



Convergences Syndicales

Bulletin FSU 80 n°38 - Supplément n°4 - Novembre 2005 - IPNS

Directeur de publication : Edouard Krystoforsky - CPPAP n°422d73 - Dépôt légal : 4ème trimestre

Notation 2005 :

Exprimons, tous ensemble, notre refus de la nouvelle procédure !

Nos fiches de notation 2005 sont en train de nous être communiquées. En effet, la nouvelle procédure ouverte par le décret FP n°2002-682 entre dans sa dernière phase, celle de la communication des propositions d'évolution de note aux agents.

Vous trouverez dans ce bulletin d'information le compte-rendu du groupe de travail académique intéressant notamment les personnels A, B et C de l'administration scolaire et universitaire, en particulier le calendrier de mise en oeuvre.

A cette étape de la procédure, les personnels vont être confrontés à deux choses : l'appréciation hiérarchique directe de leur manière de servir et le calibrage réglementaire (les fameux 20% et 30%) de la commission d'harmonisation académique. Ils sauront donc peut-être si l'évolution de leur note leur ouvre droit à une réduction d'ancienneté (de 6 mois ou de 2 mois). Dans cette situation, le SNASUB/FSU rappelle son opposition résolue à cette réforme. Il souhaite même contribuer nationalement et dans l'académie à l'expression collective des personnels du refus de la mise en oeuvre des nouveaux textes.

C'est pourquoi, nous vous proposons de manifester systématiquement notre désaccord.

Comment ?

Par la contestation systématique de notre notation dès lors que l'on considère qu'elle ne tient pas compte de la situation concrète et réelle ; par l'envoi d'un courrier hiérarchique exprimant notre désaccord, y compris lorsque l'évolution de la note proposée par la hiérarchie conduit à la réduction d'ancienneté.

Bénéficiaire d'une réduction d'ancienneté ou pas, nous aspirons tous à une reconnaissance générale de nos missions, en terme de rémunération et d'emploi occupé. A l'heure où notre ministre nous écrit pour dire tout le bien qu'il pense de nous, exigeons tous ensemble qu'on stoppe les mesures qui instaurent une gestion des ressources humaines "au mérite" ou "à la tête du client".

**Ne nous laissons pas diviser !
Ni carotte, ni bâton pour l'avancement !**

POUR TOUTES ET TOUS,

Une requalification générale de nos emplois, à la hauteur des missions exercées ;

Une augmentation générale des salaires !

SNASUB / FSU de l'académie d'Amiens

**Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire
et des bibliothèques / Fédération syndicale unitaire**

Siège académique : 9, Rue Dupuis 80000 AMIENS

Téléphone / Fax : 03.22.72.95.02

Adresse électronique : snasub.amiens@wanadoo.fr

Sites internet : www.snasub.fsu.fr et www.fsu.fr



Compte - rendu du groupe de travail paritaire académique relatif à la notation 2005 des personnels ATOSS

Jeudi 10 novembre 2005 à 15 heures au Rectorat d'Amiens

Les présent(e) s :

Pour l'administration : M.GERIN, Secrétaire Général d'Académie, M.CARON, Directeur des Ressources Humaines, Mme SALSMANN, Chef de la Division des Personnels de l'Administration, d'Inspection et de Direction (DPAID) et Mme TOP, Chef du bureau DPAID 2 (personnels administratifs).

Les personnels concernés étaient représentés par les organisations syndicales suivantes : l'UNATOS/FSU et le SNAEN/UNSA pour les personnels ouvriers, le SNICS/FSU et l'organisation de l'UNSA pour les personnels infirmiers, le SNUAS-FP/FSU pour les assistantes sociales, le SNASUB/FSU et A&I/UNSA pour les personnels administratifs.

