

Création d'un poste de Directeur de projet organisation et pilotage à la DIMMO dans le cadre de l'Acte II

Les enjeux majeurs du SPSI nécessitent un pilotage renforcé auprès du Directeur immobilier. La création de ce poste ne vise pas à modifier l'organisation actuelle du service ni les liens hiérarchiques existants. Le recrutement est envisagé courant 2026, sous réserve des arbitrages liés au dialogue de gestion et aux décisions sur les ETPT.

Les élus se sont interrogés sur l'opportunité de créer un poste supplémentaire de Directeur au sein d'une équipe composée seulement de cinq personnes. Des questions ont été soulevées concernant les interactions DEV/IMMO, d'autant que les cahiers de filière sont encore en cours d'élaboration. Ils ont également questionné le positionnement de ce poste en niveau 8 alors que les fonctions de direction, ou de direction adjointe, sont généralement classées en niveau 9.

La direction a précisé qu'il s'agit d'un poste de Directeur de projet en organisation et pilotage, et non d'un Directeur adjoint. Il n'implique donc aucun nouveau lien hiérarchique ce qui justifie son positionnement. Ce poste aura pour mission d'accompagner les actions transversales (communication, contrôle interne, maîtrise des risques) et de contribuer à la structuration attendue. Elle a également indiqué que la répartition des rôles entre DEV et IMMO est clarifiée dans le cadre des groupes de travail.

Les élus ont relevé que, bien que présenté dans le cadre de l'organisation actuelle, ce poste pourrait s'apparenter à une préfiguration de la future DI2S dont la création a été reportée à 2027.

Les retours des personnels consultés font apparaître plusieurs points :

- Un manque de pertinence dans le format actuel,
- Un besoin plus marqué sur le terrain qu'au siège,
- Un sentiment de recouvrement partiel avec les missions de la direction : certains y voient un positionnement transitoire vers un poste de Directeur adjoint dans le cadre de la future organisation,
- Des interrogations subsistent également quant à l'évolution de ce poste à l'horizon 2027 dans le cadre de l'acte 2 du projet de modernisation.

Dans ce contexte, **les élus** ont estimé que cette création de poste n'est pas prioritaire et se sont interrogés sur l'évolution globale de la DIMMO. Ils ont souligné que lorsqu'un besoin est avéré, il fait généralement consensus : ceci ne semble pas être le cas.

La direction a considéré au contraire qu'il s'agit d'un besoin immédiat. Elle a rappelé la demande de la direction générale en octobre de mettre en œuvre un programme visant notamment à gérer les interfaces avec la DEV. Les enjeux immobiliers nécessitent des moyens humains et matériels sur le terrain et ce poste devrait permettre d'identifier les besoins, de les argumenter et de structurer leur pilotage. Actuellement, le directeur de la DIMMO s'appuie sur des personnels dont les missions sont toutes autres.

La direction a toutefois précisé que ce recrutement ne relève pas des sept postes jugés prioritaires, même si un renfort en pilotage est nécessaire. L'objectif est de disposer d'un expert capable de porter des projets, d'anticiper et d'organiser les réponses attendues. Une note récente a permis de mieux définir le périmètre de la DIMMO et d'autres évolutions sont prévues dans le cadre de l'acte 2.

Compte tenu des contraintes d'effectifs, **les élus** se sont interrogés sur la pertinence de recruter ce profil sans visibilité sur son évolution future.

Ils ont également exprimé leur désaccord sur les conditions de présentation de ce point, jugeant inacceptable qu'une personne en congés intervienne lors de l'instance. Les conditions techniques liées à la visioconférence n'ayant pas permis d'entendre clairement les propos du Directeur, et malgré les efforts de la DRHM adjointe pour les retranscrire, **les élus** ont estimé ne pas disposer des éléments nécessaires pour se prononcer de manière éclairée. En conséquence, ils ont demandé le retrait de la consultation.

La direction a répondu que Philippe Ricci pouvait se faire représenter et a souhaité maintenir la consultation, celle-ci répondant à une demande de la direction générale.

