



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 28 ET 29 JANVIER 2021

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT (Pour avis et vote)

Dossiers présentés par l'Administration

PRESENTATION DE LA CHARTE D'UTILISATION DES RESSOURCES NUMERIKES

Expert de l'administration : Monsieur CAMILLERI

Préambule : La CFDT et SUD demandent que leurs questions sur la sécurisation des données dans le social et le logiciel file active soient traitées en même temps que les débats sur cette charte. Les 2 organisations syndicales considérant le non-respect du RGPD dans la collectivité. L'administration a refusé cette proposition. Ces 2 questions seront donc traitées à la fin du CT.

CFDT: « Suite à l'engagement pris par la DGS et le DGADS lors du dernier CT nous souhaiterions voir une information sur l'avancée du dossier concernant la sécurisation des données partagées dans le social et l'information faite aux usagers. »

SUD « Déploiement file active :. Plusieurs questionnements : Qu'est-ce que cet « outil » ? Quelles informations ? Quelles précautions ont été prises ? Quel document d'information est à remettre aux usagers avant ce genre de fichage ? »

Une charte avait été présentée en CT en 2013. Celle présentée ce jour est actualisée suite à l'évolution du cadre législatif notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) du 27 avril 2016 en application depuis le 25 mai 2018.

L'expert de l'administration nous informe d'un audit sur la sécurité du système informatique au sein de la collectivité car actuellement il y a des failles. Il est nécessaire de sécuriser au mieux l'informatique notamment avec l'élargissement du télétravail.

Des principes réglementaires, précisés dans la charte, s'appliquent à tous les traitements de données à caractère personnel mis en œuvre par le Département (traitements sur les données à caractère personnel des citoyens, administrés, bénéficiaires, élus et agents). Le département est responsable du traitement des données à caractère personnel.

La CFDT rappelle que le Conseil Départemental du Gard ne respecte pas les principes essentiels d'information aux usagers dans le cadre du RGPD et collecte ainsi des informations à but statistique de façon illicite sans consentement préalable.

L'administration reconnaît de ne pas être en règle sur certains points sur le RGPD qui seraient en cours de régularisation.

Cette charte n'est qu'une déclinaison de principes de bonnes pratiques mais l'administration n'a toujours pas mis en place toutes les mesures indispensables pour respecter le cadre législatif. Pour cette raison, la CFDT s'abstiendra.

VOTE

ABSTENTION : CFDT, SUD, CGT

PRESENTATION DU BILAN DU COLLEGE DE DEONTOLOGIE ET DE SA NOUVELLE COMPOSITION

Lors du CT d'octobre 2020, l'administration avait présenté le bilan du collège de déontologie et sa nouvelle composition (4 directeurs et 1 chef de service). La CFDT avait interpellé l'administration, car au CT de février 2020, il avait été demandé que ce collège ne soit pas ouvert qu'à des catégories A. La DGS avait reconnu l'absence de cette modification dans le rapport et avait retiré le dossier.

Ainsi, le rapport est présenté à ce CT avec l'intégration au sein du collège de déontologie d'un agent de catégorie B. Les organisations syndicales demandent que ce soit un agent de catégorie C/B. L'administration accepte cette proposition.

VOTE

POUR : CFDT, SUD

REFUS DE VOTE : CGT

ACTUALISATION DU REGLEMENT GENERAL DE L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

Le règlement de l'action sociale nécessite d'être mis à jour, en fonction notamment de la circulaire relative aux prestations interministérielles d'action sociale et à certains changements de barèmes de référence.

