



Syndicat national de
l'environnement



CCP
Ministérielle

Flash infos

*Informations aux agents contractuels
régis par le quasi statut des E.P. Environnement*

31 janvier 2019

CCPM du 31 janvier 2019

Quasi-statut des personnels contractuels
ONCFS-AFB-CELRL-Parcs Nationaux

POUR UNE REFORME DE NOTRE QUASI-STATUT MORT-NE

Déclaration liminaire du Sne-Fsu : ci-annexée. Quatre thèmes majeurs : Réforme du Quasi-Statut (Chantier social de la Fusion), Révision des Régimes indemnitaires, Mobilités des contractuels ultra-marins, et Prime/Majoration Outre-Mer AFB (non versement).

❖ **Vers une réforme du Quasi-Statut : Voir notre déclaration liminaire ci-annexée.**

La présidente confirme une nouvelle fois qu'elle comprend notre demande et nous nous sommes une nouvelle fois engagés à lui faire remonter au plus vite notre plateforme revendicative à vocation intersyndicale. Elle propose la mise en place d'une plateforme partagée (acceptée par tous) et propose notamment aux DRHs de l'AFB, de l'ONCFS et des Parcs de faire remonter leurs attentes et propositions dans ce domaine ; cette proposition reçoit leurs accords oraux de principe. En soutenant, sur notre demande, auprès de Jacques Clément (DRH du Ministère) la tenue d'un chantier social spécifique dans le cadre de la fusion, l'Administration reconnaît implicitement que deux ans après leur sortie nos décrets sont déjà caduques.

Le Sne-Fsu y défendra ses propositions argumentées pour corriger les aberrations des décrets actuels, et notamment (sans ordre de priorité à ce stade) :

- **Demande d'application du protocole PPCR** à l'ensemble des agents du Quasi-Statut des EP Environnement : à ce jour, rien n'a été engagé.
- **Révision des proportions et de certaines conditions** (nombre d'années de service et échelon à atteindre) pour les Promotions inter-Catégories et des taux et de certaines conditions (nombre d'années de service et échelon à atteindre) pour les Avancements de niveau
- **Balayage par établissement des injustices flagrantes relevées** dans l'application des conditions de reclassement dans le Quasi-Statut (notamment AFB) et demande d'un arrêté rectificatif (à titre exceptionnel) au bénéfice des agents durement impactés



- **Révision des conditions de reprise d'ancienneté pour les recrutements externes** (services effectifs en qualité d'agent public et activités professionnelles en qualité de salarié)
- **Régime indemnitaire:** Analyse en groupe de travail du Bilan, toujours en cours de réalisation par le Ministère, mené sur la base des remontées demandées aux établissements, et Accord sur des solutions pérennes.

Le Sne-FSU souhaite a minima trouver dans ce bilan :

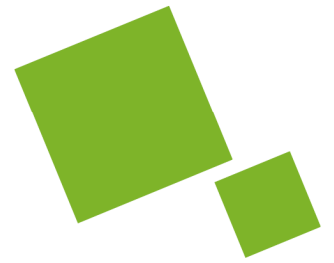
- **Non-versements ou taux réduits de Parts variables et non-versements de Primes de sujétions**, au prétexte d'enveloppes financières insuffisantes, en totale contradiction avec les moyennes ISR à atteindre par niveaux et catégories et les règles d'harmonisation inter-établissements fixées par la Note de cadrage ISR d'avril 2017 ;
- **Les modalités de versement des socles**, des sujétions et des parts variables non harmonisées entre établissements (règle des 50/75/100 % de 2017 à 2019) en totale contradiction avec les règles d'harmonisation inter-établissements fixées par la même note de cadrage ;
- **Les modalités de publication des vacances d'emploi** par les établissements du QS : dossier au point mort ;
- **Les conditions de versement de la prime Outre-mer** à l'ensemble des agents du QS : actuellement, pas de prime versée aux agents de l'AFB.