→ **Vote CONTRE**

*
* *

À la suite du vote défavorable exprimé par les élus, un CSA local du siège a été reconvoqué le lundi 4 mai en format exceptionnel. Malgré de nombreuses questions restées sans réponse, la direction a décidé, contre l'avis des élus, de maintenir la consultation sur ce point. Cette décision a conduit les élus à renouveler leur vote CONTRE aux motifs suivants :

- Absence d'évolution significative entre les deux consultations ;
- Fiche de poste jugée ambiguë, notamment en raison de l'incohérence entre l'absence annoncée de management hiérarchique et la mention d'un effectif supervisé de 5 à 10 personnes ;
- Missions apparaissant proches de celles d'un directeur adjoint ;
- Périmètre futur des missions encore instable, compte tenu des travaux liés à l'Acte 2 ;
- Articulation entre la DIMMO et la DDEV insuffisamment clarifiée ;
- Urgence du recrutement non démontrée ;
- Besoin prioritaire identifié en directions territoriales, et non au siège ;
- Absence de garanties sur les moyens humains qui pourront être accordés aux directions territoriales ;
- Risque que les renforts de la filière immobilière se fassent au détriment d'autres filières ;
- Dossier considéré comme incomplet ;
- Réponses apportées par la direction jugées insuffisantes.

Face à ces nombreuses incertitudes et aux questions restées sans réponse, **les élus** ont sollicité le report de la consultation. La direction a toutefois refusé cette demande et maintenu le vote, ce qui entache la qualité du dialogue social. **Les élus** resteront attentifs à l'évolution de ce poste à moyen terme et regrettent une méthode qu'ils jugent défavorable à un dialogue social serein et éclairé.

*
* *

Évolution de l'organisation de la DRHM concernant SGAP, SAFIR et PAD

Cette évolution vise à renforcer le portage managérial et à mieux prendre en compte les effectifs gérés par le SPS et au SGAP. Elle prévoit également une centralisation, au niveau de la DRHM, des fonctions d'assistance et de suivi budgétaire.

Évolutions SAFIR (Service Accompagnement du changement Formation Intelligence collective et Recrutement)

La montée en puissance de l'accompagnement managérial a mis en évidence les limites de l'organisation actuelle.

À effectif constant, il est proposé de créer un poste dédié au pilotage, distinct de celui de responsable SAFIR, afin de permettre à ce dernier de se recentrer sur la gestion de son service.

Cette évolution se traduit par la modification de la fiche de poste du chef de service SAFIR et la transformation du poste vacant de Chargé de mission accompagnement/conseil aux services et managers (Unité accompagnement au changement) en poste de délégué à l'accompagnement managérial.

Dans le contexte de transformation de l'établissement, le délégué à l'accompagnement managérial aura pour mission de définir, proposer et piloter les stratégies et dispositifs destinés aux managers et à leurs équipes. Il encadrera notamment les activités liées aux parcours de formation, à l'animation/séminaires et à l'espace managers. Cette équipe constituera un réseau de contributeurs au service de l'École du management.

La publication de la fiche de poste et le recrutement sont envisagés en avril, pour une mise en œuvre de la nouvelle organisation au 1^{er} juillet 2026.

Les élus ont reconnu la nécessité de structurer et de suivre l'École du management, notamment sur la partie socle. Toutefois, ils se sont interrogés sur le choix de dissocier ce poste du SAFIR. Ils auraient trouvé plus pertinent de renforcer le service avec un second adjoint ce qui aurait permis au responsable SAFIR de se dégager du temps pour ces missions, tout en conservant un pilotage cohérent. Si le renforcement du périmètre ne pose pas de difficulté, la structuration proposée interroge.

La direction a souligné l'importance de rattacher ce poste directement à la DRHM afin d'en faire un interlocuteur du COMEX sur les questions d'accompagnement managérial. Elle a précisé également avoir fait le choix de concentrer le pilotage sur un responsable unique plutôt que de multiplier les postes d'adjoints.

Les élus ont exprimé des réserves quant au positionnement et aux missions du futur délégué, notamment sur le lien envisagé avec la DRHM dont la raison évoquée d'une légitimité au niveau du COMEX leur paraît insuffisante.

La direction a indiqué viser un niveau équivalent à celui d'un responsable, ce qui justifie l'intitulé de « délégué », plutôt que celui de chargé de mission. L'objectif est de créer un poste dédié à l'accompagnement des managers.

