

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par : Brigitte ANDRÉ
Tél. 02 51 47 45 52

Objet : Compte-rendu du comité technique du 15.12.2016

La Roche-sur-Yon, le 23 décembre 2016

COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE
DU 15 DÉCEMBRE 2016

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur Philippe DARNICHE, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Jean-Louis BATIOU**, titulaire, **Monsieur Michel VIAULT**, titulaire, Monsieur Gilbert OLIER, titulaire, excusé, remplacé par **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, Madame Christine PONSOT, suppléante, Monsieur Sylvain FARCY, suppléant.

Madame Sylvie DURAND, suppléante et Monsieur Jacques BESSEAU, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur David LEMASSON, titulaire, **Monsieur Eric BOUDEAU**, titulaire, Madame Laurence BARON, suppléante.

Monsieur Fabrice ROY, suppléant, était excusé.

Syndicat C.G.T. :

Madame Isabelle COURANT, titulaire et Madame Emilie GALLAIS, suppléante.

Syndicat F.O. :

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD, titulaire et Madame Isabelle LUCAS, suppléante.

Syndicat S.U.D. :

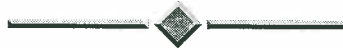
Madame Zora AMMOUR, titulaire et Madame Cécile OLIVIER, suppléante.

Le nom des membres titulaires prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur Yannick DAVID
Secrétaire adjointe : Madame Zora AMMOUR, syndicat S.U.D.

Monsieur Christophe GOGÉON de la direction des ressources humaines assure l'assistance administrative.



I – APPROBATION DU COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE DU 13 OCTOBRE 2016

Le procès-verbal du Comité Technique du 13 octobre 2016 est adopté sans observation.

II – DIRECTION DE LA CULTURE : PROJET D'ORGANISATION DU CYEL

Présentation par Olivia DOERLER, Directrice des affaires culturelles.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., souligne que la plupart des postes permanents du conservatoire étaient des postes annualisés à 39 heures. Ces postes vont-ils être désormais soumis à un cycle basé sur 35 heures ?

Madame Olivia DOERLER répond que la plupart des postes seront basés sur un cycle de 39 heures. Seuls 2 postes d'accueil vont, désormais, être basés sur un cycle de 35 heures. Cela permettra d'assurer l'accueil pendant les vacances scolaires.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., s'interroge sur le fonctionnement du CYEL. Les agents qui restent soumis à un cycle de 39 heures annualisés, ne travaillaient pas pendant les vacances scolaires. Ce fonctionnement va-t-il perdurer ?

Madame Olivia DOERLER répond que le rythme de travail ne va pas changer. Le personnel administratif ne travaillera pas plus. En revanche, il est important que les agents d'accueil soient présents pendant les vacances scolaires. L'ouverture du site pendant les vacances scolaires, permettra aux usagers d'accéder à la salle d'exposition d'art contemporain. Cela permettra également d'accueillir les stages de l'école d'art ainsi que les enfants effectuant l'activité proposée dans le cadre d'art vacances. Le planning des agents d'accueil a été élaboré en concertation avec les intéressés. Un bilan sera réalisé dans quelques mois afin d'ajuster le planning éventuellement. Par ailleurs, un agent de sécurité assure une permanence à partir de 18 heures ainsi que la fermeture du bâtiment à 22 heures 30.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande si les agents qui effectuent un cycle basé sur 35 heures, pourront bénéficier d'un aménagement de temps de travail ?

Madame Olivia DOERLER répond que le rythme choisi est de 4,5 jours par semaine.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande si les postes fléchés en bleu sur l'organigramme sont pourvus ?

Madame Olivia DOERLER répond positivement. Elle précise que les postes ont été pourvus en interne et en externe selon les postes.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat C.F.D.T., demande si les agents qui effectuent un planning basé sur 39 heures, font plus d'heures que les autres agents de la collectivité ?

Madame Olivia DOERLER répond négativement. Elle précise que les agents font plus d'heures par semaine mais ils bénéficient d'un nombre plus important de congés.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat C.F.D.T., précise qu'il s'agit de 35 heures annualisées mais non pas de 39 heures hebdomadaires.

Monsieur Michel VIAULT répond que le temps de travail fixé à 1 547 heures par an est respecté.

Madame Olivia DOERLER précise qu'en fonction des spectacles, certains agents auront des horaires très irréguliers, notamment les régisseurs son et lumière. Un budget intermittent est prévu afin de renforcer l'équipe technique.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat C.G.T., demande si le poste de directeur technique va évoluer en catégorie A ?