Concernant, la participation à la complémentaire santé : actuellement, l'attribution intervient le 1^{er} jour du mois suivant la demande et ne permet donc pas actuellement la rétroactivité du versement de la prestation. Il est donc proposé l'introduction de la modification suivante : *« à titre exceptionnel et sur justificatif médical, l'autorité pourra faire dérogation à cette disposition en permettant la rétroactivité du versement de l'année en cours, dans l'hypothèse d'un empêchement de nature exceptionnelle qui n'aurait pas permis à l'agent de faire ces démarches à temps ».*

Dans les débats, il est fait part des difficultés de certains agents d'obtenir une attestation de l'employeur du conjoint spécifiant le non versement de cette prestation pour que l'agent du CD30 puissent bénéficier des prestations pour « enfants handicapés de moins de 20 ans » et « enfants handicapés âgés de 20 à 27 ans ». Ainsi il est proposé de rajouter : « une attestation sur l'honneur du conjoint ou concubin dans l'hypothèse où l'employeur du conjoint ou du concubin ne fournirait pas une telle attestation ».

VOTE

POUR : CFDT, SUD, CGT

PERIODE PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

La question de la CFDT pour AVIS ET VOTE est rattachée à la présentation de la procédure PPR « **Demande de délibération au sein de la collectivité pour le maintien du régime indemnitaire pendant la PPR (Période de Reclassement Professionnel).** »

Durant la période préparatoire au reclassement d'un agent, chaque collectivité décide de maintenir ou pas, le régime indemnitaire de cet agent. La CFDT demande donc le maintien du régime indemnitaire pendant la période de reclassement.

L'administration nous indique que le Conseil Départemental du Gard maintiendra le régime indemnitaire pour les agents qui sont en PPR.

PRESENTATION DE LA PROCEDURE PPR

Depuis la parution du décret du 5 mars 2019, la CFDT à maintes fois interpellé l'administration en demandant la mise en place de ce dispositif.

Les fonctionnaires reconnus, en raison d'une altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois s'ils sont en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement permet donc à un agent de pouvoir exercer d'autres fonctions que celles qu'il exerçait jusqu'alors.

Les objectifs de la PPR :

- Préparer et le cas échéant de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.
- Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

D'une durée maximale d'un an, la PPR peut comporter, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

L'accompagnement RH est fait par les Conseillers en Evolution Professionnelle de la collectivité.

L'agent en PPR aura aussi un tuteur, agent de la collectivité, qui l'accompagnera dans sa phase d'apprentissage de son nouveau métier.

Le guide de la procédure présenté ce jour permettra de pouvoir informer aux mieux les agents de ce droit à la PPR. Nous regrettons que l'administration nous présente cette procédure deux ans après la parution du décret, alors que des agents auraient pu déjà en bénéficier pendant cette période.

La CFDT demande des précisions supplémentaires :

- **L'agent restant sur son support de poste budgétaire, est ce que celui-ci sera remplacé sur son poste pendant sa PPR ?** L'administration nous indique, que si le besoin de remplacement est nécessaire, l'agent pourrait être remplacé par un CDD.
- **L'agent va effectuer peut-être plusieurs missions dans des services différents, donc qui effectuera l'entretien professionnel ?** L'administration nous indique qu'à ce jour, pour des raisons techniques de logiciel, seul le supérieur hiérarchique de son ancien poste peut effectuer cette démarche. La CFDT demande qu'un travail soit fait à ce sujet en lien avec le tuteur de l'agent afin que l'entretien annuel d'évaluation soit la réalité de l'année de la PPR.

VOTE

POUR : CFDT, SUD

ABSTENTION : CGT

PRESENTATION DES CHARTES DES FORMATEURS ET DES TUTEURS INTERNES

La collectivité a recours aux compétences de ses agents pour effectuer des missions de formateur ou de tuteur.

Il est présenté au CT deux chartes établissant les principes et modalités d'exercice de ces deux activités.

Un formateur est un agent du département qui possède des connaissances et des savoir-faire spécifiques, et qui en assure la transmission au sein de l'administration de manière accessoire par rapport à son activité principale principale.

Un tuteur est un agent qui accueille, accompagne, guide un agent dans la phase d'apprentissage d'un nouveau métier (maitre d'apprentissage, agents accompagnant d'autres agents en reclassement ou en immersion dans le service dans le cadre d'une reconversion professionnelle, les agents suivant la mission d'un service civique).

