

Journal du Syndicat Général des Personnels du Service Public de l'Archéologie

www.cgt-culture.fr

Facebook https://www.facebook.com/Sgpa-cgt-2017016271909840/?nr

Mur d'informations https://padlet.com/sgpacgt instances/ai1ja2l0tk7z

SUR VOS AGENDAS 5 décembreJournée de mobilisation interpro contre la réformes des retraites

SOMMAIRE

p.1 - Edito

p.2 - Commission déprime

p. 3 - Plan de promotion des fonctionnels

p.4 - CDD en PACA

QUAND L'INRAP DÉRAPE, EST-CE QUE RIESTER SE TERRE ?

Faudrait pas non plus que ça devienne de la non-assistance à établissement en danger !

Après les engagements pris par l'Institut devant le Ministère suite à la mobilisation des personnels fin juin, on était en droit d'attendre de ce même Ministère qu'il impose à nos D.G.'s de se remettre, sinon dans le droit chemin, au moins dans le chemin du droit. Au lieu de ça, la seule réponse fut un courriel du Président aux représentants du personnel du 14 octobre qui transpire le foutage de gueule à chaque ligne et confère sans conteste au message le statut de pied-de-nez électronique pour ne pas dire de e-doigt-d'honneur. C'est donc avec une élégance comparable à celle d'une rupture par texto que le Président de l'Inrap envoie se faire voir les personnels, leurs représentants mais également le Ministre auprès duquel les revendications avaient été portées en juin.

On attend maintenant la réaction du Ministre et de ses services. On ne devrait pas tarder à savoir si Franck Riester sait encore ce que l'exercice d'une tutelle veut dire ou s'il est passé maître dans l'art de fermer les yeux quand c'est moche et de se boucher le nez quand ça pue...

... CAR FRANCHEMENT À L'INRAP, Y'A COMME UNE ODEUR SUSPECTE!

Une gouvernance qui se comporte en cost-killer, qui ne voit pas les enjeux scientifiques, n'entend pas les difficultés sociales, ne sait plus s'exprimer que par le fiel ou la provocation...

Oui, il y a une odeur suspecte, celle du poisson mourant qui pourrit par la tête et n'est même plus capable de comprendre que la suspension par les organisations syndicales de toute participation aux instances représentatives nationales démontre que la cote d'alerte est dépassée!

A LA FAVEUR DE L'AUTOMNE

Cette année on est parti pour une équinoxe annonceuse d'une politique scientifique visant à cloisonner le travail des CDD (privés de phase d'étude, de diagnostic et de recherche), à mettre un max d'arbitraire et d'opacité dans les promotions, les primes, à faire un plan de recrutement peau de chagrin...

Tout cela au seul profit de quelques-uns. Heureusement qu'on a un «scientifique» à la tête de l'établissement!

Monsieur le Ministre, il est urgent d'intervenir, tant à l'Inrap ça pue la défiance, la trahison et le dialogue social gangréné.



LA COMMISSION (DÉ)PRIME!

Parce que - entre autres raisons - la commission primes et indemnités n'a d'autre finalité que de présenter le bilan des gratifications versées, nous avons refusé, en intersyndicale, de siéger à cette commission primes du 10 octobre dernier d'autant que le SGPA-CGT ne milite pas pour une augmentation de la part variable de la rémunération mais pour une augmentation des salaires. Voici le bilan tiré de la documentation transmise.

Primes pour charge administrative exceptionnelle (CAE): à la tête du client!

La lutte des personnels du siège en 2005 avait permis d'obtenir une attribution systématique d'une prime d'un montant égal (450 euros) à tous les agents administratifs remplissant des conditions d'ancienneté et d'assiduité. Au moins cette égalité de traitement désamorçait les tensions qui auraient pu découler d'une attribution « à la tête du client ». En décembre 2018, la direction générale a décidé unilatéralement de supprimer cette systématicité et de moduler le montant des primes distribuées en fonction du « mérite » (de 450 à 2800 euros). Bien que les modalités d'attribution soient réglementairement soumises à l'avis du Comité Technique, l'instance a été tenu complètement dans l'ignorance de ce changement de cap (sans doute l'effet de l'attachement à « un dialogue respectueux des instances »). En tout cas, les directeurs interrégionaux ne se sont pas gênés pour utiliser leurs nouveaux « super-pouvoirs-discrétionnaires » - avec élégance et courage. Aussi, certains collègues apprenaient peu avant les vacances de Noël 2018 que leurs revenus de fin d'année seraient amputés de la prime qu'ils avaient recue jusqu'alors systématiquement : sympa les étrennes !

