Compte-rendu des comités d'établissement du siège / sites du 18 juillet et du 20 juin 2019

En synthèse :

> Suppression des CE-DP-CHSCT : accords et désaccords.
> Intégration des personnels venus des autres régimes : bienvenue !
> Bilan social 2018 : ces inégalités que personne ne veut voir
> Espace numérique en santé (ENS) : en mode startup nation ?
> Index de l'égalité femmes / hommes : opération « rideau de fumée »
> Service social d'entreprise : le grand retour !
> Budget 2018 du CE : l'heure des comptes
> Tout tout sur le CE du 20 juin : enfin !

1. Comités sociaux et économiques (central) : accords et désaccord?

Les négociations sur les comités sociaux et économiques (CSE) et sur le les comités sociaux et économiques - central (CSEC) ont pris fin le 5 juillet 2019 après 11 séances de négociations et plus de 3 mois de travail… Nous en livrerons **une synthèse avec des dessins rigolos dans le prochain *Écho des négos n°10* (à venir après le 15 août)** quand tout le monde sera rentré de vacances.

Les 3 accords négociés pour cela seront à la signature des syndicats du 25 au 19 juillet 2019. Les négociations du protocole préélectoral « cadre » définissant les moyens de la campagne électorale nationale commenceront en août. Mais sans confirmation de la direction à ce jour contrairement à ce qu'elle s'était engagée à faire.

En résumé, sur le fond, les **CE-DP-CHSCT seront supprimés** comme l'ordonnent les ordonnances Macron. Au siège/sites, on va passer de 91 sièges d'élus à 51. Pour toute la Cnam, 203 sièges de représentants du personnel vont disparaître (342 sièges titulaires contre 545 auparavant). Cela pour représenter plus de 9500 salariés répartis dans plusieurs centaines de sites dans toute la France…. Bonne chance !

Pour la direction, cela représente une économie d'au moins 14 ETP sur les seules heures de fonctionnement dévolues aux élus. Compte tenu de la suppression de la majorité des réunions mensuelles (DP, CHSCT) autrefois obligatoires, nous estimons

que **l'économie ainsi générée, pour ses personnels RH et de direction, sera équivalente à 60 ETP**. Bingo !

Toutefois, cela aurait pu être encore pire puisque nous avons obtenu la création de 115 élus (de proximité) supplémentaires (que rien n'imposait). Des représentants de proximité que nous étions les seuls à défendre quand les négociations ont commencé. Tout ceci a pu être obtenu grâce aux actions engagées par les élus Cgt (courrier au DG) et au soutien des personnels (pétition, etc.). Une victoire signée Cgt ! Merci à toutes celles et ceux qui se sont bougés !

S'agissant des élections maintenant, nous ne savons pas dans quelle mesure les protocoles préélectoraux seront ouverts « au local » à négociations dans les établissements (DRSM/Siège). Or, il devient urgent de permettre aux représentants du personnel de faire campagne dans toute la France pour des élections CSE qui auront lieu en novembre 2019. Celle du CSEC aura lieu en décembre 2019. Le tout par vote électronique. Un choix imposé par la direction.

Il est surtout très important de mesurer **UN AUTRE GROS PROBLEME** : les syndicats vont être contraints de renégocier en septembre 2019 les moyens des œuvres sociales (moyens matériels, temps pour les élus, ETP détachés pour les activités culturelles et les loisirs familiaux notamment en faveur des enfants…). La direction de la Cnam veut en effet à tout prix l'imposer avant les élections.

Nous savons que cette volonté de renégocier les moyens des œuvres sociales – que rien n'oblige avec un telle précipitation- cache une volonté de faire faire de grosses économies à l'employeur. Certains auraient-ils de primes à réaliser dans l'opération ?

Pour certaines catégories de personnel ayant la double casquette employeurs-salariés, nous savons qu'il s'agit aussi de travailler à faire évoluer les modalités de gestion des œuvres sociales afin de réduire leurs politiques sociales (prestations plus favorables aux petits salaires et aux familles) dont certains ne sont pas toujours les 1ers bénéficiaires…Gageons que cette tentation, dissimulée et corporatiste , ne nuise pas aux négociations sur les moyens des œuvres sociales qui s'annoncent…

2. Intégration des personnels des autres régimes (RSI, etc.)

Trente-six personnes sont déjà arrivées à la Cnam en 2019. Elles seront plus de 216 à arriver en 2020 en premier lieu d'APRIA (sous-traitant du RSI), du RSI, des mutuelles des étudiants et des fonctionnaires intégrés au régime général de l'assurance maladie.