❖ Régime indemnitaire (Parts variables, et Primes de sujétions) :

- **Voir notre déclaration liminaire.** Le Sne-Fsu a obtenu en juin 2018 que le ministère prenne en mains une révision des modalités de versement des régimes indemnitaires sur la base des remontées demandées aux DRHs des établissements. Le retard pris dans les remontées nous a une nouvelle fois privés des premières conclusions de ce travail ministériel tant attendu.
- **On souhaite a minima trouver dans ce bilan :** voir ci-dessus.
- En séance, la représentante du ministère chargée de cette analyse s'est engagée à convoquer une réunion de travail en avril prochain pour présenter les résultats du travail ministériel réalisé sur les exercices 2017 et 2018.
- L'écoute ministérielle de cette légitime revendication reste donc très forte et nous ne lâcherons pas **compte-tenu notamment de la trentaine d'injustices flagrantes enregistrées à L'ONCFS (pouvant dépasser 2000 euros annuel par agent impacté).**

❖ Majoration Outre-Mer (Prime de Vie chère) :

Elle a été mise en place sans difficulté par les Parcs, le Conservatoire du Littoral et l'ONCFS, l'AFB restant quant à elle bloquée par une analyse juridique du ministère qui a révélé un problème de fond.



- Voir notre déclaration liminaire avec la réponse suivante de notre présidente : « Les textes interministériels relatifs à l'attribution de cette majoration ne sont pas applicables aux agents non titulaires. Ce n'est que dans le cadre d'un accord de gestion avec les services du CBCM que les contractuels de l'ONCFS et des MTES-MCTRCT peuvent en bénéficier. »

Les OS ont été unanimes à dénoncer le harcèlement moral infligé aux agents impactés, obligés de renoncer à une prime qui peut atteindre 60 % d'un salaire et qui est versée à tous les agents publics ultra-marins sans exception : un véritable scandale d'Etat. Le retour écrit de notre présidente ouvre une porte aux responsables actuels de l'AFB qui feraient bien de s'y engouffrer. Une revendication devenue prioritaire pour toutes les OS.

❖ **Mobilités inter-établissements pour nos collègues ultra-marins :**

Elles sont de la compétence de notre instance. Nous souhaitons donc un débat sur les graves problèmes rencontrés par nos collègues contractuels ultra-marins qui désirent rejoindre la Métropole. La priorité accordée souvent, contrairement aux termes de notre charte de gestion 2018 (paragraphe 6.1), aux fonctionnaires (notamment en catégorie B) ne permet pas de régler les nécessités de "rapprochement de conjoint" ou de "raison médicale ou familiale" des contractuels QS ultra-marins. La démission ne doit pas être la seule solution ouverte à ces contractuels du QS.

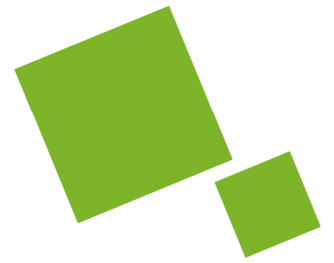
Pas de réponse écrite ni orale de notre présidente : une façon d'éviter ce débat ? Nous remettrons donc le couvert dès la prochaine occasion.

❖ **Avancements de niveau au titre de 2018 et 2019 : unique réel point à l'ordre du jour :**

Le SNE-FSU ne diffuse pas les résultats nominatifs des CCPM. Néanmoins vos élu.e.s pourront répondre comme d'habitude à toute question relative à une situation individuelle. Dernière minute : le relevé de décisions Avancements 2018 et 2019 vient de tomber, il est ci-annexé.

Préambules :

- **L'administration du Ministère refuse par principe de transmettre les listes nominatives des agents promouvables ;** elle ne révèle que les effectifs concernés. Les OS n'ont donc aucune possibilité de contrôle. Les OS unanimes ont réitéré leur demande de production de ces listes à l'ensemble des élus (certains établissements ne les fournissent qu'aux représentants en poste dans leur établissement). Pour que chaque agent concerné puisse vérifier sa situation au regard de ce critère majeur, il revient à chaque agent d'informer de sa situation son N+1 à l'occasion de son entretien professionnel, avec mention au CREP. Chaque agent devra agir au vu des critères de la Charte de Gestion « Promotions/Avancements/Mobilités dans le Quasi-Statut EP Environnement – janvier 2018 » (disponible auprès de tous les services RH ou sur les Intranets).
- **Prorata des promotions entre les différents établissements :** La présidente de la CCPM a clairement expliqué en détail que la DRH du Ministère a souhaité appliquer une règle tacite (non inscrite dans la charte de gestion) selon laquelle les promotions et avancements doivent être répartis dans les différents établissements de façon proportionnelle à leurs effectifs d'agents promouvables. Cela permet, selon elle, de « servir » chacun des établissements de manière équitable, même les plus petits d'entre eux.



Elle ajoute que si un établissement n'a pas pu être « servi » une année, l'administration en gardera trace pour lui attribuer une promotion les années suivantes.