1/ La procédure d'harmonisation :

La réforme de la notation prévoit désormais que 20% des effectifs d'un corps ayant obtenu une évolution de note de +5 peuvent se voir attribuer une réduction d'ancienneté de temps de passage à l'échelon supérieur de 6 mois. Le pourcentage est de 30% pour les évolutions de note ouvrant droit à la réduction d'ancienneté de 2 mois. Pour " calibrer " les propositions d'évolution de notes issues des notateurs de proximité (chefs d'EPLÉ, de division, directeurs de CIO, directeur du CROUS, présidents d'université...), une commission d'harmonisation académique par filière est prévue.

a/ les commissions d'harmonisation académiques :

Elles sont au nombre de 3 :

1 pour la filière administrative composée d'1 représentant de l'enseignement supérieur, d'1 représentant des inspections académiques, d'1 représentant du rectorat, d'1 représentant des collèges et de 3 représentants des lycées (1 chef d'EPLÉ, 1 agent-comptable et 1 gestionnaire) ;

1 pour la filière santé/sociale composée d'1 représentant de l'enseignement supérieur, d'1 représentant des inspections académiques, de 2 chefs d'EPLÉ (1 proviseur + 1 principal), d'1 agent-comptable, d'1 gestionnaire, d'1 infirmière conseillère-technique et d'1 assistante sociale conseillère-technique ;

1 pour la filière ouvrière composée d'1 représentant des inspections académiques, d'1 représentant du rectorat, de 2 chefs d'EPLÉ (1 proviseur + 1 principal), d'1 agent-comptable, d'1 gestionnaire.

Les commissions d'harmonisation académiques sont réunies les 15 et 16 novembre 2005.

b/ les critères retenus pour le calibrage :

-Sur proposition de l'administration, il est décidé d'utiliser l'ensemble des possibilités en mois de réduction d'ancienneté (les 20% et les 30% d'ayants-droits du corps) même lorsque la remontée académique des notateurs de proximité donne des résultats inférieurs au calibrage réglementaire. En effet, aussi inouï que cela puisse paraître, dans certains corps, la remontée académique indique un nombre de + 5 inférieur, voire largement inférieur aux 20% réglementaires. L'administration propose dans ce

cas-là que la commission d'harmonisation calibre à hauteur de 20 % de +5, et à hauteur de 30% pour les évolutions de note ouvrant droit à la réduction d'ancienneté de 2 mois.

-Dans d'autres corps par contre, le quota des 20% est largement atteint voire " explosé ". La commission d'harmonisation devra donc étudier les propositions d'évolution de note pour calibrer.

L'administration propose un examen individualisé des propositions d'évolution de note à l'aide d'un certain nombre de critères (pris dans l'ordre) pour classer les collègues ex-aequo à +5 : la hiérarchisation des items de la fiche de notation (nombre de cases " remarquable ", " très satisfaisant "...); l'ancienneté dans le grade ; le nombre de personnels de la même structure concerné par l'évolution +5 ; l'analyse par catégorie/structure, par lieu d'exercice, des collègues pouvant bénéficier des + 5 / 6 mois de réduction d'ancienneté. Quatre regroupements sont envisagés : les EPLE, les services déconcentrés, l'enseignement supérieur, les autres (CIO, secrétariats de circonscription d'IEN, les personnels en détachement...).

2/ Le calendrier 2005 de la notation des ATOSS :

Les commissions d'harmonisation académiques se réunissent les 15 et 16 novembre.

Semaine du 21 au 25 novembre : édition par les services et établissements concernés des fiches de notation à communiquer aux agents.

Du 21 novembre au 2 décembre : communication aux agents de la fiche de notation.

Du 2 au 5 décembre : remontée des contestations de note.

Les CAPA notation auront lieu du 8 au 15 décembre (attention, les dates de CAPA qui suivent sont indicatives) :

CASU : le 9/12 à 17h

AASU : matinée du 12/12

SASU : matinée du 8/12

Adjoints administratifs : matinée du 9/12

Agents administratifs : matinée du 17/12

3/ De quelques points particuliers...

a/ L'administration nous a fourni quelques extraits de la remontée académique des fiches de notation par corps. C'est édifiant et révélateur : les corps de catégorie A font " exploser " les maxima prévus (les 20% et les 30%) tandis que les corps de catégorie C peinent à les atteindre voire sont largement en dessous, d'où la question du nécessaire calibrage pour atteindre les quotas évoqué en paragraphe 1/b/ ci-dessus. Cela signifie-t'il que les collègues " méritants " (aux yeux du nouveau système de notation) se trouvent uniquement en catégorie A, moins en B et peu en C ou bien que l'individualisation extrême de la procédure semble favoriser les collègues qui fonctionnellement ou de par leur qualification ou diplôme sont les plus proches (ou les moins éloignés, comme on voudra...) des notateurs de proximité. Cette question est décisive et nous ne manquerons pas de la creuser.

