directement soit en proscrivant les conseils des maître·sses le midi ou le soir. Le motif en est le suivant : le sérieux de la tenue des réunions et la capacité du conseil des maître·sses à se réu-

nir de manière active. Pour autant, ce n'est pas ce que prévoient les textes. La CGT Educ'action rappelle que l'article 14 du décret n°90-788 du 6 septembre 1990 prévoit que « *Le conseil des maîtres de l'école se réunit au moins une fois par trimestre en dehors de l'horaire d'enseignement dû aux élèves et chaque fois que le président le juge utile ou que la moitié de ses membres en fait la demande. Il donne son avis sur l'organisation du service qui*

*est ensuite arrêtée par le directeur de l'école, conformément aux dispositions du décret du 24 février 1989 susvisé.*»

Qu'est-ce que cela implique ? Que seul·e, le·la directeur·trice arrête le calendrier des 108 heures et ses modalités d'organisation (réunion, APC, niveaux d'enseignement ....). Si on ne peut pas empêcher d'émettre un avis comme tout un chacun, la décision n'engage que le·la directeur·trice.

De même, cela implique qu'aucun·e IEN ne peut prescrire de manière absolue tel ou tel niveau à tel type de personnel. C'est ainsi qu'un·e directeur·trice peut avoir un CP ou qu'un·e enseignant·e de CP peut travailler à temps partiel.

En conséquence, nous vous invitons à ne pas céder aux pressions et à agir collectivement dans les écoles pour que vos droits soient respectés par votre hiérarchie.

**Fabienne CHABERT**

## Le mot du mois

## NUMEN : un identifiant à ne pas égarer !

Le NUMEN, numéro d'identification Éducation nationale, est un identifiant associé à tout·e employé·e de la Fonction publique dépendant du ministère de l'Éducation nationale française (enseignant·es, inspecteur·trices, administration, services, AESH, AVS, contractuel·les etc.).

Il s'agit véritablement de notre identité au sein de l'institution car il est l'interface première avec notre administration. Unique tout au long de notre carrière et confidentiel, le NUMEN ne doit être ni égaré ni communiqué (il figure sur chaque arrêté de nomination ou peut être obtenu auprès de votre gestionnaire administratif).

Il permet, entre autres :

- d'activer notre messagerie professionnelle via Webmail;
- d'accéder au portail ARENA, consulter IPROF, visualiser notre fiche de paie... Cela permet par exemple de saisir ses vœux de mutation, vérifier son déroulement de carrière, s'inscrire dans le plan de formation;
- **de nous identifier lors du vote aux élections professionnelles 2018. Autant dire qu'il nous sera indispensable pour nous exprimer !**

**Chrystel LEVARDON**

## Évaluation

## Évaluations nationales, la suite

**La CGT Educ'action a déjà réagi vigoureusement contre la pérennisation des évaluations nationales en CP et CE1, comme elle l'avait déjà fait l'an passé. Suite à notre communiqué de presse, des échanges et des rencontres inter-syndicales (nationales et locales) ont eu lieu au cours du mois de septembre.**

La CGT Educ'action, avec le SNU-DI FO et SUD, s'est adressée au ministre pour dénoncer cette opération de dessaisissement de l'outil de travail des collègues au seul profit du ministère et du Conseil scientifique de l'Éducation nationale. Nous avons rappelé notre opposition à cette généralisation de la culture du chiffre et de l'évaluation qui est instaurée dans l'Éducation, et la volonté d'imposer à court terme des pratiques pédagogiques issues des seules neurosciences. Nous avons aussi montré notre opposition à toute pression hiérarchique

qui viserait à impressionner les collègues.

La CGT Educ'action considère que ces évaluations ne sont en rien un outil au service des élèves ou des enseignant·es. Comment croire qu'elles seraient profitables aux personnels pour affiner leur travail alors qu'ils ne sont même sollicités pour effectuer les corrections ? Les enseignant·es sont réduit·es au simple rôle de télégraphistes et d'exécutant·es. C'est toujours autant inacceptable pour nous à l'heure où le ministre cherche de plus en plus à instaurer la rémunération au mérite

sur la base de résultats chiffrés (des évaluations par exemple...).

À ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse à notre demande de suspension des évaluations. Le silence joue en la faveur du ministère puisque la période de passage des évaluations est écoulée. Nous sommes restés attentif·ves à toute mesure de pression ou de rétorsion qui viserait des collègues qui ne se soumettraient pas aux injonctions. La rapide publication des résultats par le MEN indique bien sa volonté de nous imposer une pédagogie unique...

**J. SINOT**

**(In)égalité salariale**

L'Éducation nationale est loin de donner l'exemple en matière d'inégalités de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes.

Au regard du rapport de situation comparée ministériel 2016-2017 un certain nombre d'éléments montrent que l'égalité est loin d'être atteinte.

Cela est peu perceptible en début de carrière mais vraiment visible au fur et à mesure de l'ancienneté de service.

La différence de revenu annuel entre un homme et une femme représente en moyenne 1 mois de salaire (soit environ 14%).

La proportion d'hommes dans le premier degré est en moyenne de 17% et pourtant ¼ des fonctions de direction d'école est assuré par ces derniers.

Il est aussi remarquable qu'à fonctions similaires les femmes sont en moyenne promues moins rapidement que les hommes.

*(Suite page 4)*



(Suite de la page 3)

Ce phénomène est notamment influencé par le fait qu'elles sont plus nombreuses à prendre des temps partiels ou des congés parentaux (« pour élever les enfants »), au-delà de cette donnée il règne encore des stéréotypes qui admettraient le fait que les capacités professionnelles des femmes seraient plus naturelles et que les hommes mériteraient plus d'attention de la part de l'institution quant à leurs qualités.

L'accès à la hors classe reste encore problématique bien que l'administration tente de rectifier cette injustice en proportionnant le nombre de promotions au pourcentage représentatif. Le rapport montre que 66% des femmes sont promues alors qu'elles représentent 83% du corps enseignant du 1<sup>er</sup> degré. Par contre si l'administration va être plus attentive sur le passage à la hors classe, la création de la classe exceptionnelle dans le cadre du PPCR va forcément avantager les hommes puisqu'ils répondent mieux aux critères de ce grade (fonctions, hors classe).

## Carrière

### PPCR : un an après, où en est-on ?

**Rappelons d'abord que ce protocole n'a pas été signé par la CGT. Bien souvent, les organisations syndicales signataires ne mettent en avant qu'une application positive. Pourtant ce protocole est loin d'être une avancée. Une analyse plus fine montre de fortes disparités entre les collègues : pour qu'une minorité y gagne, une large majorité perd beaucoup.**

À la rentrée dernière, l'ensemble des collègues a été reclassé par les administrations départementales dans les nouvelles grilles d'échelons. C'était donc le départ d'une nouvelle évolution de carrière. À ce reclassement technique s'ajoutait une nouvelle pratique d'évaluation et de promotion qui devait permettre un avancement plus régulier des personnels.

Nous avons travaillé pour informer les personnels de leurs droits et pour leur expliquer les différents types de reclassements. Il a fallu également rappeler que ce reclassement n'entraînait pas automatiquement un gain de salaire puisque, dans le même temps, le point d'indice n'était pas réévalué et qu'il n'y avait aucun gain d'échelon dans ce reclassement.

**En un an, l'application du protocole PPCR n'aura pas permis aux collègues de gagner davantage** ni de rattraper la perte de

pouvoir d'achat subie depuis 2000. Le rêve qui a été vendu s'est évanoui face à la dure réalité de la politique gouvernementale d'austérité à l'encontre des fonctionnaires.

Si nous avons constaté que, de façon générale, les collègues de la Classe Normale ont, et pourront, avoir une carrière qui se construit de façon plus linéaire avec un avancement qui se désolidarise petit à petit des inspections-évaluations, il reste de nombreux points noirs. Il y aura toujours des étapes de passage avec obstacles aux 6<sup>ème</sup>-8<sup>ème</sup> échelons et au passage à la Hors Classe. **Les rendez-vous carrière auront toujours l'objectif d'accélérer les carrières de certaines au détriment d'autres** sur des critères encore obscurs. Avec les premières commissions paritaires d'accès à la Hors Classe, on s'est également rendu compte que, pour de très nombreux collègues promouvables ces

deux dernières années, l'instauration du dispositif et du système d'appréciation des DASEN allait les desservir face aux nouveaux-elles promouvables de cette année. Pour la majeure partie d'entre elles, ils-elles se sont retrouvés loin dans le classement des promouvables, et perdent de très nombreuses années pour accéder à la HC. Ce système d'appréciation issue du rendez-vous de carrière est aussi une aberration puisque cette "notation" indirecte est définitive et ne peut être révisée chaque année pour permettre éventuellement un accès au grade supérieur.