Les OS ont dénoncé unanimement l'application de règles tacites qui priment sur les critères inscrits dans la charte de gestion. Cette pratique sert avant tout à satisfaire les directeurs de chaque établissement plus que les agents qui mériteraient légitimement de progresser dans leur carrière. Lorsque les dossiers des agents sont présentés à la CCPM, les choix devraient se faire indépendamment de leur établissement actuel car cela ne figure pas parmi les critères établis dans la charte de gestion.

➤ **En accord avec les autres OS, cette pratique n'a rien d'équitable pour les agents :**

- Un agent en poste dans un « petit » établissement (i.e. avec peu d'agents promouvables dans son grade) aura beau avoir la plus longue ancienneté, le plus haut échelon et/ou le plus fort mérite, si un de ses collègues a été promu l'année N-1, il n'aura aucun espoir de promotion pour l'année N, voire plusieurs années de suite ;
- Si ce même agent se fait muter dans un établissement avec un gros effectif d'agents promouvables dans son grade, il sera quasiment certain d'être promu, même sans faire le moindre effort.

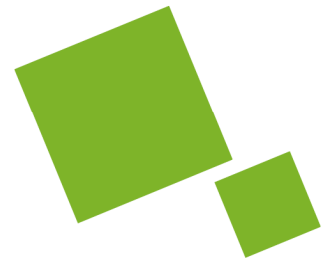
Compte-tenu de ce fonctionnement opaque pratiqué par l'Administration, ainsi que de l'absence de concertation préalable au sein de plusieurs établissements et des défaillances de concertation constatées dans plusieurs autres établissements, l'ensemble des OS ont annoncé d'emblée qu'elles ne prendraient part à aucun des votes.

➤ **En accord aussi avec les autres OS, les nombreux affrontements sur les choix d'avancement ont révélé que la Charte de gestion des agents du quasi-statut, mise au point par l'administration du Ministère avec le consentement des représentants du personnel, n'est pas appliquée par les établissements, ni par la DRH du Ministère elle-même ! Nous constatons que les critères réels, mais implicites, pour pouvoir être promu sont les suivants :**

- Etre dans un gros établissement qui dispose d'un quota suffisant de promotions,
- Avoir une hiérarchie suffisamment influente pour pousser son dossier dans les Comités de directeurs,
- En l'absence de critères objectifs retenus par l'administration, la « manière de servir » semble être devenu le seul critère considéré en pratique. Du moins, une certaine manière de servir, à l'appréciation d'un seul responsable hiérarchique, car l'intérêt général est définitivement enterré.

Les autres critères, bien qu'inscrits dans la charte de gestion, ne sont pris en compte qu'à la marge :

- Echelon terminal de la catégorie,
- Ancienneté cumulée dans la Fonction Publique,
- Reconnaissance par des comités de domaines
- Rayonnement, exposition, publications, encadrement...