Les élus ont rappelé par ailleurs l'engagement de la direction générale de créer un second poste dans le domaine de l'accompagnement au changement, aujourd'hui vacant. S'ils reconnaissent le besoin, ils restent prudents quant à l'organisation retenue et aux priorités assignées au délégué qui recoupent en partie les missions du SAFIR.

→ **Vote ABSTENTION** avec demande d'un bilan à 6 mois.

Évolutions liées aux futures centralisations

L'augmentation des activités liée aux centralisations met en évidence les limites de l'organisation actuelle. Une réorganisation est donc envisagée afin d'intégrer les effets de la centralisation GA/paie et de mieux répartir certaines missions aujourd'hui dispersées au sein de la DRHM.

Au sein du SGAP, cette réorganisation prévoit la modification de deux postes (assistante de gestion transférée au PAD, cheffe de pôle publics 1 et 4) ainsi que la création de trois postes : un adjoint à la cheffe de pôle, un chargé de gestion administrative et paie privée, et une cheffe de mission en charge de l'animation des processus internes.

Les impacts ont été étudiés pour les équipes concernées (paie publique, paie privée et assistantes SGAP). Des entretiens individuels ont été menés avec les personnels impactés et les fiches de poste finalisées. La mise en œuvre est envisagée au 1^{er} mai, avec une entrée en vigueur immédiate pour la paie publique et le repositionnement de l'assistante SGAP.

Les élus ont rappelé la fragilité actuelle du SPS (absences, arrêts) et, tout en étant favorables à une consultation, ont insisté sur l'urgence des recrutements. Ils ont souligné que la centralisation concernera d'abord plus de 500 personnels, puis 700 à terme.

La direction a indiqué vouloir anticiper ces centralisations tout en prenant le temps de réorganiser le fonctionnement du SPS de manière structurée, avec un renforcement dans un premier temps plutôt côté RH du SPS.

Les élus ont rappelé que la transformation du PPRH en SPS a déjà fortement impacté les ressources humaines. Ils se sont interrogés également sur l'éventuel transfert de la logistique vers la DIMMO, sur les ratios d'effectifs RH en DT avec celui du siège. Ils ont demandé s'il était prévu de créer à nouveau un poste de SG au sein du siège.

La direction a précisé que la logistique du siège restera assurée en proximité par le SPS, avec un projet de recrutement d'un adjoint aux moyens généraux. Des réflexions sont en cours sur les cahiers de filière.

Côté RH, des évolutions sont prévues pour renforcer les binômes et améliorer les processus. Concernant les ratios : les missions des services de proximité/DT et du SPS/SIEGE diffèrent notamment en ce qui concerne les recrutements et la formation.

La direction a insisté sur le fait qu'il s'agit d'un ajustement organisationnel : les missions d'assistance restent au PAD, avec transfert du poste « assistante de gestion SGAP ». Beaucoup d'échanges ont eu lieu avec la personne concernée et le PAD : la fiche de poste est d'ailleurs issue de ces discussions. L'ETP libéré permettra la création d'une fonction dédiée à l'animation des processus internes. L'objectif est de structurer une équipe orientée méthode, capable de dégager du temps pour l'animation et d'harmoniser les pratiques entre les pôles public et privé.

Concernant l'encadrement, la création d'un poste d'adjoint au chef de pôle public 1 et 4 est prévue à effectif constant, avec maintien d'une activité de gestion de portefeuille. Ce poste, ouvert en interne, vise à offrir des perspectives d'évolution.

Les élus ont salué la qualité de la concertation menée avec la salariée pour le transfert de son poste du SGAP au PAD. En parallèle, ils s'interrogent sur la durée de l'expérimentation concernant la fusion de deux pôles. En effet, une expérimentation a vocation à être limitée dans le temps et à l'issue, il convient d'opter pour l'abandon si l'expérimentation est négative ou pour sa généralisation si elle est positive. Quid dans ces deux possibilités des impacts pour les personnels ?

La direction a indiqué qu'un bilan pourrait être réalisé en fin d'année ou début d'année prochaine si la mise en place intervient en mai. La fiche de poste de l'adjoint est finalisée et sera diffusée prochainement.