Madame Olivia DOERLER répond que l'agent qui occupe ce poste, est en catégorie B suite à la réussite au concours. La responsabilité au niveau technique et sécuritaire est importante mais correspond à un poste de catégorie B. C'est un poste nouveau. Il conviendra d'évaluer dans quelques années, si ce poste relève de la catégorie A.

Monsieur Michel VIAULT félicite la directrice pour cet organigramme.

Madame Olivia DOERLER annonce que le déménagement est programmé la semaine prochaine. La première semaine de janvier, l'établissement sera fermé afin que les enseignants puissent emménager. L'ouverture au public est prévue le lundi 9 janvier 2017. Actuellement, 1500 élèves sont inscrits. Il est possible que des demandes supplémentaires affluent dans le cadre d'une dynamique de centre ville.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collèges

III – RÉORGANISATION DE LA MÉDIATHÈQUE

Présentation par Jean-Michel PIERRE, Directeur des médiathèques.

Monsieur Eric BOUDEAU pour le syndicat C.F.D.T., ne prendra pas part au vote sur ce dossier dans la mesure où il fait partie de l'équipe de direction.

Madame Laurence BARON pour le syndicat C.F.D.T., relève une erreur sur la dernière page de la note au sujet du premier semestre 2016.

Monsieur Jean-Michel PIERRE confirme qu'il est bien question du premier semestre 2017.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat C.G.T., estime que ce dossier est un prémice à la réorganisation. Des éléments tels que les profils de postes sont manquants car ils feront l'objet de discussion lors du premier semestre 2017. Les missions des agents des médiathèques vont donc évoluer.

En conséquence, Madame COURANT informe que le syndicat C.G.T. va s'abstenir sur ce dossier. Elle comprend et apprécie, cependant, que les agents soient associés et que rien ne leur soit imposé.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande des précisions quant à l'équipe de direction. Sera-t-elle composée de 6 personnes représentant les 6 pôles ?

Monsieur Jean-Michel PIERRE répond qu'actuellement, l'équipe de direction est composée de 4 personnes. Après la réorganisation, elle sera composée de 7 personnes, soit 6 responsables de pôle et un directeur. L'idée est d'aller rapidement. Les responsables de pôle devront mettre en application les décisions prises par l'équipe de direction.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande si des appels à candidature seront effectués pour les 3 personnes qui ne sont pas positionnées sur un poste de responsable de pôle, avec un profil de poste bien défini ?

Monsieur Jean-Michel PIERRE répond qu'aucun appel à candidature ne sera lancé. Il estime que le directeur peut choisir librement ses collaborateurs.

Monsieur Michel VIAULT précise que tous les postes vacants doivent, sauf exceptions, faire l'objet d'une publicité. Ces postes évoluent peu. Il précise que 4 responsables sur 6 sont déjà affectés. Les 2 autres responsables sont pré-positionnés. Il conviendra de vérifier cet aspect.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande si les profils de poste ont été établis avant que les gens puissent se positionner ?

Monsieur VIAULT répond positivement.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., précise qu'une réunion a été organisée avec l'ensemble du personnel des médiathèques. Le directeur a expliqué le projet de réorganisation. Madame AMMOUR demande si les agents qui vont se positionner sur ces postes, ont bien eu connaissance du profil de poste ?

Elle estime que ces agents auront plus de responsabilités car ils feront partie de l'équipe de direction. Cela aura également une incidence sur leur aménagement du temps de travail.

Monsieur VIAULT précise que si l'évolution des responsabilités est importante, il conviendra d'effectuer un appel à candidature interne sur ces postes.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., demande si ce dossier fera l'objet d'un nouveau passage en Comité Technique après la réorganisation ?

Monsieur VIAULT propose de transmettre les profils de poste aux organisations syndicales. Avant de procéder aux nominations, il s'engage à avertir les organisations syndicales.

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD pour le syndicat F.O., rejoint les propos du syndicat S.U.D. et propose que les plannings, les horaires et les profils de poste soient présentés au Comité Technique dans le courant de l'année 2017.

Monsieur Jean-Michel PIERRE répond que les plannings changeront et qu'un point d'étape sera réalisé.

Monsieur Eric BOUDEAU pour le syndicat C.F.D.T. et Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D. quittent la séance pour le vote de ce dossier.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentations du personnel :

F.O. et C.F.D.T. : 3 POUR

C.G.T. et S.U.D. : 2 ABSTENTIONS

- par les représentants de la collectivité : unanimité.

IV – PRÉSENTATION DU FONCTIONNEMENT DU MULTI-ACCUEIL DE LA FARANDOLE

Présentation par Fabienne NEVEU, Directrice de la petite enfance.