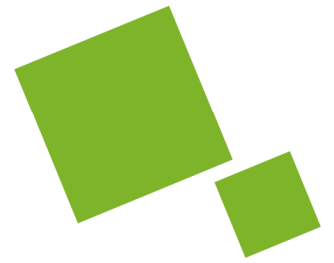


- **En accord aussi avec les autres OS**, l'administration ne nous communique que trop peu d'informations pour statuer sur les promouvables. A partir du peu d'éléments dont nous disposons, nous relevons une quantité d'erreurs significative. Nous sentons bien que cet exercice n'intéresse personne du côté de l'administration. L'examen des propositions de promotions/avancements est un passage obligé qui est traité de manière scolaire (donc unilatérale). Ce sont les carrières des agents contractuels qui en pâtissent, donc la reconnaissance de leur travail et in fine leur moral.
- **Avancements pour les personnels d'Exécution C (3 puis 2 possibles sur 6 puis 9 proposé.e.s, pour un taux figé « inacceptable » de 12% sur un effectif global de catégorie de 195 (au 31/12/2018)) :** Pour cette catégorie C, les OS ont rappelé que le critère prépondérant de la charte de gestion pour la sélection des « promouvables proposés » est l'ancienneté (puisque tous les « promouvables proposés » répondent déjà au critère de la « Manière de servir »). Les OS n'ont pas obtenu la révision du choix préalable de l'administration. Un échec lourd de sens. D'où notre nouveau refus de vote motivé par quatre raisons : faiblesse des taux d'avancement, dialogue social inexistant ou encore trop partiel en préparation des CCPM dans les établissements, transmission encore trop tardive des documents préparatoires, taux d'erreurs encore trop importants dans ces dossiers. La Charte de Gestion « Promotions/Avancements/Mobilités dans le Quasi-Statut EP Environnement – janvier 2018 » ne semble toujours pas être diffusée officiellement ni aux encadrants ni aux agents de beaucoup de nos établissements. Enfin, proposer dans cette catégorie un(e) candidat(e) sans réelle ancienneté reste par ailleurs très mal venu dans un contexte de sous-classement catégoriel institutionnalisé de nombreux personnels C de nos établissements au vu de leurs fonctions réelles connues de tous.
 - **Avancements pour les personnels d'Application B (3 puis 3 possibles sur 13 puis 11 proposé.e.s, pour un taux figé de 7% de l'effectif B de 114 (+ 1 pour 4 recrutements)) :** Même refus de vote motivé du Sne-Fsu et des autres OS.
 - **Avancements pour les personnels Spécialistes A (9 puis 9 possibles sur 29 puis 45 proposé.e.s, pour un taux figé de 12% de l'énorme effectif A de 400) :** Même refus de vote motivé du Sne-Fsu et des autres OS. Nous avons dénoncé la « stratégie RH » du Conservatoire du Littoral qui a rétrogradé dans ses priorités trois agents promis par écrit à une priorité d'avancement en 2014, 2015 et 2016 aux prétextes de favoriser deux autres nouveaux agents « devenus plus méritants ».
 - **Avancements pour les personnels Experts A+ (4 puis 3 possibles sur 7 puis 12 proposé.e.s, pour un taux figé de 6% de l'effectif A+ de 114) :** Même refus de vote motivé du Sne-Fsu et des autres OS.

Ces taux triennaux fixes 2018 2019 2020 sont de nouveau catastrophiques : pour les C, stagnation à 12% ; pour les B, passage de 5 à 7% ; pour les A, baisse de 7 à 6% ; pour les A+, stagnation à 6%.
Une situation toujours inacceptable.

Charte de gestion ministérielle « Promotions/Avancements/Mobilités dans le Quasi-Statut EP Environnement – janvier 2018 » applicable à tous les agents Quasi-Statut par leurs managers :

Pour mémoire, elle a été établie et votée définitivement en janvier 2018 (Critères statutaires à respecter par les managers pour les Promotions de catégories et Avancements de niveaux, et Critères que doivent respecter les managers pour leurs propositions de Promos, d'Avancements et de Mobilités) :



le Sne-Fsu continuera à se battre pour que cette charte soit diffusée par circulaire aux agents par l'ensemble des services RH et connue de tou(te)s !

Le Sne-Fsu compte sur vous pour pousser à la Réforme de ce Quasi-Statut Mort-Né et à la Révision des modalités de versement des régimes indemnitaires.

Résultats électoraux 2018 :

Le Sne-Fsu vous remercie encore une fois de l'avoir de nouveau classé largement en tête à l'occasion des dernières Elections CCPM : 172 voix sur les 406 suffrages valablement exprimés soit un gain de 4 des 8 sièges proposés. Il saura de nouveau mériter votre confiance.

Vos représentants Sne-FSU à la CCPM

Titulaires

Mara RIHOUET
mara.rihouet@afbiodiversite.fr

Fabienne MALLET
fabienne.mallet@oncfs.gouv.fr

Pascal SAULAY
Pascal.saulay@ecrins-parcnational.fr

Dominique DUBRAY
ddubray4@yahoo.fr

Suppléants

Jean-Marie PAUSÉ
Jean-Marie.Pause@reunion-parcnational.fr

Fanny FAIVRE-D'ARCIER
en-ffaivredarcier@guyane-parcnational.fr

Gwénaëlle ARONS-GUERVENOU
Gwenaelle.Arons@afbiodiversite.fr

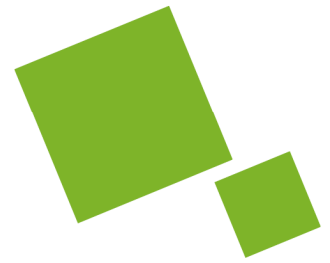
Katia MARTINEZ
katia.martinez@oncfs.gouv.fr

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Déclaration liminaire du SNE-FSU

CCPM Contractuels Quasi-Statut des E. P. Environnement

CCPM du 31 janvier 2019

Le SNE-FSU n'a plus à rappeler ici tout le mal qu'il pense de ce récent Quasi-Statut qui se révèle véritablement Mort-Né. Sa refonte est urgente. Nous vous renvoyons pour cela à nos déclarations liminaires de nos quatre dernières réunions.