b/ Nous sommes intervenus pour connaître le sort qui sera réservé aux collègues qui ont été notés au regard de la consigne syndicale (émanant d'une organisation de chefs d'établissement) suivante : +5 mis systématiquement à tous les agents de l'établissement et cases " sans objet" systématiquement cochées. En effet, cela pose problème pour les collègues concernés lorsque l'on regarde les critères retenus pour départager les ex-aequo à +5. Il nous a été répondu que les commissions d'harmonisation seront saisies de ce problème spécifique, après recensement. La vigilance s'impose donc, de manière à ce que les agents concernés ne fassent pas les frais de cette manière de faire. Il ne serait pas juste que la procédure de notation (évolution de note + items renseignés = note finale) soit appliquée à la majorité des collègues, mais pas à tous les collègues.

c/ Les collègues gestionnaires ont pour notateur de proximité leur chef d'établissement. Cela dit, dans l'exercice quotidien de leurs missions, ils ont à faire régulièrement à leur agent-comptable. Il peut donc être utile de solliciter l'avis de l'agent-comptable dans le cadre de la notation. Pour que le chef d'établissement puisse intégrer l'avis de l'agent-comptable dans la notation, un courrier de ce dernier peut être nécessaire.

4/ Notre objectif syndical : contribuer à l'expression du refus de la réforme

**Nous ne sommes pas des gamins,
qui avancent tantôt à la carotte,
tantôt au coup de bâton !**

**Nous sommes des agents responsables,
conscients et attachés aux missions du
service public d'éducation !**

Depuis le début des discussions sur cette réforme dite de l'évaluation-notation (ouverte à l'éducation nationale par la publication du décret FP n°2002-682 du 29.04.2002), le SNASUB/FSU ne cesse de clamer son opposition à un système qui vise à l'individualisation croissante des éléments de rémunération des agents de la Fonction publique. En effet, il serait complètement naïf de penser que cette réforme ne vise qu'à réorganiser le système de distribution des mois de réduction d'ancienneté. Non, la cohérence de cette réforme vise à doter les hiérarchies concernées de nouveaux outils de gestion des personnels, au mérite, tant pour les promotions et l'avancement que pour la rémunération. Rappelons-nous des projets évoqués ici ou là sur le salaire trinôme (une partie indiciaire, une partie au mérite et une partie indemnitaire également lié au mérite). Cela n'est pas acceptable car ce système tend à diviser les personnels entre eux plutôt qu'il ne vise à les fédérer. Or, le moins que l'on puisse dire de nos missions c'est qu'elles n'ont aucun sens en dehors d'un cadre collectif : le service public.

Cette procédure est pour le moins infantilisante, puisqu'elle renvoie l'examen de notre " mérite " à une appréciation hiérarchique matérialisée par des items ou cases à cocher. (la méthode existe également dans la procédure de candidature pour la liste d'aptitude de changement de corps - services rendus et pronostic d'aptitude - et d'aucuns s'accordent à dire que la précision des évaluations n'est pas forcément au rendez-vous...). Nous n'avons pas besoin de carotte ou de bâton pour exécuter les missions du service public. Le SNASUB/FSU en est convaincu. Il n'est d'ailleurs pas le seul : lisons ou relisons les termes de la récente lettre du ministre de l'éducation nationale que nous avons reçu toutes et tous. En résumé, il loue notre capacité à concourir " la bonne mar-

che d'une communauté humaine qui a en charge l'avenir de nos enfants ". Alors quoi ? D'un côté, nous sommes à la hauteur des missions qui sont les nôtres, à tel point qu'on arrête de nous supprimer des postes et qu'on promet de revaloriser les indemnités (cf. la lettre du ministre : sincérité, démagogie, un peu des deux ?) et de l'autre, on nous impose des procédures de gestion des ressources humaines toujours plus infantilisantes et abaissantes. Cela ne doit plus durer !

Le SNASUB/FSU est pour l'abrogation de l'arsenal réglementaire de la réforme de l'évaluation-notation. A l'heure où ce système se met concrètement en place dans les académies, il appelle l'ensemble des personnels qu'il défend et représente à manifester leur profond désaccord avec ces méthodes : par l'envoi d'un courrier individuel suivant la voie hiérarchique exprimant le refus de voir cette méthode pérennisée et/ou par la contestation réglementaire de la note proposée.