La CFDT demande :

- Que les missions de tuteur ou formateur soient intégrées dans la fiche de poste
- Que ce ne soit pas imposé aux agents, que seuls les agents volontaires soient positionnés sur ces missions.
- Que les formations de base préalable pour effectuer ces missions soit obligatoires et non conseillées
- Que l'administration reconnaisse la spécificité de ces missions supplémentaires en valorisant le régime indemnitaire des agents concernés dans le cadre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

La CFDT insiste sur la charge de travail engendrée par la mission tutorale qui ne permet pas à l'agent de pouvoir assumer pleinement son travail journalier. Lorsqu'un agent est tuteur dans son service, la hiérarchie doit obligatoirement faire un point avec l'équipe pour évaluer les conséquences sur la charge de travail du tuteur.

Ainsi, nous demandons ainsi que la phrase « *Idéalement, les temps de travail consacrés à la mission tutorale sont clairement identifiés et planifiés par le tuteur et son supérieur hiérarchique, de même que la mission tutorale est prise en compte dans l'organisation des activités du tuteur, en termes de charge de travail.* » : le mot IDEALEMENT soit supprimé. L'administration valide la proposition de la CFDT.

VOTE

POUR : CFDT

ABSTENTION : CGT

CONTRE : SUD

FRE MECANICIEN DE GARAGE DEPARTEMENTAL

Fusion des FRE de mécanicien de garage automobile et de mécanicien d'automobiles et d'engins en une seule FRE calibrée en C/C+ suite à la réorganisation de la Direction de la Logistique et la création du garage départemental.

VOTE

POUR : CFDT, CGT

NE PARTICIPE PAS AU VOTE : SUD

FRE COORDONNATEUR DES ATELIERS

Modification de l'intitulé, du calibrage compte tenu des niveaux de compétences et technicité attendue.

Calibrage en C+/B

VOTE

POUR : CFDT, CGT

NE PARTICIPE PAS AU VOTE : SUD

FRE RESPONSABLE POLE INTERVENTION

Cette FRE déjà existante au sein de la collectivité concerne à présent le Pôle Imprimerie suite à la réorganisation de la DLOG validée au CT d'octobre 2020.

L'administration souhaite ouvrir cette FRE B+/A à la filière administrative. Actuellement, celle-ci est ouverte uniquement à la filière technique.

La CFDT s'interroge sur ce changement alors que le dossier relatif à la réorganisation de la DLOG a été présenté au CT d'octobre 2020. Cette modification n'a jamais été abordée ni en groupe de travail (entre organisations syndicales et administration) ni en instance paritaire.

La CFDT indique que le poste est passé en vacance interne en 1ère phase. L'administration nous précise que le jury a été infructueux et que « cela pourrait intéresser des agents de la filière administrative ». Pour la CFDT, cela ne rentre pas dans le cadre du règlement mobilité interne de la collectivité. Sur ce principe donc, la CFDT s'abstient sur un changement de filière d'une FRE **dont la modification ne respecte ni les débats du CT d'octobre ni le règlement mobilité.**

VOTE

ABSTENTION : CFDT

POUR : CGT

NE PARTICIPE PAS AU VOTE : SUD

FRE ELECTRICIEN
FRE MACON
FRE PEINTRE
FRE PLOMBIER CHAUFFAGISTE
FRE MENUISIER
FRE MENUISIER
FRE JARDINIER

Modification de la pesée d'emploi en C/C+ compte tenu des niveaux de compétence et technicité attendue.

Lors du CT de février 2020, la CFDT avait demandé le calibrage de ces FRE en C/C+ pour la reconnaissance des compétences et du niveau demandé pour le recrutement de ces métiers spécifiques.

A l'époque, l'administration n'avait pas apporté une suite favorable à la demande « pour avis et vote » de la CFDT. Et nous avons été le seul syndicat à voter POUR.

Nous ne pouvons donc que nous satisfaire ce jour, que l'administration reconnaisse le niveau de compétence et de technicité attendue par ces métiers et donne ENFIN une suite favorable à la demande de la CFDT lors du CT de février 2020.