Certains sont plus égaux que d'autres!

Sous prétexte « d'équité », la direction générale considère désormais que les agents bénéficiant déjà de la prime de sujétion (jusqu'à 450 euros mensuels) qui sont souvent dans les plus hauts revenus pourront, en plus, bénéficier de la prime de surcharge administrative. Curieusement cette mesure « d'équité » et d'extension du bénéfice de la prime pour CAE n'était pas mentionnée dans la documentation donnée pour la commission primes du 10 octobre mais pourtant versé dans la documentation du CT du 15 octobre, 5 jours plus tard. Une nouvelle preuve d'attachement à « un dialogue respectueux des instances. »

La manière de « sévir »

Le montant des attributions individuelles étant déterminé annuellement par le Président de l'établissement, dans une enveloppe inscrite au budget, ce qu'on enlève aux uns profite aux autres. Comble du cynisme, certains « managers », qui ne remplissent pas leurs obligations de réalisation des entretiens annuels d'évaluation des collègues administratifs (le but de ces entretiens est paraît-il d'objectiver la manière de servir...), peuvent à la fois décider de suspendre l'attribution de la prime pour CAE, tout en bénéficiant de la leur : prime de sujétion ou de fonction, cette dernière pouvant atteindre 20 500 euros annuels !!!

Les petites mains qui, sur le terrain, en Dir ou au siège, se crèvent la paillasse le sauront : quelle que soit l'évaluation de leur mérite par leurs N+1, ils ne travaillent pas pour rien!

C'est la crise... mais pas pour tout le monde !

Lorsqu'on regarde la répartition globale sur l'ensemble des primes, on s'aperçoit que la contrainte budgétaire s'exerce pour certains plus que pour d'autres. Si le nombre de primes de sujétion et de fonction est égal à celui des potentiels bénéficiaires (directeurs du siège, directeurs interrégionaux,



secrétaires généraux, DAST et DDAST, agents missionnés dans ces fonctions), le nombre d'agents « non retenus » pour la prime de CAE s'élève à 97 soit quasiment 25 % des bénéficiaires potentiels. Le montant de l'enveloppe de primes de sujétion (DAST, DDAST secrétaires généraux) baisse de 3 % et le montant de la CAE de presque 5 % En revanche, l'enveloppe globale consacrée aux primes augmente d'un peu plus de 4 %, car le bas de laine des directeurs régionaux et du siège gonfle a vue d'œil + 24 %! Ben ça alors!

Des indemnités pas très opérationnelles !

Au final, le parent pauvre, pour ne pas dire le couillon de l'histoire, c'est bien l'archéologue. Les indemnités pour la filière scientifique et technique sont encadrées par de multiples conditions qui font qu'en obtenir le déclenchement relève d'un parcours du combattant. D'autant que certaines directions locales n'appliquent pas les jours glissants voire ne constituent pas les dossiers d'indemnités de suppléance. Certains agents ayant réclamé le paiement de leurs indemnités il y a déjà plusieurs mois attendent encore... Certains ont quitté l'établissement avant de la percevoir. Tout cela n'est pas sans conséquence sur les carrières des agents puisque les indemnités de suppléance récurrentes sont à l'origine d'ouverture de postes en catégories supérieures...

Enfin que dire des formateurs qui ne touchent pas leurs indemnités de catégorie 4, des pinaillages divers et manœuvres dilatoires variées, du fait que les jours PAS ne soient pas intégrés dans les calculs.

Si vraiment cette direction veut améliorer le modèle social auquel elle ose prétendre, pourquoi ne pas augmenter le nombre de postes en promotion interne par exemple ? Pourquoi ne pas déclencher l'indemnité de déplacement fréquent dès le premier jour de mission ? Dans tous les cas, le SGPA-CGT ne milite pas pour une augmentation de la part variable de la rémunération, en particulier lorsqu'une attribution inégalitaire et arbitraire vise à détruire les collectifs de travail. Le SGPA-CGT milite pour une revalorisation de nos grilles salariales et portera cette revendication dans les prochaines échéances!