En effet, les mois de réductions d'ancienneté attribuées par la procédure de notation 2005 constituent un moyen non négligeable de progression de l'avancement d'échelon, à l'heure où tant de carrières sont stagnantes voire bloquées et ouvrant droit à des salaires scandaleusement bas au regard des missions considérées. Nous ne comprenons pas, à l'heure où l'on nous dit que notre contribution au service public d'éducation (...) est (...) essentielle (cf. lettre Robien) que seule une partie d'entre nous se voit attribuer des mesures favorisant l'avancement d'échelon. **Assez d'hypocrisie !**

Oui, nous souhaitons une revalorisation globale de nos statuts, une requalification générale des emplois, qui prennent réellement en compte la réalité de nos missions. Marre des bas salaires, marre de la gestion " au mérite " qui tend régulièrement à une gestion à la tête du client.

- La base réglementaire de la réforme est la suivante : décret n°2002-682 du 29.4.2002, décret n° 2005-1191 du 21.9.2005, arrêté du 17.11.2004 modifié par l'arrêté du 29.9.2005, circulaire n° 2005-171 du 27.10.2005 in BO n°40 du 3.11.05 -

***Non aux carrières
"à la tête du client"***

***Non à la réforme
de l'évaluation - notation***

Le SNASUB/FSU revendique :

***- l'abrogation des textes qui
mettent en oeuvre la nouvelle
procédure et l'ouverture de
négociations relatives à la ges-
tion des ressources humaines ;***

***- une requalification des
emplois et une augmentation
générale des salaires à la hau-
teur des missions exercées.***

Ne pas rester isolé(e), s'informer, se défendre, se mobiliser : **Se syndiquer au SNASUB/FSU !**

Le **SNASUB/FSU** s'adresse aux personnels titulaires, stagiaires, non titulaires et retraités relevant des catégories A, B et C, exerçant ou ayant exercé au sein des services et établissements de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports, appartenant à l'une des filières suivantes :

- administration scolaire et universitaire ;
- personnels ingénieurs, techniciens de recherche et formation ;
- personnels administratifs de documentation (chargés d'études documentaires et secrétaires de documentation) ;
- personnels des bibliothèques (universités et Culture) ;

Permanences syndicales :

Tous les après - midis, vous pouvez nous joindre au
03.22.72.95.02 au siège académique
du **SNASUB / FSU - 9, rue Dupuis 80000 AMIENS**

Une permanence est également tenue le mardi après - midi au
local syndical du rectorat d'Amiens au 03.22.82.37.47

et, bientôt, nous disposerons d'un local syndical FSU à
l'Université de Picardie - Jules Verne.

Les **collègues de l'Oise** peuvent nous joindre à la permanence
académique ou contacter **Arnaud BEVILACQUA**
au **06.75.46.44.18**

Le SNASUB / FSU de l'académie d'Amiens :

Philippe Lalouette
Secrétaire académique
Lycée Edouard GAND - AMIENS

Hélène Charrier
Secrétaire académique adjointe
Lycée Edouard Branly - AMIENS

Jacques Lessard
Secrétaire académique adjoint
IA de la Somme - AMIENS

Daniel Duchat
Trésorier académique
Lycée Montaigne - Delambre - AMIENS

Arnaud Bevilacqua
Lycée Jules Uhry - CREIL

Sylvain Desbureaux
Secteur ASU
UPJV - AMIENS

Dominique Duval
Secteur bibliothèque
UPJV - AMIENS

Bernard Guéant
Rectorat - AMIENS

Marcelle Lemaitre
IA de l'Aisne - LAON

Marion Lepresle
Secteur ITRF
UPJV - AMIENS

Bulletin d'adhésion annuelle 2005-2006

Académie : Réadhésion 0 Nouvelle adhésion 0
Monsieur 0 Madame 0 Nom et prénom:.....
Lieu d'exercice :
Grade:..... Indice:.....
Secteur : Administration 0 Intendance 0 Bibliothèques 0 ITARF 0
Exerçant dans : Etablissements 0 Services 0 Supérieur 0
Adresse personnelle :
Adresse professionnelle :
Tél.personnel : Tél.travail : Fax : E.mail :