Par mel du 24 janvier dernier, nous avons interpellé notre Présidente et vous nous avez répondu point par point par mel ce matin dans les termes suivants :

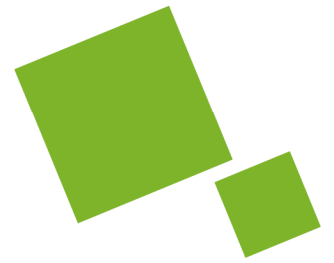
Nos Questions et les Réponses reçues :

Q1 : Compte-tenu des problèmes rencontrés par nos établissements pour appliquer équitablement la Note de Cadrage du Régime indemnitaire, vous nous avez confirmé que vos services ont travaillé à l'automne dernier sur un bilan d'application de cette note sur la base de remontées demandées aux services RH des établissements du QS. Vous n'avez pu nous présenter les résultats de ce travail notamment compte-tenu du retard pris par l'Oncfs dans la transmission de ses éléments. Pourrez-vous nous faire présenter ces résultats le 31 prochain ? Avez-vous pu avancer sur ce point qui vous tient à cœur même si notre CCPM n'est pas actuellement compétente en la matière ? Dans la foulée de ce bilan, il nous faudra trouver des solutions aux problèmes recensés. Pouvez-vous donc nous proposer également une date de réunion d'un groupe de travail (à constituer) consacré à ce dossier ?

R1 : Comme vous le soulignez, la matière indemnitaire ne relève pas de la compétence de la commission. Néanmoins, un point sera fait en séance sur cette problématique par la représentante du département de modernisation et de l'animation des réseaux de la DRH.

Q2 : Par ailleurs, compte-tenu du caractère déjà obsolète de ce Quasi-Statut, vous nous avez demandé en juin dernier de faire remonter nos revendications afin de permettre à votre directeur d'engager une concertation. Le contexte électoral et le projet de fusion en cours ont retardé ce timing. Vous vous êtes donc engagée de nouveau en décembre à faire remonter à votre directeur notre demande d'un calendrier de négociations pour permettre d'avancer sur cet autre sujet très sensible en vous appuyant par exemple sur les termes suivants de la page 23 de l'Etude d'impact du Projet de loi Fusion ONCFS/AFB : "Les différents chantiers sociaux liés à cette réforme seront abordés dans le cadre des comités de suivi pilotés par le futur préfigurateur. Ces chantiers peuvent être conduits sans vecteur législatif." Pouvez-vous nous rapporter l'état d'esprit actuel de votre directeur quant à ce calendrier de négociations ? Le projet opérationnel de fusion avance, les revendications légitimes des agents ne doivent pas être traitées comme la dernière roue de la charrette.

.../...



R2 : Il serait souhaitable que vous fassiez remonter les points précis du statut qui seraient à "rouvrir". Il convient de préciser que le recul sur l'application du QS est d'à peine 2 ans. Il sera très difficile de convaincre les services de la DGAFP de remettre en cause un texte si récent.

Q3 : Les mobilités inter-établissements sont de la compétence de notre instance. Nous souhaitons vous voir engager le 31 un débat sur les graves problèmes rencontrés par nos collègues contractuels ultra-marins qui désirent rejoindre la Métropole. La priorité accordée souvent, contrairement aux termes de notre charte de gestion 2018 (paragraphe 6.1), aux fonctionnaires (notamment en catégorie B) ne permet pas de régler les nécessités de "rapprochement de conjoint" ou de "raison médicale ou familiale" des contractuels QS ultra-marins. La démission ne doit pas être la seule solution ouverte à ces contractuels du QS.

R3 : Pas de réponse dans votre mel....

Q4 : Prime/majoration outre-mer AFB : sur ce sujet on nous a déclaré en décembre : "l'analyse juridique du ministère est que le versement de cette majoration à des agents qui ne la percevait pas précédemment pose un problème juridique et l'AFB s'aligne... et tout est actuellement bloqué". Mais depuis cette déclaration, la fusion ONCFS/AFB va changer la donne puisque les agents ultra-marins Oncfs ont droit à cette majoration. Et donc la fusion pourrait obliger à débloquer la situation "par le haut" ? Pouvez-vous transmettre cette nouvelle donne à votre service juridique pour un nouvel avis ?