Madame Fabienne NEVEU précise que les postes d'entretien se composeront d'un poste à temps plein et d'un poste à 50 % à terme.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat C.G.T., demande s'il est toujours possible d'accueillir 20 enfants + 10 %, ce qui porterait la capacité d'accueil à 22 enfants ? Si tel est le cas, le départ d'un agent à 17 heures semble prématuré afin de pouvoir assumer un encadrement des enfants suffisant. Seuls deux agents seront présents.

Madame Fabienne NEVEU répond que l'organisation repose également sur l'agent d'entretien qui possède un CAP petite enfance pour pouvoir être présent et assumer cet encadrement si besoin au-delà de ses missions d'entretien.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat C.G.T., demande si un poste d'auxiliaire de puériculture à temps plein sera bien vacant et proposé en appel à candidature interne ?

Madame Fabienne NEVEU répond positivement. Elle précise, cependant, que l'appel à candidature ne se fera pas dès l'ouverture dans la mesure où la structure ne comptabilisera pas 20 enfants immédiatement. Des agents en remplacement pourront être sollicités dans un premier temps. Un appel sera effectué quand la structure accueillera le nombre d'enfants requis. Cela pourra se faire en septembre en fonction des organisations familiales. La CAF donne souvent un délai de deux ans avant qu'une telle structure fonctionne à plein.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat C.G.T., estime insuffisant le nombre d'agents présents lors du goûter des enfants (3 encadrants pour 22 enfants).

Madame Fabienne NEVEU répond que l'agent d'entretien vient également aider à donner les goûters.

Monsieur Philippe DARNICHE demande comment la structure fonctionne actuellement ?

Madame Fabienne NEVEU répond que la structure fonctionne actuellement comme une halte garderie. 15 enfants sont accueillis le matin, 10 pour la sieste et 12 l'après midi. Un enfant ne peut être accueilli que 2 jours maximum par semaine. Le taux d'occupation n'est que de 70 % compte tenu de ce mode d'organisation imposé par les locaux.

Monsieur Philippe DARNICHE estime que la baisse de la natalité est également à l'origine de ce taux.

Madame Fabienne NEVEU est d'accord avec cette affirmation. En revanche, l'accueil collectif est plébiscité sur le territoire. En conséquence, cette baisse de la natalité ne se ressent pas obligatoirement sur nos structures. Cela peut influencer également l'accueil occasionnel.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat C.F.D.T., estime que le poste de l'agent d'entretien est complet : linge, repas, entretien, s'occuper des enfants. Il estime qu'il est dommage que 30 minutes de pause, non comprise dans le temps de travail, lui soit imposé.

Madame Fabienne NEVEU en convient mais il importe de couvrir la totalité de l'amplitude d'ouverture et cela est compliqué à organiser. Le temps consacré à l'entretien est le même que pour le multi-accueil de La Chaize-le-Vicomte et cela fonctionne bien sur cette structure. Un investissement a également été réalisé afin de disposer d'un matériel de qualité pour l'entretien. Cette organisation sera différente quand un poste sera à temps plein et l'autre à 50 %.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collègues

V – TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL 2017

Présentation par Christophe GOGÉON, Responsable de la gestion administrative de la direction des ressources humaines.

Ce dossier est présenté à titre d'information et ne nécessite pas de vote.

VI – CONVENTIONS COLLECTIVITÉ / COSeL ET COLLECTIVITÉ / CNAS

Présentation par Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR précise que les agents auront accès à une offre nationale par le biais du CNAS et une prestation de proximité par le biais du COSeL. Un ordinateur sera à disposition dans les locaux du COSeL pour les agents qui ne disposent pas d'un tel équipement ou qui souhaitent se faire accompagner dans leurs démarches. Une information la plus large possible sera réalisée.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collègues

VII – DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE : BILANS, RAPPORT ET PROGRAMME PLURI-ANNUEL

Présentation par Christophe GOGÉON, Responsable de la gestion administrative de la direction des ressources humaines.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collègues

VIII – POINT SUR LA REFORTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Présentation par Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR précise que 1 100 agents bénéficieront d'une revalorisation de leur régime indemnitaire sur les trois entités (Ville, CCAS et Agglomération). Cela représente quasiment trois agents sur quatre. 75 % de ces agents relèvent de la catégorie C. Cette refonte du régime indemnitaire nécessite une enveloppe supplémentaire de près de 480 000 €, ce qui représente un effort important. La mise en œuvre interviendra au 1^{er} janvier 2017. A cette date, seuls quelques cadres d'emplois seront concernés par ce nouveau régime indemnitaire compte tenu de la publication des textes réglementaires. Le déploiement du dispositif pour les autres cadres d'emplois se fera tout au long de l'année 2017 en fonction de la parution des textes officiels. A titre d'exemple, la filière culturelle n'est pas encore concernée.