LA MASCARADE DU PLAN DE PROMOTION DES FONCTIONNELS 2019 : VOUS POUVEZ CANDIDATER, SURTOUT SI VOUS AVEZ DÉJÀ ÉTÉ CHOISIS !

La fin de l'année 2019 devrait voir la mise en œuvre d'un plan de promotion des agents fonctionnels (agents de la filière administrative et de la filière scientifique et technique relevant d'emploi fonctionnels. Le détail de ce plan a été présenté oralement et sans documentation en réunion le 26 septembre, puis dans la documentation du Comité Technique Central du 15 octobre, auquel nous n'avons pas siégé (Communiqué intersyndical du 15 octobre 2019).

Le principe général de se calquer sur la procédure déjà réalisée pour les agents opérationnels n'est pas complètement absurde. L'ouverture d'un plan à candidatures (internes) avec dépôt de dossier, audition devant un jury et classement, devrait normalement éliminer l'arbitraire, les postes à moustaches et autres facéties discrétionnaires et donc remettre de l'objectivité dans le processus. Le jury pourrait être le même pour tout le monde, excluant le directeur de l'agent concerné ou son supérieur hiérarchique direct -- principe entendu par la DRH -- et intégrant au moins un extérieur à l'Inrap -- genre Ministère, mais là on ne s'est pas entendu avec la DRH qui a sans doute peur qu'un professionnel des ressources humaines foute son nez dans les protocoles foireux de l'Inrap.

La carotte et le bâton ou l'appréciation de la manière de servir... le doigt sur la couture du pantalon !

On ne regrettera pas l'usine à gaz qu'était le dispositif des nominations aux choix mais la règle de blocage pour les candidats qui ont déjà bénéficié d'une promotion dans les 5 dernières années pourrait être réintroduite. On s'interroge également sur le dispositif d'évaluation car si les critères d'ancienneté (5 ans), de niveau de diplôme, d'expérience sont conformes au décret Inrap 2002-450 (qui régit les recrutements internes et externes), celui de la "manière de servir" est en revanche sorti du petit manuel du management à la carotte et au bâton qui sent bon l'arbitraire et le fait du prince. On s'étonne aussi de l'absence des AT, des GMC et des chargés de com... dans la liste des emplois ouverts. On laisse de côté des collègues qui, ayant le cul entre deux chaises, ne peuvent pas non plus prétendre au plan de promotion de la filière Scientifique et Technique.

Les craintes sont d'autant plus fondées que la cartographie des postes du plan de promotion, le nombre, les besoins ont été déterminés sans aucune concertation avec les instances locales (CT-S) et les représentants du personnel. Au niveau central, aucune analyse sur l'existant et sur les besoins n'a été réalisée.

Les choix ont été faits en catimini (voire dans le mensonge), chaque directeur interrégional choisissant ses candidats potentiels sur critères discrétionnaires. On se retrouve donc avec des postes tellement fléchés que convoquer ou faire travailler des commissions sur les candidatures relève de la mascarade voire d'une forme d'injure envers les futurs membres des jurys.

On sait aussi que dans certaines régions, les élus... euh, pardon ! les candidats...(quelques personnes choisies) ont été invités à s'entretenir avec leur directeur régional avant le dépôt des dossiers. Histoire sans doute de réviser les bonnes attitudes à observer lors d'un entretien. Sur le volume concerné, la direction n'a jamais voulu/su nous donner le nombre des agents promouvables. On sait, grâce à la doc' fournie pour le CT-C que le plan de promotion des fonctionnels 2019 concernera 17 postes.

Un bel exercice de division, un bel outil pour favoriser les injustices

Pour ceux qui croiraient encore qu'il y a de l'objectivité dans le bidule, on ajoutera que la petite pièce de théâtre se jouera d'ici à fin novembre pour des promotions effectives en début d'année 2020.

Enfin bref, vous l'aurez compris, le plan de promotion à venir est encore un bel exercice de clarté, de justice et d'objectivité. Cumulé à une politique des primes toxique, il a sans doute pour objet, et aura certainement pour effet, de mettre un peu plus la zizanie dans les collectifs de travail, et faire des dégâts sur la cohésion des fonctionnels, voire au-delà! La rumeur précédant certaines promotions cousues de fil blanc charrie déjà son lot d'indignations et accentue un peu plus la défiance des personnels. Un nouveau tour de force en vue!