Les élus ont des interrogations qui subsistent : le devenir de l'organisation des pôles 2, 3 et 4 si l'expérimentation s'avérait positive ou négative ? La gestion des évolutions de carrière pour les agents qui sont bloqués en cat B et ne pourront (sauf concours à la cat A) accéder au poste de responsable de pôle dans sa nouvelle configuration ou cat C qui (sauf concours à la cat B) ne pourront pas accéder au poste d'adjoint ? En cas d'expérimentation négative, quid de l'agent responsable du pôle fusionné et de l'adjoint ? Les élus ont contesté également le choix de limiter le poste d'adjoint à la catégorie B, estimant que les catégories C devraient également pouvoir candidater compte tenu de la nature des missions et du plan de requalification en attente. Le fait que le plan de requalification ait pris du retard, ne doit pas bloquer les candidatures des catégories C au risque d'occasionner des tensions au sein des équipes.

La direction a précisé que le poste a été calibré en niveau 5 et a rappelé qu'un agent de catégorie C ne peut pas encadrer un agent de catégorie B. Une mesure indemnitaire spécifique est prévue conformément à la note RIFSEEP.

→ Vote : ABSTENTION

Les élus regrettent la restriction aux catégories B et l'absence de visibilité sur les suites de l'expérimentation. Ils ont émis le souhait d'un bilan fin 2026/début 2027.

**Ajustement d'organisation au sein de la DDVE/ SRUN
et création d'un poste de Chargé de relation et service à l'utilisateur**

La création du SRUN a consisté à regrouper au sein d'une même entité des missions auparavant assurées par la Division Transport et Report Modal et la Division Tourisme, Territoire et Services.

Cette évolution visait à structurer et pérenniser l'écoute des usagers, à améliorer progressivement la relation client tout en la centralisant et à garantir un suivi cohérent du déploiement des services proposés aux usagers de la voie d'eau.

En 2025, une réflexion a été engagée sur plusieurs axes :

- La centralisation du déploiement des services proposés à l'utilisateur,
- L'organisation à mettre en place pour améliorer l'écoute apportée à l'utilisateur de la voie d'eau,
- L'organisation des Commissions Nationales des Usagers (CNU)

Pour répondre aux nouveaux besoins, il est envisagé de recruter un chargé de relation et services à l'utilisateur, placé sous l'autorité du responsable de service. Il aura pour mission de piloter la mise en place, l'organisation, le déploiement et le suivi des projets, en lien avec la gestionnaire des relations usagers navigants. La prise de poste est souhaitée au 1^{er} juin.

Les élus ont relevé que ce recrutement fait suite au point d'information présenté en fin d'année. Ils se sont toutefois interrogés sur l'organigramme et le positionnement des gestionnaires péages marchandises/plaisance.

Ils ont rappelé les demandes portées par la hiérarchie de revoir les fiches de poste compte tenu de l'évolution de leurs missions sans revalorisation. Ils ont demandé à connaître l'état d'avancement de ce travail.

La direction a indiqué que les fiches de poste doivent encore être finalisées par les ressources humaines. Elles pourront, le cas échéant, évoluer dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Les élus se sont étonnés de ce calendrier, soulignant qu'il n'a jusqu'à présent jamais été nécessaire d'attendre la fin des négociations NAO pour faire évoluer des fiches de poste. Ils ont demandé qu'un arbitrage soit rapidement rendu par la DRHM.

→ **Vote : POUR**

Souhait d'une confirmation du retour qui pourrait être fait aux personnels impactés par une évolution de fiches de poste d'ici la fin du mois.

Création d'un 2^{ème} poste d'adjoint au sein du service stratégie et pilotage des investissements à la DIEE

La Directrice de la DIEE a exprimé de fortes préoccupations concernant l'état du service, notamment en raison du mal-être des équipes et des risques importants de RPS.

La démarche de réorganisation s'appuie sur les personnels eux-mêmes. Deux séries d'entretiens ont été menées : l'une avec le chef de service, l'autre en bilatéral avec la Directrice.

Deux échéances majeures structurent l'activité du service :

- La construction du budget d'investissement de l'établissement à l'horizon de juin, qui mobilise fortement les équipes,
- La mise à jour du portefeuille pluriannuel des investissements jusqu'en 2035, en préparation du prochain cycle gouvernemental.

Par ailleurs, un déficit en matière de gestion de bases de données a été identifié.

Dans ce contexte, et avec l'accord du DGD, il a été décidé de lancer en urgence le recrutement d'un second adjoint, sans attendre l'aboutissement complet de la réorganisation. Le poste requiert un profil disposant d'une vision transverse, capable d'appuyer le chef de service et d'encadrer les équipes.