Cependant, la CFDT redemande, comme au CT de février 2020, le calibrage en C/C+ de la FRE de cuisinier et de la FRE d'ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires pour l'équité de traitement des agents dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Nous espérons donc que l'administration proposera donc ces deux FRE au prochain Comité Technique et le combat de la CFDT sera totalement gagné.

VOTE

POUR : CFDT, CGT

NE PARTICIPE PAS AU VOTE : SUD

Questions pour avis et vote de la CFDT

« Travailleurs handicapés : suite à la loi du 6 août 2019, le décret du 13 mai 2020 fixe pour une période limitée « les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. » Nous souhaiterions que le département mette en place cette disposition. »

L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un cadre d'emploi supérieur ou catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

La CFDT demande la mise en place de ce dispositif dans la collectivité et précise que les collectivités doivent avoir une bienveillance particulière pour les agents en situation de handicap.

L'administration nous indique qu'elle n'avait pas prévu pour l'instant de le mettre en œuvre et qu'il est nécessaire de faire une étude budgétaire pour analyser l'impact financier et définir le nombre d'agents concernés (le nombre d'emplois susceptibles d'être offert au détachement, au bénéfice des fonctionnaires concernés est fixé par l'autorité territoriale).

L'administration s'engage à nous faire un retour à la demande de la CFDT au CT d'octobre 2021.

VOTE

POUR : CFDT, SUD

ABSTENTION : CGT

« Demande de nouvelle délibération permettant la monétisation du Compte Epargne Temps. »

De nombreux agents ont interpellés la CFDT car ils seraient intéressés par la monétisation du CET.

Actuellement, la collectivité permet aux agents de prendre les jours accumulés sur le C.E.T uniquement sous forme de congés.

Mais, il existe d'autres possibilités d'utilisation de ces droits :

- L'indemnisation forfaitaire des jours (monétisation)
- La prise en compte des jours au sein du régime de RAFP (régime de retraite additionnelle de la fonction publique)

Les collectivités peuvent ainsi prévoir, par délibération, une compensation financière au profit de leurs agents en contrepartie de jours inscrits dans leur C.E.T.

L'administration nous indique que, pour l'instant, elle n'est pas favorable à cette monétisation mais qu'une étude budgétaire pourrait être réalisée au 2eme semestre 2021 pour étudier la proposition de la CFDT.

VOTE

POUR : CFDT

CONTRE : SUD, CGT

« Compte tenu des missions exercées par les responsables d'équipe STA (Service Territorialisé de l'Autonomie) et pour une équité dans les différents services de la DGADS, nous demandons que leur poste soit qualifié en « chef de service adjoint »

Les services territorialisés des UTASI ont tous des chefs de service adjoint sauf le Service Territorialisé de l'Autonomie.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle et des Emplois et Compétences (GPEC), la CFDT demande que les responsables des prestations en faveur de l'autonomie soient sur une FRE de Chef de Service Adjoint. En effet, ces responsables ont des missions correspondantes à celles des chefs de service adjoint des autres services territorialisés.

L'administration nous indique : « en 2021, dans le cadre de la poursuite des ajustements organisationnels liés à la mise en œuvre des préconisations de l'Audit de 2019 sur le Social, la DGADS (et plus particulièrement la DAUT) , au vu de la question posée, portera une réflexion sur le dimensionnement de ses services territoriaux et sur l'encadrement associé. »

Elle refuse pour l'instant de donner une suite favorable et se positionnera contre.

VOTE

POUR : CFDT, SUD, CGT

Pour Information

Administration : Présentation rapport 2020 Egalité Femmes Hommes

L'administration nous présente ce 5ème rapport sur l'égalité femmes hommes.