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD pour le syndicat F.O., donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Monsieur Michel VIAULT rappelle que l'objectif initial n'était pas de revaloriser l'ensemble des agents. L'objectif est bien de rétablir une équité entre les agents au sein des trois structures et d'harmoniser les régimes indemnitaires. Le travail réalisé s'est fait dans la transparence. 1 111 agents seront concernés par une revalorisation de leur régime indemnitaire sur les trois structures pour 1 541 postes, cela représente 73 % des agents. Certains seront revalorisés de peu mais en moyenne cela représente de 30 à 40 € d'augmentation par mois. Pour d'autres, cette augmentation sera de 100 € par mois, c'est la raison pour laquelle ce dispositif a été revu. Cela représente un effort budgétaire important de 480 000 € dans un contexte budgétaire actuel de baisse de dotations de l'état. Cet effort est couplé avec le maintien du COSeL et l'adhésion au CNAS. L'administration est fidèle à ses engagements de départ et ne peut pas faire plus. Les agents qui seront au dessus des montants fixés, conserveront leur niveau de régime indemnitaire.

Monsieur Yannick DAVID souhaite apporter son témoignage sur la base de la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de sa commune de La Chaize-le-Vicomte. Ce dossier a pris beaucoup de temps. Les motivations sur ce dossier étaient d'apporter de la clarté

et de l'équité. Des déséquilibres étaient apparus au fil du temps notamment pour les agents de catégorie C. Cela ne s'est pas traduit par une augmentation nécessaire mais par l'instauration d'une certaine clarté et équité. Les agents de catégorie C ont pu bénéficier d'une augmentation et s'en sont réjouis.

Monsieur Philippe DARNICHE apporte également son témoignage pour les agents de Mouilleron-le-Captif. La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire est apparue comme une mesure de justice nécessaire notamment pour les agents de catégorie C qui étaient un peu mis de côté.

Les chiffres proposés aujourd'hui pour l'Agglomération sont importants. Monsieur DARNICHE rappelle que l'Agglomération est confrontée à une perte de 21 millions d'euros sur 7 années pour ce qui concerne la dotation globale de fonctionnement. De façon contradictoire, l'état diminue les ressources mais impose aux collectivités de nouvelles contraintes comme la mise en œuvre des nouveaux rythmes scolaires, qui a pesé dans le budget des collectivités.

Monsieur DARNICHE estime que les élus souhaiteraient faire plus pour les agents mais ils ne le peuvent pas.

Monsieur Jean-Louis BATIO a proposé lors du dernier conseil municipal de sa commune la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire. Il souligne la volonté de transparence et de simplification de ce système. Cela a permis aux élus de comprendre la mécanique de ce régime indemnitaire et de savoir ce qui pouvait être attribué. Monsieur BATIO rappelle le rôle essentiel des agents au sein des collectivités territoriales. Ils doivent transmettre les politiques insufflées par les élus auprès de la population et ils assurent une qualité de service qui doit être reconnue par le régime indemnitaire. Cette réflexion est construite, liée au management des équipes, aux résultats ainsi que la qualité du service.

Monsieur Michel VIAULT précise que sur les 73 % d'agents concernés par une revalorisation de leur régime indemnitaire, 75 % sont en catégorie C. L'effort est essentiellement porté sur cette catégorie. Certains avaient un niveau de régime indemnitaire très bas.

Il rappelle la volonté d'harmonisation des régimes indemnitaire entre la Ville, le CCAS et l'Agglomération afin de proposer un cadre unique.

Enfin, cela permet de légaliser et sécuriser l'attribution de la prime de fin d'année pour les agents de catégorie A et B. Un contrôle de la chambre régionale des comptes pourrait mettre en lumière le flou juridique relatif à cette attribution.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat S.U.D., rappelle que les représentants syndicaux ont pour rôle de tisser le lien entre les agents et l'administration. Cette intersyndicale a été créée car les représentants syndicaux ont remarqué que les agents étaient confrontés à des difficultés matérielles au quotidien, notamment pour les agents relevant de la catégorie C. Les agents sont confrontés au rallongement des carrières, au gel du point d'indice, à la cadence unique d'avancement d'échelon... Les charges augmentent mais pas les salaires et cela devient difficile pour les agents. Le coup de pouce pour les agents de catégorie C n'est pas significatif et il aurait été apprécié qu'il soit plus important. Elle souligne, cependant, que de telles réunions n'avaient jamais eu lieu sur un sujet aussi important. Elle est satisfaite de la volonté de transparence et d'échange. Elle espère que cela perdurera sur d'autres dossiers d'importance.