Enfin, que dire de la Classe exceptionnelle et de sa constitution. Nous ne reviendrons pas sur son caractère profondément injuste qui récompense le "mérite" jugé par la seule administration. Ce grade à accès fonctionnel est le symbole d'une Fonction publique explo-

(Suite page 5)

(Suite de la page 4)

sée, débarrassée de toute règle commune garantissant la neutralité dans ses missions et fonctions. De plus, les commissions paritaires ayant procédé à la création de ce nouveau grade et à la promotion des collègues ont été le plus souvent constituées dans des conditions plus que louches, relayant le parita-

risme à un simple objet facultatif. Le résultat en a été parfois hallucinant avec moins de candidatures de collègues que de promotions possibles...

**En définitive, la situation après un an de mise en place n'est pas très éloignée de celle annoncée par la CGT Educ'action.** Nous vous invitons à relire nos publications à ce sujet et à comparer.

Nous ne voulions pas être des oiseaux de mauvaise augure, mais bien des lanceuses d'alerte. Aujourd'hui, à la différence d'autres organisations qui ont soutenu ce projet, **nous ne cherchons pas à défendre la moindre petite partie du PPCR. Pour nous, tout est à jeter et nous le redisons à toutes les collègues.**

**J. SINOT**

## Rendez-vous Carrière : comment contester son évaluation et son appréciation ?

Les agent-es qui ont eu un rendez-vous de carrière l'année scolaire dernière reçoivent la **notification de l'évaluation finale dans les quinze jours après la rentrée.**

Elle fait suite au compte-rendu d'évaluation sur lequel les agent-es ont pu (s'ils/elles le souhaitent) porter des observations. Cette évaluation finale détermine « la valeur professionnelle » et est cruciale pour les évolutions de carrière des agent-es (accélération d'échelon et peut être accès à la Hors Classe une fois la phase transitoire terminée).

La CGT Educ'action a été interpellée à de nombreuses reprises par des collègues dont l'appréciation finale ne reflète pas les grilles d'évaluation du ou des évaluateurs « primaires ». Par exemple : « excellent » concernant les items de la grille d'évaluation et un « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en appréciation finale. Ce mode d'évaluation est dans ce cas incompréhensible.

Pour chaque agent-e, un recours est possible et il ne faut pas hésiter à le faire. Comment ?

L'agent-e peut former un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès de l'IA/DASEN, dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière. N'hésitez pas à contacter la CGT Educ'action si vous souhaitez un modèle de lettre.

L'autorité compétente dispose à son tour de 30 jours francs pour répondre. **En cas de réponse défavorable**, l'agent-e peut **saisir la commission administrative paritaire (CAP)** d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

**Il est précisé que le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.**

**En cas de recours, contactez les syndicats départementaux de la CGT Educ'action pour vous aider dans ce recours** et en assurer le suivi auprès des autorités hiérarchiques.

## Primes de direction... surprise de rentrée !

Pour "simplifier les payes" les deux indemnités de sujétion pour les directeur-trices d'école (part fixe et part variable) vont être regroupées en une seule... Jusque là rien d'extraordinaire... Mais du coup elles ne seront versées qu'en novembre (avec effet rétroactif)... L'anticipation, dans l'Éducation nationale, on ne connaît pas !!!

Rappelons que quand vous avez un trop perçu, même quand c'est vous qui le signalez, cela ne pose aucun problème à cette même Éducation nationale de vous le retirer en 1 seule fois et immédiatement.

## Des sous-sous dans la popoche... Indemnité REP +

L'arrêté a paru. Elle passe à 3479 € (brut annuel) au lieu de 2312 €.. À noter que pour les IEN ayant un REP+ dans leur circonscription, elle passe à 1667 €..

Pour les REP pas de modification : 1734 € annuels (500 € pour les IEN).

## Carrière

## Hors classe, PPCR : on nous prend vraiment pour des imbéciles !

Une "rallonge" pour l'accès à la Hors classe 2018 est donc finalement arrivée... 315 ! Excusez du nombre ! Au niveau national, c'est une moyenne de 3 par département... l'extase !