Le SGPA-CGT revendique, à la place de cette mascarade, un plan de promotion des fonctionnels qui soit équitable, transparent et garantisse l'égalité de traitement des collègues avec :

- une évaluation des besoins au niveau local concertée et validée au sein des instances spéciales
- une présentation en Comité Technique Central de l'ensemble des besoins recensés
- des plans de promotion annuels pour toutes et tous, quelle que soit la filière et la catégorie, afin de voir les carrières de chacun évoluer.



1

MERDE! LE PLAN RECONQUÊTE AMENAGEUR A BUGGÉ! VITE! DES CHARGÉS COMMERCIAUX POUR RECONQUÉRIR LES MARCHÉS!

Daniel Guérin déplorait en 2016 que l'Inrap ne soit pas doté « d'une brique commerciale » permettant « d'améliorer la performance de l'établissement en matière opérationnelle ». Trois ans plus tard, l'établissement recrute de 8 chargés de développement de la stratégie commerciale et de relation Aménageur : le CDSCRA! La « brique commerciale » faute d'être pensée dans une véritable articulation raisonnée avec les autres missions de l'établissement et notamment celles des DAST, risque fort de nous peser sur l'estomac.

Ces postes de commerciaux sont proposés en interne. Ils vont devoir, sans relations hiérarchiques claires avec les DAST ou avec les responsables d'opération, se faire une place à coup de hachoir dans les chaînes opératoires déjà bien emmêlées. Leur mission ? Réduire les coûts et assurer moult ristournes aux aménageurs. Peut-être aura-t-on davantage de marchés (c'est bien ça qu'il s'agit d'améliorer quand on nous parle « performance opérationnelle »), mais à quel prix ? Toujours moins de moyens humains et logistiques, des post-fouilles rognées, des équipes épuisées ! Et toujours moins de science ! Au final, le business plan, c'est encore une économie sur l'archéologie.

Pas sûr que cette petite musique soit même du goût des DAST ou des collègues des SRA d'ailleurs, à qui l'on ira dire que le marketing prime sur les objectifs scientifiques, que les jours-hommes sont trop nombreux dans leur projet de PSI, les études spécialisées pas indispensables. Tout ça de la part d'un mec (on est curieux de voir la parité sur ces postes là aussi) dont la fiche de poste ressemble à bien des égards à celle du DAST.

Le SGPA CGT avait déjà dénoncé la création de deux postes de chargés de suivi de l'activité opérationnelle (CSAO), ouverts à peu près dans le même tempo à la DST, notamment parce que **plutôt que de proposer un renforcement des moyens opérationnels à la hauteur des enjeux et surtout au plus près du terrain et des équipes,** on va passer plus de temps à contrôler ce qu'on fait, qu'à faire, en rajoutant encore un étage inutile à la « fusée » -le périmètre du poste de ces chargés de suivi recouvrait en partie aussi les missions des DAST. Quand on sait par ailleurs que le poste de DST » adjoint recherche » est en CDD, on saisit immédiatement les priorités de l'établissement.

À l'heure où les moyens humains manquent sur toutes les opérations, on fait le choix d'amputer la filière scientifique et technique de 10 postes (2 CSAO + 8 CDSCRA). L'activité de ces commerciaux pourra-t-elle dégager un volume d'activité supérieur à la masse salariale mobilisée ? Si oui, comment assurer ce surcroît d'activité avec la sous capacité opérationnelles actuelle ? Va-t-on recruter des archéologues à hauteur des besoins ? Parce que dans le même temps les aménageurs, eux, optimisent, y compris grâce aux conseils d'anciens directeurs inter régionaux, devenus Assistants à la Maîtrise d'Ouvrage, qui leur proposent de « booster (leur) Karma » (sic) en vue de « gagner du temps et de l'argent (et de) minimiser les nuisances de l'intervention archéologique » : http://www.capvincenti.fr/

Le SGPA-CGT l'a déjà dit notamment au Conseil d'Administration de l'Inrap, aujourd'hui la priorité devrait être de réinjecter sur les opérations des moyens humains, scientifiques et logistiques. Ce devrait être LA priorité pour améliorer la performance en matière opérationnelle, stopper la dégradation de nos conditions de travail et redonner du sens et de la substance à nos missions.