Des mesures d'accompagnement ont déjà été mises en place, notamment via des échanges réguliers et un suivi renforcé des actions. Un appui externe à l'établissement a également été mobilisé.

L'ETP actuellement disponible dans ce service sera requalifié en catégorie A+. La publication du poste est souhaitée rapidement afin de permettre un recrutement durant l'été, pour une prise de fonctions en septembre.

Les élus ont fait part de leur étonnement sur la création de ce poste d'adjoint, rappelant qu'une réorganisation avait déjà été présentée lors d'un précédent CSAL. Ils se sont interrogés sur la décision de lancer ce recrutement sans attendre la consultation alors que les équipes assument depuis un an la charge liée au départ d'1 ETP ainsi qu'à un temps partiel sénior équivalent à 0,5 ETP.

La direction a indiqué envisager le recrutement d'un agent en CDD sur le poste libéré. Elle précise également que si l'adjointe ayant annoncé son départ quitte effectivement l'établissement, son poste sera maintenu et republié.

Les élus ne se sont pas opposés au principe de recruter un second adjoint, notamment si une période de tuilage avec l'adjoint actuel est prévue. En revanche, ils ont contesté le fait que cela se fasse au détriment de l'ETP existant dans un contexte où les équipes sont en difficulté depuis plus d'un an. Ils ont rappelé également la nécessité de procéder à une consultation préalable avant toute publication de poste. Selon eux, la priorité devrait être de pourvoir en CDI l'ETP libéré afin de renforcer les équipes et de recourir à un CDD pour le poste de second adjoint.

La direction a indiqué ne pas être opposée, en principe, à la création de deux ETP, mais considère cette option comme non soutenable dans le contexte du dialogue de gestion actuel.

Les élus ont souligné enfin un problème de méthode estimant inacceptable de publier un poste avant la consultation. Ils ont jugé également incohérent, en termes de signal envoyé, d'utiliser un ETP existant pour créer un poste d'adjoint : cela leur paraît contraire aux engagements du pacte social et susceptible d'accentuer le malaise des équipes. Ils ont alerté sur le risque de maintien d'une charge mentale élevée liée aux arbitrages et aux reports des activités.

La direction a répondu que le plan de charge a été ajusté après le départ de l'ETP, avec une priorisation des activités. Elle considère que le mal-être exprimé ne résulte pas directement de la charge de travail. La présentation en CSAL vise à permettre une publication rapide du poste, compte tenu du caractère immédiat du besoin. L'organigramme, quant à lui, ne sera pas modifié avant la finalisation de la réorganisation.

Les élus se sont opposés au souhait de la direction de publier ce poste en amont d'une consultation sur un ajustement de réorganisation. Le remplacement d'1,5 ETPT par un second poste d'adjoint n'est pas acceptable. Les élus ont demandé que soit respecté la méthodologie du pacte social et que ce recrutement ne soit pas fait en amont des arbitrages du dialogue social qui permettront d'obtenir la visibilité sur les moyens et au regard de cet éclairage, de prioriser les recrutements à venir.

Compétences des CSA et CSSCT Locaux à la suite des élections professionnelles de décembre 2026

La principale difficulté réside dans la gestion de la période 2026-2027 avec un cadre réglementaire datant de 2013. Une analyse a été conduite par la DRHM afin d'identifier les ajustements nécessaires.

À l'issue des consultations juridiques, il a été décidé de rattacher les personnels des directions nationales, qu'ils soient au siège ou en direction territoriale, au CSAL des directions nationales (siège), en cohérence avec leur rattachement hiérarchique.

Les agents en DT intégrant une direction nationale auront la possibilité de s'inscrire localement aux formations de leur DT quand celles-ci répondent aux besoins et aux attentes comme à celles du siège.

Les filières juridiques, achats/commande publique et finance/comptabilité en DT seront en 2027 rattachées hiérarchiquement à la DJEF.