**Pour  
rappel,  
la CGT n'a  
pas signé le  
PPCR...**

Ce serait en "application du PPCR" un passage d'un taux de 5,5 % à un taux de 13,2 % en 2018 et devrait passer à 15,1 % en 2019 pour rejoindre à terme le ratio des corps du second degré (qui passe de 7% à 17 %...). Enfin une grande victoire des signataires du PPCR !

Sauf que plusieurs problèmes apparaissent :

- Le rapprochement entre les ratios premier et second degré était prévu bien avant le PPCR, et selon un rythme bien meilleur et avec un taux plus intéres-

sant...

- Les 5,5 % ainsi que les 13,2 % sont calculés sur les promouvables à la Hors classe... Or, le calcul du nombre de promouvables n'est plus le même. En effet, jusqu'à 2017 on était promuable à partir du 7ème échelon, mais depuis cette année, on est promuable à partir du 9ème échelon avec plus de 2 ans d'ancienneté dans l'échelon... d'où un ralentissement de l'augmentation (une quasi-stagnation) du nombre de promues...

- Se rajoute aussi l'arbitraire renforcé

des modalités du passage à la Hors Classe, mis en place par le PPCR...

Bref, nous comprenons la discrétion des organisations syndicales signataires du PPCR sur cette "victoire". Rappelons à toutes fins utiles, qu'un·e collègue au 5ème échelon de la Hors Classe aujourd'hui a un pouvoir d'achat inférieur à celui d'un·e collègue au 11ème échelon de la Classe Normale il y a 17 ans... Si c'est ça la véritable avancée du PPCR vanté par certains, on leur laisse !

**Yvon GUESNIER**

Reçus par l'autorité hiérarchique, les camarades des Alpes Maritimes ont pu juger sur pièce des **effets négatifs du PPCR** et de ses corollaires... En effet, **la question des appréciations données à la suite des RDV carrières a été soulevée car elle nécessitait une clarification.**

Il y a des dissonances difficilement compréhensibles. Par exemple, un·e collègue ayant trois mentions "excellent" et huit "très satisfaisant" se voit attribuer l'appréciation "satisfaisant" par l'IA. Étonnant, non ?

Non, **il n'y a pas de logique mais un système, qui, rappelons-le, est la conséquence directe du PPCR, qui amène l'Inspecteur d'Académie à décider de manière arbitraire des 30% qui seront promues avec un an d'avance**, sans qu'aucun élément "modérateur" ne puisse amener de modifications. Dans l'ancien système (qui était loin d'être parfait), à barème égal, il y avait des discriminants qui évitaient que seule la note soit prise en compte, et l'IA était dans l'incapacité de connaître "à coup sûr" le mode de passage à l'échelon supérieur. Là, l'IA choisit tout seul les 30% qui seront "promues". Si les discriminants existent toujours sur le papier comme auparavant, ils ne pourront être pris, par exemple, au 6<sup>e</sup> échelon pour un passage anticipé au 7<sup>e</sup>, l'appréciation "très satisfaisant" représentant exactement 30% des promouvables. Si vous êtes au 6<sup>e</sup> échelon, l'appréciation "excellent" est impossible, la progressivité doit exister et seuls 30% auront "très satisfaisant". CQFD...

## AESH

## Auxiliaires de Vie Scolaire : des précaires au service de l'inclusion

**C'est toujours la même chanson. Avant chaque rentrée, le ministère promet du changement et des moyens pour l'inclusion, mais la réalité est tout autre.**

Si le ministère a décidé de réduire de deux années à neuf mois d'activité pour prétendre à un CDD AESH, délai auquel s'ajouteront six années de CDD AESH pour prétendre à un CDI, la CGT Educ'action considère que le compte n'y est pas ! Elle rejette aussi les « plans bricolages » organisés avec les collectivités (« Plan mercredi ») pour augmenter les contrats initiaux en conventionnant avec la commune pour « déprécariser » ces personnels !

La rentrée est passée depuis bientôt sept semaines. Mais des élèves attendent toujours leur notification et sont en classe où les enseignant·es doivent gérer au jour le jour (heure par heure) des troubles, des situations de handicap, avec pour seule méthode le "DBTS" (Débrouille Toi Tout·e Seul·e).