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD pour le syndicat F.O., rejoint l'analyse de Madame AMMOUR. Le vote sera maintenu également par cohérence avec celui du Comité Technique de la Ville. Il est en cohérence avec le message que les agents souhaitent faire passer. Elle se dit satisfaite sur la manière dont se sont déroulées les réunions et de la volonté d'harmoniser ce système sur les trois structures.

Monsieur Michel VIAULT n'est pas d'accord avec ces propos et réitère le fait que 75 % des agents seront revalorisés. Pour certains, cela représente un gros coup de pouce. Une communication sera réalisée auprès des agents afin que la vérité soit bien perçue.

MISE AU VOTE : dossier :

- **rejeté par les représentations du personnel :**

C.F.D.T. : 2 POUR

C.G.T., F.O. et S.U.D. : 3 CONTRE

- **adopté par les représentants de la collectivité : unanimité.**

IX – MODIFICATION DU REGLEMENT ASTREINTE

Présentation par Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR précise que ce dossier permet d'adopter un règlement d'astreinte commun aux trois entités. La réglementation a évolué et permet désormais de mettre en œuvre une indemnisation sur la base de l'astreinte d'exploitation mieux rémunérée.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat C.G.T., se dit satisfaite de ce dossier. Cette demande avait été formulée par le syndicat C.G.T. lors du dernier Comité Technique.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collègues

X – QUESTIONS DIVERSES

Aucune question diverse n'est abordée.

Comité Technique
La Roche-sur-Yon Agglomération
15 décembre 2016

Nous reconnaissons, les efforts de l'administration et de l'agglomération sur leur volonté d'harmoniser les 3 structures pour ramener de l'équité de traitement.

Effectivement une partie des agents va bénéficier d'une augmentation, **mais** celle-ci reste dérisoire pour certains. Les agents étaient en attente d'une revalorisation **plus importante pour tous** et pas seulement pour ceux qui étaient en dessous du médian.

Cette revalorisation tant attendue par les agents de toutes catégories fait écho à leur investissement qui depuis des mois a été très fort pour mettre en œuvre le schéma de mutualisation. Nous vous rappelons que les effectifs baissent et continueront de baisser (vous l'avez clairement affiché). Les missions des agents sont de plus en plus complexes et sur un champ de compétence et de territoire en augmentation. Ils n'ont pas démerité.

Nous maintenons notre position sur le fait qu'il a manqué du temps pour discuter et lever les incertitudes sur ce dossier et c'est très dommageable.

Nous maintenons notre vote CONTRE, comme pour le Comité Technique de Ville, malgré tout nous restons ouvert à toutes nouvelles négociations.

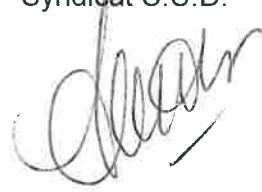
Le Président du Comité Technique
Monsieur Philippe DARNICHE



Le secrétaire
Pour les représentants de l'Etablissement
Monsieur Yannick DAVID



La secrétaire adjointe
Madame Zora AMMOUR
Pour les représentants du personnel
Syndicat S.U.D.



La Roche-sur-Yon, le 23 décembre 2016

Direction des Ressources Humaines
N/Réf. : CT du 15 décembre 2016

Affaire suivie par Brigitte ANDRÉ
Objet : Suites réservées aux dossiers du CT du 15 décembre 2016

Suites réservées aux dossiers présentés au Comité Technique du 15 décembre 2016

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Direction de la culture : projet d'organisation du CYEL	Olivia DOERLER	Mise en application à partir de janvier 2017
Réorganisation de la médiathèque	Jean-Michel PIERRE	Mise en application à partir de janvier 2017
Présentation du fonctionnement du multi-accueil de la Farandole	Fabienne NEVEU	Mise en application à compter du 24 avril 2017
Temps de travail annuel 2017	Christophe GOGÉON	Information
Conventions collectivité / COSeL et collectivité / CNAS	Gilles RENOIR	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2017
Dispositif d'accès à l'emploi titulaire : bilans, rapport et programme pluri-annuel	Christophe GOGÉON	Mise en application en 2017
Point sur le régime indemnitaire	Gilles RENOIR	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2017
Modification du règlement d'astreinte	Gilles RENOIR	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2017

Monsieur Philippe DARNICHE,
Président du Comité Technique