Si la direction de notre institut veut effectivement améliorer l'offre concurrentielle elle ferait mieux de réfléchir à investir pour de bon dans les budgets formations et innovations et d'assurer l'avenir de l'établissement par du recrutement d'archéologues afin d'être en capacité de répondre aux appels d'offre.

Ces créations de postes de commerciaux constituent une aberration et ne répondent en rien aux nécessités du service public et à l'intérêt commun.

Attention! La fiche de poste qui suit est inspirée d'éléments issus de fiches de poste commerciales existantes.

CHARGE(E) DU SOUTIEN ET DU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE BUSINESS ET DE LA PROSPECTIVE DES UNIT MANAGER

Fiche de poste

Filière: Technico-Commerciale

Catégorie : 4^{3/4}

Domaine d'activité : Win-to-Win

Famille professionnelle : Aucune. Vous aurez le cul entre deux chaises

Métier : Chargé du Soutien et Développement Business et Prospective des Unit Manager

Lieu d'exercice : Dans sa voiture de service

Environnement professionnel : Hostile. Vous travaillerez sous l'autorité du directeur interrégional sans lien hiérarchique clair avec tous vos autres collègues. Vous entretiendrez le climat de défiance et de flicage développé par la direction.

PROFIL

Votre curiosité naturelle est votre moteur. Vous êtes pugnace.

Vous êtes force de proposition, vous recherchez un métier de conquête.

Vous êtes fort d'une expérience significative en tant que commercial terrain auprès d'une clientèle en B to B

Votre présentation est contemporaine, mais sobre et sans artifices décoratifs apparents, vous aimez être élégant dans un costume en tergal.

Votre aisance relationnelle vous donne des caractéristiques auxquelles nous sommes tout particulièrement attachés pour représenter notre l'établissement, mais vous n'avez pas peur de manger tout seul à la cafète parce que les collègues ont décidé de vous snober

Vous êtes passés maître dans l'art de la xylo linguistique

Vous avez une maîtrise niveau expert de la pipeautique

Vous aimez contractualiser dans une ambiance relax, le Win to Win est votre raison d'être Vous êtes complètement Fifou et capable de vendre 35 sépultures pour le prix de 10

MISSIONS DU POSTE

- -Assurer la réalisation du Delivery Client sur votre zone de chalandise, la vente de prestations de service en B to B.
- -Assurer l'étude, le calcul, le dimensionnement et la préparation des offres technico-commerciales pour l'activité systèmes : approche process globale, maîtrise des enjeux clients, avec intégration des pompes à vide et périphériques.
- -Assurer l'expertise pour sa catégorie du Shopper et Marché, en support du Category Strategy Manager, gestion de la catégorie, Assortiment, Process Launch to Win, remontée des insight (Catégorie, Shopper, Concurrents, Clients) auprès du cluster France et de la Regional Business Unit.
- -Recommander sur la base des insights, une vision stratégique sur les tendances de la catégorie pour renforcer la vision catégorielle en assurant la bonne exécution du levier Assortiment total clients.
- -Analyser le marché pour définir l'incrémentalité sur la catégorie de chaque innovation.
- -Recommander auprès du Category Strategy Manager et de la Regional Business Unit des plans de lancement pour chaque projet Brief Etude Shopper pour mettre à jour la vision catégorielle en collaboration avec la cellule Shopper Insight*.

Couvert par un préavis de grève

reconductible depuis le 23 septembre, les agents de PACA se mobilisent face au refus de la direction – une fois de plus, une fois de trop – d'intégrer 4 de leurs collègues CDD à la post-fouille d'un chantier. Ils dénoncent la discrimination systématique exercée à l'encontre des techniciens en CDD, confinés au terrain et rangés par la direction dans la catégorie de « pousse-brouettes ». De la vision élitiste entretenue par la direction de l'Inrap qui évacue de fait les techniciens de la phase d'étude, découle la politique générale de l'établissement vis-à-vis des techniciens sous CDD. C'est donc d'une première discrimination entre agents que procède une deuxième discrimination, entre CDI et CDD.