2020 fut la fin des travaux du Grenelle des violences faites aux femmes et la validation de travaux déjà engagés par le département : observatoire, site internet... Année 2020, marquée par la crise sanitaire et des nouvelles modalités de travail (télétravail)

Le rapport présenté comporte deux parties :

- Une partie sur les données des ressources humaines de la collectivité construit en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018
- Une autre partie relative aux actions menées en interne et en partenariat sur le territoire, en direction des gardoises et des gardois, et qui pourra aussi proposer une reconduction de certaines actions envisagées pour 2020 mais non réalisées au regard des contraintes sanitaires

La CFDT :

- Signale qu'en 2020 les agents ont fait plutôt du travail à domicile ou à distance au vu du contexte sanitaire et non un réel télétravail comme initialement prévu par le règlement actuel.
- Rappelle que depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, impose un taux minimum (40% en 2017) de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique (emplois fonctionnels de direction) ;
- Observe que dans le rapport, il est indiqué que la rémunération brute des hommes est de 2% plus élevée que celle des femmes.

Plus inquiétant et alarmant, il est mentionné :

- que 3 agressions physiques émanant des usagers ont eu lieu avec arrêt de travail (2 femmes et 1 homme)
- que dans le département du Gard sur les 3 dernières années 2017, 2018, 2019, 5 personnes ont été victimes de violences sexuelles (données issues des fiches hygiène et sécurité)

La CFDT alerte l'administration sur ces situations dramatiques et extrêmement graves. Nous relevons l'intérêt de ce rapport et la présentation faite ce jour.

Pour terminer, la CFDT souhaite que dans la lutte contre les violences conjugales et/ou faites aux femmes, l'administration communique à nouveau notamment sur le site aideauxfemmes@gard.fr.

CFDT : « Suite à l'engagement pris par la DGS et le DGADS lors du dernier CT nous souhaiterions voir une information sur l'avancée du dossier concernant la sécurisation des données partagées dans le social et l'information faite aux usagers. »

SUD « Déploiement file active : Plusieurs questionnements : Qu'est-ce que cet « outil » ? Quelles informations ? Quelles précautions ont été prises ? Quel document d'information est à remettre aux usagers avant ce genre de fichage ? »

Ces deux questions sont traitées en même temps.

Les échanges vifs de ce jour mettent en évidence le décalage de compréhension des différentes parties pendant les débats.

Aucun syndicat ne remet en cause des fichiers qui pourraient améliorer le travail quotidien dans le social et seraient plus performants que des fichiers Excel obsolètes, **MAIS** nous redisons depuis des mois que le RGPD n'est pas respecté et la sécurisation des fichiers insuffisante et mal préparée.

Peu de réponses concrètes sont apportées ce jour :

- Logiciel file active : ce logiciel est testé depuis plus d'un an. Des données personnelles sont renseignées sans information préalable des usagers.
Pourquoi ? réponse : c'est en cours...Depuis plus d'un an ?????
- Tous les logiciels et espaces partagés utilisés dans le social interrogent sur les habilitations d'accès, les partages entre plusieurs territoires...

Nous redisons que le secret professionnel des Assistants de Service Social (différent du droit de réserve et de discrétion de tous les agents) doit être respecté et protégé.

Les agents et le public n'ont pas l'information nécessaire sur :

- La bonne utilisation de ces outils informatiques
- Les risques et sanctions encourues en cas de mauvaise utilisation
- Les possibilités de « fichage »

Nous notons tout de même que l'administration reconnaît ce défaut d'information, et indique que des améliorations et une mise en conformité devraient être apportées....

Comptez sur nous pour suivre ce dossier !!!

CGT : « Nous demandons un point d'étape, UT par UT, suite à la mise en œuvre de la phase 2 de la réorganisation de la chaîne hiérarchique concernant les candidatures, les recrutements, les postes vacants... »

L'administration avait apporté la réponse écrite suivante :

Pour la mise en œuvre de cette réorganisation, la DTER a organisé, dès le 14 décembre 2020, des jurys pour permettre les mobilités qui ne seront effectives qu'à compter du 1er avril 2021.