Instances internes
INSTANCES RATTACHÉES A LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE VNF
CSA Central
Collège des agents de droit public
CSA Central
Collège des salariés de droit privé
CCP Personnels contractuels
CAP centrale Personnels d'exploitation de VNF
INSTANCES RATTACHÉES AU DIRECTEUR TERRITORIAL OU A LA DIRECTRICE TERRITORIALE
CSA locaux
CAP locale Personnels d'exploitation de VNF
CCP Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

Un tableau précisant les modalités de fonctionnement des instances, en lien avec les compétences des CSAL, a été élaboré avec les délégués syndicaux :

- Les CSA locaux en directions territoriales traiteront :
 - Les sujets concernant exclusivement les personnels de la direction territoriale,
 - Le règlement intérieur public (notamment le temps de travail),
 - La définition des jours de fermeture de la direction.

Le CSA local des directions nationales (siège) traitera les sujets propres aux personnels des directions nationales.

Le CSA central traitera les sujets concernant les personnels d'au moins trois directions territoriales ou des directions nationales (siège).

À la suite d'une demande de la CFDT-VNF, il est également prévu que le CSA central soit informé lorsque des sujets portés au niveau des directions nationales ont des impacts sur les directions territoriales.

Dans les situations exceptionnelles où une même question concernerait simultanément des agents des directions nationales situés en DT et des agents de directions territoriales, une réunion conjointe des CSA locaux (siège et DT) pourra être organisée à la demande des représentants du personnel.

S'agissant des formations spécialisées :

- Les CSSCT locales en directions territoriales traiteront :
 - Les sujets et documents relatifs à l'activité des personnels concernés,
 - Les documents généraux applicables à l'ensemble des agents intervenant dans les locaux relevant de l'autorité du directeur territorial.

La CSSCT locale des directions nationales (siège) traitera les sujets et documents relatifs aux personnels des directions nationales.

Enfin, il est précisé que le traitement des alertes et le suivi des accidents relèveront de la direction territoriale où l'événement s'est produit.

La fiche relative au règlement intérieur sera révisée avec les nouveaux élus.

Les élus ont formulé plusieurs demandes :

- Systématiser la transmission en amont, pour information, des documents de la CSSCT des directions nationales (siège),
- Informer la CSSCT du siège lorsqu'un agent des directions nationales affecté en DT est concerné par un événement déclenchant une enquête,
- Associer le conseiller prévention du siège lors des visites de sites.

Points divers

Informations ACTE 2

Les éléments relatifs à l'Acte 2 ont été présentés en CSA central. Une première présentation générale a eu lieu lors de la séance de mars. À la suite des échanges, notamment sur le calendrier, la direction générale a proposé de reporter les opérations de centralisation au début de l'année 2027, incluant les rattachements hiérarchiques et les évolutions d'organisation encore à l'étude.

Un nouveau CSA central se tiendra le 29 avril. Les organisations syndicales y ont fait remonter plusieurs points qui feront l'objet de réponses écrites. Des échanges complémentaires sont également prévus avec les directions régionales et les pilotes des cahiers de filière. L'objectif est, à l'issue de cette phase de dialogue social, d'apporter des réponses claires aux personnels.

Les élus ont indiqué qu'un travail de recensement des questions a été mené conjointement avec les organisations syndicales concernant les cahiers de filière. Ces contributions ont été transmises récemment. Un tri sera opéré afin d'identifier les questions restées sans réponse. Chaque organisation syndicale pourra désigner un expert par cahier de filière pour participer au CSA central en visioconférence. Une foire aux questions sera élaborée à partir de ces éléments ainsi que des échanges qui interviendront lors du CSA central d'avril.

Les élus ont souligné que le report du transfert des directions territoriales vers les directions nationales entraîne des conséquences sur la prochaine mandature. Les personnels concernés pourront se présenter sur les listes de leur direction territoriale, mais devront démissionner en 2027 sans possibilité d'intégrer les instances du siège. Cette situation pourrait engendrer un déficit de représentativité et la vacance de certains sièges en directions territoriales. Ils ont également relevé que le corps électoral sera significativement élargi au siège, avec un effectif potentiellement doublé par rapport à 2022.

Le prochain CSAL est prévu le 22 mai 2026

Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD	Rudy DELEURENCE
Rudy PRIEM	Cathy LEFEBVRE
Isabelle TESTU	Grégory DECOSTER
Pierre-Emmanuel FLIPPE	Chrystelle GUEUDRE
Camille DUMAS	Saïd LAMHAMDI
Pascal LESTIENNE	Sylvie BLONDEL
Cindy CUVELIER-LEROY	Florence DEQUIRET