Lors de la réunion de négociation du 20 septembre, le directeur de Midi-Méditerranée a réitéré le veto de la direction générale motivé par les contraintes budgétaires. Le même jour, une dizaine d'agents ont interpellé D. Garcia, venu inaugurer une exposition à Marseille. Furieux, celui-ci a affiché, une fois de plus, son mépris aux collègues venus réaffirmer que les CDD de l'archéologie ne sont pas des terrassiers. Le 25 septembre, une trentaine d'agents, décidés à s'adresser à la tutelle, se sont rendus à la DRAC où ils ont été reçus par la DRAC adjointe et le conservateur régional de l'archéologie. Ils ont dénoncé la politique du CDD « jetable » et ses répercussions sur l'organisation collective du travail en sous-effectif chronique. Le CRA partage cette inquiétude car, pour lui, il va de soi que la formation des nouveaux archéologues passe nécessairement par la transmission des savoir-faire. Nous ne rappellerons jamais assez que les CDD d'aujourd'hui sont les CDI de demain et que l'institut a donc tout intérêt à assurer leur formation à toutes les étapes de la chaîne opératoire (diagnostics, fouilles, post-fouilles) et à toutes les spécialités.

D. Guérin s'est rendu à Marseille le 11 octobre pour « échanger » avec les agents. Il a proposé d'employer les agents en CDI, inaptes au terrain, sur la post-fouille de chantiers auxquels ils n'ont pas participé. Que le directeur méconnaisse à ce point la réalité de notre travail engage directement la responsabilité du n° 1 de l'Inrap, président exécutif archéologue, aveuglé par sa vision élitiste de l'archéologie! D. Guérin dit ignorer l'embauche de primo-contrats alors que des CDD chevronnés sont payés au « chômage » par l'institut. Quant à la question du **renouvellement générationnel, aucune proposition concrète n'a été présentée.** D. Guérin s'est montré peu sensible, voire réticent aux arguments des agents exprimant l'urgence de former des agents en CDD. **Pour lui, systématiser la post-fouille pour les agents en CDD mènerait l'institut à sa perte (sic), même s'il ne s'interdit pas d'avoir recours « au coup par coup » à des contrats en CDD pour les diagnostics et la post-fouille des techniciens.**

Le non-respect des droits des CDD et la discrimination à leur égard sont des questions majeures qui dépassent le seul enjeu local, comme en témoignent les communiqués de soutien d'autres régions apportés à l'action des agents de PACA.

Aujourd'hui, le sort des CDD n'a jamais été aussi peu enviable. De leur sort dépend pourtant celui d'un institut qui doit assurer maintenant le rajeunissement et le renouvellement des effectifs. C'est une question de survie! Quelle genre d'archéologie prépare-t-on pour l'avenir quand les archéologues eux-mêmes (CDD comme CDI d'ailleurs) ne sont qu'une variable d'ajustement salariale, jamais plus des ressources scientifiques et des compétences?

Ensemble continuons à revendiquer pour les CDD!

- Que chaque contrat pour les agents en CDD intègre une phase de post-fouille au moins égale à 25% de la durée de leur contrat.
- L'égalité des droits entre CDD et CDI
- Que soit mise en place une bourse à l'emploi, garante des droits des CDD et permettant de rompre avec l'usage toujours en cours du « chantage à l'adresse ».
- Le droit à la formation
- Le droit à un suivi médical
- La portabilité des droits à la mutuelle

| Bulletin d'adhé | sion au SGPA CGT-Culture | 9 | | |
|-----------------|-----------------------------|------------------------|--------|-----------------|
| NOM: | | Prénom : | | |
| Adresse : | | Région : | | |
| Tel : | Email : | INRAP | SRA | Autre : |
| CGT-Culture, 6 | 1 rue de Richelieu, 75002 F | PARIS sgpa.cgt-cul | lture@ | culture.gouv.fr |
| Tel: 01 40 15 5 | 1 86 - Fax : 01 40 15 51 77 | - Internet : http://wv | vw.cgt | -culture.fr |

Temps Partiel Annualisé, retour à la règle...

En octobre 2018, la DRH avait changé, en catimini et de façon non réglementaire, les règles de calcul des TPA, privant les agents en TPA de presque **TOUS leurs jours fériés** (ce qui revient à faire bosser les gens gratuitement!). La DG a été contrainte, par la mobilisation, à revenir à la règle. Les agents en TPA à qui il manque des jours fériés en 2019 doivent être contactés par l'administration afin de régulariser leur situation. Restez donc vigilants afin de faire valoir vos