Cette mobilité s'opère en 3 phases avec les publications

- des postes à pourvoir de catégorie A
- des postes à pourvoir de catégorie B et C+/B
- des postes à pourvoir de catégorie C+

Phase 1 :

La 1ère phase s'est déroulée à compter du 14 décembre dernier pour les emplois de Chef de service territorial et de Chargé de programme.

Les jurys ont eu lieu du lundi 14.12 au mercredi 16.12.20 pour les 5 Unités territoriales.

Les jurys étaient composés pour chaque Unité Territoriale :

- du DTer
- du Directeur Adjoint de l'UT concernée
- du Directeur Adjoint d'une autre UT
- d'un représentant de la DRH
- d'une chargée de mission de la DTer

Emploi de Chef de Service Territorial :

10 postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des agents du CD 30 de catégorie A.

15 candidatures déposées et recevables : 12 agents concernés par la réorganisation, 2 agents de la DGAML (DTER/SIAC, 1 agent de la collectivité)

Chaque candidat a été reçu en entretien durant ¾ d'heures (présentation, échanges, mise en situation sur un cas managérial tiré au sort parmi 11 situations, production écrite d'une durée de 30 mn sur la base d'un sujet choisi par le candidat parmi 7 sujets).

Emploi de chargé de programme :

5 postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des agents du CD 30 de catégorie A.

3 candidatures déposées et recevables par des agents concernés par la réorganisation. Un candidat a retiré sa candidature pour raisons personnelles.

Chaque candidat a été reçu en entretien durant ¾ d'heures (présentation, échanges, enjeux). Préalablement à l'entretien, le candidat a choisi un sujet sur une thématique métier et a remis une production écrite au jury.

Pour chaque jury, une grille de cotation a été établie pour chacun des candidats.

Point par UT :

Alès :

2 Postes de CST validés (2 candidatures RDS)

1 poste de Charge de programme infructueux (1 candidature CC)

Bagnols :

2 postes de CST validés (8 candidatures : 1 candidature CD-2 CdS- 2 RDS- 2 C Secteur- 1 C Centre)

- 2 CdS retenus

Pas de candidat pour Chargé de programme

Bessèges :

2 postes de CST validés (4 candidatures : 3 RDS/1 CC)

- 2 RDS retenus

Pas de candidat pour Chargé de programme

Le Vigan :

2 postes de CST. 1 poste validé ; 1 poste infructueux (2 candidatures : 1 RDS/1 CC)

- 1 CC retenu

Pas de candidat pour Chargé de programme

Vauvert :

2 postes de CST validés (2 candidatures RDS)

1 poste de Chargé de programme validé (1 candidature C de secteur)

Les postes infructueux seront mis à la vacance dans les meilleurs délais.

Phase 2 :

Les jurys mobilisés pour la phase 2 (Responsables de PER, chargés d'opération et de Coordonnateur de régie) devraient débiter lundi 18 janvier 2021.

Les jurys seront composés du Directeur Adjoint et du CST de l'UT considérée, d'un CST d'une autre UT, d'un agent DAPPUI/SRH et d'un agent DTer.

Pour le jury de responsable de PER, en complément de l'entretien, une mise en situation sur une thématique métier qui ne nécessite pas de production écrite, sera demandée aux candidats.

La phase 2 se terminera par les jurys pour les emplois de Coordonnateur de régie, normalement prévue courant février.

Pour chaque jury, une grille de cotation sera établie pour apprécier la prestation du candidat.

Phase 3 :

Les jurys pour les postes de catégorie C+ clôtureront le processus d'affectation. Ils sont prévus fin février/début mars 2021.

La CFDT avait déjà exprimé son désaccord avec cette procédure, qui pourrait laisser des agents sur le carreau, et a interpellé la Présidente du Département à ce sujet.

Et nous redisons, ce jour, comme demandé lors du précédent CT pour une plus grande transparence, que nous soit présentée la liste des postes pourvus avec la catégorie d'emploi correspondant et/ou les modifications qui auraient pu être apportées.

Vos élus CFDT