Dans beaucoup de départements, on retrouve une moyenne de 20 % d'enfants qui ne sont pas pris en charge malgré la notification alors que des AESH

et AVS sont sans affectation ou en attente de renouvellement, sans compter les AVS qui peuvent prétendre au CDD



AESH avec neuf mois d'activité.

En Seine Maritime par exemple, 627 AVS éligibles au « *Parcours Emploi Compétence* » (nouveau contrat aidé) n'ont pas été reconduites. Après l'angoisse, c'est maintenant la colère qui les anime d'autant plus qu'il n'y aurait que 582 possibilités d'affectation. Qui va sauter ?

La baisse de salaire entre le contrat aidé et le CDD AESH (autour d'une centaine d'euros) freine considérablement les personnes à accepter des CDD AESH (même si elles sont

éligibles) car elles ne peuvent tenir financièrement un budget de « pauvre ». Et que dire des frais de déplacement qui ne sont remboursés que deux fois dans l'année (janvier et juillet) alors qu'en milieu rural, où les distances entre écoles peuvent être importantes, être AESH relève du sacrifice ! Dans l'Allier, des collègues avaient jusqu'à 1200 € de frais kilométriques non remboursés.

Et pourquoi les déplacements entre les deux lieux de travail ne sont pas comptabilisés comme du temps de travail effectif ?

Les problèmes abordés ci-dessus sont ceux qui apparaissent les plus brûlants en cette rentrée, mais on pourrait compléter cette liste avec les questions du statut, du salaire (et donc des grilles), du temps plein, de la formation, de la reconnaissance du métier (et non un sous-diplôme), de l'accès aux droits.... Pour la CGT Educ'action, il y a urgence à agir.

**Elena BLOND  
& FX DURAND**

### Pour rappel, la CGT Educ'action revendique

⇒ La titularisation de toutes les salarié·es, quel que soit le contrat, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée ;

⇒ La création d'un nouveau métier sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH ;

⇒ Un service à temps complet qui intègre les périodes de réunion de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignant·es, de préparation, les déplacements...

⇒ Une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum +2.

## Santé

# Plastique toxique dans les cantines : c'est fini !?

Le vendredi 14 septembre, les députés ont voté à l'Assemblée Nationale un amendement qui met fin, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à l'utilisation de contenants alimentaires de cuisson, de réchauffe et de service en matière plastique, dans les services de restauration collective des établissements scolaires et universitaires ainsi que des établissements d'accueil des enfants de moins de six ans.

La CGT Educ'action se réjouit de ce vote qui est une très bonne nouvelle d'abord pour

les enfants de nos cantines, pour la santé publique et pour l'environnement.

La conséquence de ce vote pour la ville de Nice est qu'elle devra revoir complètement le mode de cuisson prévu pour la nouvelle cuisine centrale initialement prévu dans des poches plastiques qui favorise l'exposition aux perturbateurs endocriniens et cancérigènes contenus dans les plastiques.

Ce vote, obtenu malgré les pressions des lobbies industriels et de leurs représentants politiques, est

une victoire pour l'association "Cantine sans plastique", la FCPE et la CGT Educ'action 06 qui s'étaient prononcées contre l'utilisation des contenants en plastique depuis le début des débats sur la loi EGALIM et avaient alerté la mairie de Nice sur les dangers du plastique sans être entendues.

Ce vote est un formidable encouragement à la mobilisation citoyenne et syndicale pour imposer le droit à une alimentation saine et durable.

**La CGT Educ'action  
06**



Retrouvez-nous sur Internet :

<http://www.cgteduc.fr/>

<http://cgteduaction1d.ouvaton.org/>

POUR ELLES, POUR EUX, POUR NOUS,  
LE CHOIX DU COLLECTIF !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

de la FONCTION PUBLIQUE

du 29 NOVEMBRE

au 6 DÉCEMBRE 2018

JE VOTE CGT



À remettre à un-e militant-e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous  
CGT Educ'action 263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL cedex

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Nom (Mme, M.) ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Localité .....

Tél ..... Mél .....@.....

Département d'exercice : .....

Pour me syndiquer en ligne, je clique [ici](#).



des femmes et des hommes  
artisans du quotidien

#LE6DECEMBREJEVOTECGT