Cotisation 2005/2006 : par point d'indice nouveau majoré (cf bulletin de salaire) + points NBI (arrondir à l'euro le plus près):

- salaire jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : **0,26 E par point d'indice**
- salaire entre l'indice 301 et l'indice 400 : **0,29 E par point d'indice**
- salaire à partir de l'indice 401 : **0,32 E par point d'indice**

-contractuel(le)s à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 230 : 30,50 euros

-contractuel(le)s à durée déterminée et contractuel(le)s nommé(e)s pour une année: selon l'indice et la quotité

-retraités : 50% - temps partiel: au prorata temporis. - CPA : 80%

Chèque à l'ordre du SNASUB, à envoyer au Trésorier académique : **SNASUB / FSU - 9, rue Dupuis 80000 AMIENS**

Possibilités de paiement échelonné ou par prélèvement automatique, contactez le Trésorier académique au 03.22.72.95.02.

Comment manifester notre refus ?

Le décret ouvre la possibilité de porter des observations écrites sur la fiche individuelle de notation, et bien évidemment, d'enclencher une procédure de demande de révision de notation.

- lorsque la note obtenue présente une évolution positive mais insuffisante pour bénéficier d'une réduction d'ancienneté (au regard des critères de départage académiques), il y a lieu de formuler des observations et de saisir la CAPA d'une demande en révision de note. A fortiori, lorsque nous pouvons constater une éventuelle harmonisation à la baisse pratiquée par la commission académique, en raison du calibrage réglementaire. **La multiplication des appels serait incontestablement le signe d'une opposition collective au dispositif, et elle permettrait aux élus du personnel, et en tout état de cause à ceux du SNASUB/FSU, de relayer la bataille dans les CAPA (Proposition N°1 - voir au verso) ;**

- lorsque nous sommes en désaccord avec la proposition de notation (évolution de la note chiffrée et/ou appréciation matérialisée par les cases cochées et/ou par l'appréciation générale) de notre supérieur hiérarchique direct, il y a lieu de préciser nos arguments dans un courrier spécifique, demandant expressément la révision de la notation (**Proposition n°2 - voir au verso**) ;

- pour celles et ceux d'entre nous qui ne souhaitent pas contester leur notation, nous proposons de faire parvenir à Mme le Recteur un courrier dans lequel sont précisées les raisons du refus de voir cette réforme pérennisée (**Proposition n°3 - voir au verso**).

Au-delà de ces pistes, il y a toutes les actions, démarches, démonstrations que les personnels pourront imaginer collectivement, même localement, en fonction des opportunités.

À chacun de nous par ailleurs, de saisir toutes les occasions professionnelles d'exprimer les critiques que nous avons à formuler sur les modalités de gestion qu'on nous impose. Ce n'est pas de l'insubordination, c'est l'exercice normal de la citoyenneté au travail.

Comment demander la révision de sa notation :

Sur la feuille de notation, sous la mention "Observations éventuelles", nous vous conseillons d'indiquer la phrase suivante : "je conteste ma notation et en demande la révision. Un courrier d'explication suivra".
(Voir nos propositions de courrier au verso, à titre d'exemple).

Dans l'Enseignement supérieur, les demandes de révision de notation doivent obligatoirement être examinées par la Commission paritaire d'établissement avant d'être examinées par les CAPA compétentes. Ce qui rend le calendrier de mise en oeuvre de la procédure encore plus serré, pour les agents notés mais aussi pour l'ensemble des collègues des services gestionnaires des personnels.

N'oubliez pas de faire parvenir aux commissaires paritaires académiques du SNASUB/FSU vos demandes de révision de notation : une copie de votre fiche de notation 2005 accompagnée d'un éventuel courrier-argumentaire.