R4 : Les textes interministériels relatifs à l'attribution de cette majoration ne sont pas applicables aux agents non titulaires. Ce n'est que dans le cadre d'un accord de gestion avec les services du CBCM que les contractuels de l'ONCFS et des MTES-MCTRCT peuvent en bénéficier.

Nous vous invitons donc, Madame la Présidente, à confirmer ici et développer vos réponses globalement très positives.



Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Service de gestion

Sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires

Bureau de la modernisation et de la gestion statutaires des personnels contractuels, des personnels d'exploitation et des personnels maritimes

Affaire suivie par : Olivier Rouxel

PERSONNELS CONTRACTUELS RELEVANT DE CERTAINS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ENVIRONNEMENT

RESULTATS DE LA CCPM PROMOTION DU 31 JANVIER 2019

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES PERSONNELS D'EXECUTION AU TITRE DE 2018

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
DOUZINEL	Thierry	AFB	01/01/2018
ROMANINI	Bruna	ONCFS	01/01/2018
VANNESSON	Régis	ONCFS	01/01/2018

07 FEV. 2019

Pour le Ministre et par déléguation
pour le Directeur des Ressources Humaines,
Le chef de bureau SG/DRH/G/MGS3

Audrey LEMESLE

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES PERSONNELS D'APPLICATION AU TITRE DE 2018

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
JUMEAU	Florence	ONCFS	01/01/2018
LEPRIEUR	Anne	AFB	01/01/2018
RONARCH	Chantal	AFB	01/01/2018

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES SPECIALISTES AU TITRE DE 2018

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
ANDRIEU	Frédéric	Parc national de Port-Cros	01/01/2018
BEUNEICHE	Lydia	AFB	01/01/2018
CACERES	Sarah	ONCFS	01/01/2018
DEFOS DU RAU	Pierre	ONCFS	01/01/2018
GAILHARD-ROCHER	Isabelle	AFB	01/01/2018
ISIDORE	Jade	CELRL	01/01/2018
LASPOUGEAS	Claire	AFB	01/01/2018
SANCHIS	Céline	AFB	01/01/2018
JAILLOUX	Adrien	AFB	01/01/2018

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES EXPERTS AU TITRE DE 2018

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
DE CRESPIN DE BILY	Véronique	AFB	01/01/2018
PERCEVAL	Olivier	AFB	01/01/2018
ROCHE	Pascal	AFB	01/01/2018
SAID	Sonia	ONCFS	01/01/2018

07 FEV. 2019

Pour le Ministre et par délégation
pour le Directeur des Ressources Humaines,
la chef de bureau des RH/G/MSJ

Audrey LEMESLE

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES PERSONNELS D'EXECUTION AU TITRE DE 2019

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
AUPETIT	Martine	ONCFS	01/01/2019
HENRY	Laurence	ONCFS	01/01/2019

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES PERSONNELS D'APPLICATION AU TITRE DE 2019

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
BOULET	Christophe	CELRL	01/01/2019
MALLET	Fabienne	ONCFS	01/01/2019
PONCET	Cornine	AFB	01/01/2019

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES SPECIALISTES AU TITRE DE 2019

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
BIROLLEAU	Annie	AFB	01/01/2019
CHEVALLIER	Nathalie	ONCFS	01/01/2019
CURTET	Laurence	ONCFS	01/01/2019
DE ROTON	Gwénola	AFB	01/01/2019
IDENTANT	Cédric	Parc national des Ecrits	01/01/2019
LAMRI	Samia	CELRL	01/01/2019
LOPEZ Y DIAZ	Antonio	Parc amazonien de Guyane	01/01/2019
PISANU	Benoît	AFB	01/01/2019
MILON	Thomas	AFB	01/01/2019

INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU 2E NIVEAU DES EXPERTS AU TITRE DE 2019

07 FEV. 2019

Pour le Ministre et par délégation
pour le Directeur des Ressources Humaines,
la Chef du Bureau de RH/G/MGS

Audrey LEMESLE

Nom	Prénom	Affectation	Date d'effet
BEAULATON	Laurent	AFB	01/01/2019
CHANSEAU	Mathieu	AFB	01/01/2019
MILLET	Jérôme	AFB	01/01/2019

07 FEV. 2019

Pour le Ministre et par délégation
pour le Directeur des Ressources Humaines,
la chef de bureau du SC/DRH/GMGS3

Audrey LEMESLE