**SNASUB/FSU - Notation 2005
9, Rue Dupuis 80000 AMIENS**

**Téléphone / Fax : 03.22.72.95.02
snasub.amiens@wanadoo.fr**

Proposition de courrier n°2

Prénom Nom
Grade
Division - Service
Etablissement

Ville, le -- décembre 2005

à Madame le Recteur de
l'Académie d'AMIENS
S/C de Madame-Monsieur
(supérieur hiérarchique direct)

Objet : Appel en révision de note

Madame le Recteur,

Affecté(e) à (établissement, service), j'y effectue les tâches suivantes : *(décrire votre activité de manière détaillée, la nature des contacts que vous êtes amené(e) à prendre à l'occasion de votre activité, les outils que vous utilisez, les fonctions éventuelles d'encadrement qui sont les vôtres, et tous éléments que vous jugerez pertinents).*

(Expliquer ensuite pourquoi, de façon circonstanciée, vous contestez la notation : l'évolution de la note et/ou les cases cochées et/ou l'appréciation générale. Vous pouvez contacter le syndicat pour obtenir une aide plus précise pour la rédaction du courrier.

Proposition de courrier n°1

Prénom Nom
Grade
Division - Service
Etablissement

Ville, le -- décembre 2005

à Madame le Recteur de
l'Académie d'AMIENS
S/C de Madame-
Monsieur
(supérieur hiérarchique direct)

Objet : Appel en révision de note

Madame le Recteur,

Je suis (corps, grade, échelon) rémunéré(e) à l'indice nouveau majoré ..., et je perçois un traitement mensuel net de ---- euros. *(Faire éventuellement mention des diplômes que vous possédez, des concours auxquels vous avez pu être admissible, des formations que vous avez suivies et de celles que vous avez demandées sans pouvoir les obtenir).*

Affecté(e) à (établissement, service), j'y effectue les tâches suivantes : *(décrire votre activité de manière détaillée, la nature des contacts que vous êtes amené(e) à prendre à l'occasion de votre activité, les outils que vous utilisez, les fonctions éventuelles d'encadrement qui sont les vôtres, et tous éléments que vous jugerez pertinents).*

Ces activités relèvent d'un niveau de qualification supérieur à la définition statutaire des missions du corps auquel j'appartiens, telles qu'elles ressortent du décret (choisir : n° 90-712 du 1er août 1990 pour agent administratif ou n° 90-713 du 1er août 1990 pour adjoint administratif ou n° 94-1017 du 18 novembre 1984 pour SASU ou n° 96-586 du 25 juin 1996 art. 21 pour AASU).

Elles me paraissent davantage relever des fonctions normalement dévolues au corps des --- *(les citer éventuellement).*

En conséquence, dans la mesure où je suis noté(e) et rémunéré(e) en qualité de (corps d'appartenance) alors que j'exerce des fonctions d'un niveau supérieur, j'estime que ma notation reflète insuffisamment mon apport au service public, sentiment renforcé par le récent courrier du ministre de l'Education nationale me remerciant personnellement de ma contribution.

Je demande donc expressément à ce que ma note soit revue à la hausse

Proposition n°3

Prénom Nom
Grade
Division - Service
Etablissement

Ville, le -- décembre 2005

à Madame le Recteur de
l'Académie d'AMIENS
S/C de Madame-Monsieur
(supérieur hiérarchique direct)

Objet : nouvelle procédure de notation

J'ai l'honneur de vous faire part de mon mécontentement quant à la mise en application de la nouvelle procédure de notation qui soumet le déroulement de ma carrière à des critères hiérarchiques subjectifs et arbitraires. En effet, la commission d'harmonisation répartit les bonifications en fonction des intérêts de gestion de l'administration sans que les personnels ou leurs représentants n'aient leur mot à dire.

Cette nouvelle procédure d'évaluation - notation est inacceptable dans la mesure où elle vise fortement à différencier les déroulements de carrières pour moi, comme pour l'ensemble de mes collègues qui assurons largement notre part dans le fonctionnement et la mise en œuvre du service public d'éducation, ceci dans des conditions toujours plus précaires, avec des moyens de plus en plus réduits. Si j'en crois le récent courrier qui m'a été adressé personnellement, c'est aussi le point de vue de M.le ministre de l'Education nationale. *(Joindre photocopie).*

Cette nouvelle procédure ignore complètement le décalage existant entre les missions dévolues aux personnels, et le statut des emplois qu'ils occupent. Par ailleurs, cette procédure me met en concurrence avec mes collègues de travail, et ce de manière injustifiée, en faisant passer au second, voire au troisième plan les critères de carrières et d'ancienneté.

Signature

Signature