Du point de vue des espaces de travail, ces nouveaux venus en provenance des autres régimes pourront donc être accueillis sans difficulté à la Cnam, surtout si on compare leur nombre au nombre de prestataires hébergés (gratuitement) au siège : 406 rien qu'à Paris (et 806 tous sites confondus) en 2018 ! Si on se retrouve entassés comme des sardines au Siège dans quelques mois, nous saurons ainsi vers qui nous tourner. Et ce ne sera pas vers nos collègues du RSI, de la LMDE ou de la MPFS.

3. Accord Siège / sites sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Au siège / sites, la Cgt a signé l'accord d'établissement sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (déclinaison de l'accord national d'octobre 2018 que nous avions négocié : lire l'*Echos des négos n°6*). Globalement, il n'y a pas de révolution par rapport à l'accord national mais quelques précisions en plus su, entre autres, l'accompagnement du handicap au travail. S'agissant des questions « dures »– l'argent pour être clair : nous avons obtenu quelques avancées intéressantes :

- 3 % des mesures salariales individuelles seront utilisées pour compenser les inégalités salariales femmes / hommes encore existantes ;
- Pour les salariés à temps partiels, la Cnam cotisera sur la base d'un temps plein pour leur retraite :
- Les salariés à temps partiels bénéficieront de la totalité de la prime de départ à la retraite ;
- Des indicateurs et des garanties envers les luttes contre les discriminations, notamment antisyndicales ;
- Des garanties (déclaratoires hélas) sur le droit à la déconnexion ;
- Des engagements concrets pour la prévention et l'action (formations, désignation d'un référent…) contre le harcèlement moral et sexuel.

En revanche, même si nous avons signé l'accord, nous maintenons notre conseil aux salariés de ne pas participer aux « ateliers de libre expression » promus dans cet accord par la direction. Des ateliers dont on connait les risques de dérives (évaluation

détournée, fichage, sanctions insidieuses pour ceux qui parleront de ce qui ne va vraiment pas…). Quand les DP et les CHSCT auront été supprimés : les risques vont se multiplier…

La moindre des prudences impose de ne pas participer à ces ateliers de « libre expression » même s'ils seront très bien emballés dans un paquet cadeau positiviste bien en vogue.

Et ce, tant que les dommages psychosociaux provoqués dans certains directions bien connues (et particulièrement bien documentés depuis des années : on pense bien sûr à la Dicom) n'auront pas enfin été traités avec sérieux par la direction de la Cnam.

D'autant qu'il n'y a aucune obligation à y participer (nous avons clairement fait inscrire le volontariat dans l'accord).

4. Bilan Social et Rapport de situation comparée 2018 de l'Etablissement : ces inégalités que personne ne veut voir…

Déclaration de la Cgt

« *Nous saluons le gros travail d'analyse fait par la commission égalité F/H.*

Premier constat, l'effectif de l'établissement a diminué de -1,12% entre 2017 et 2018 soit une perte de 26 postes malgré les recrutements dans l'informatique de la 1ere année de COG.

On note une surpondération croissante des cadres administratifs de niveau très élevé de 7 à 9 (644 agents) alors que les cadres 5A à 6 sont de moins en moins nombreux. Ces derniers ne sont que 363.

On voit que les recrutements se font à haut niveau privilégiant étonnamment les hommes sur les niveaux N8-N9 (notamment sur des fonctions de chef de projet MOA).

Au vu des perspectives de carrières faibles, on comprend qu'en recrutant actuellement à haut niveau chez les cadres administratifs, la direction favorise des

recrutements de « passage », « en mode mercenaires », pour seulement quelques années.

Sur la précarité des emplois, si les CCD n'augmentent pas vraiment (27 en 2018), on voit en revanche l'augmentation du recours à l'apprentissage / contrat de professionnalisation, y compris dans les sites.

Les recours aux CCD couvrent à 70% des remplacements (essentiellement des congés maternités), les 30% restant : c'est du surcroît du travail. Preuve qu'il manque bien, au-delà des prestataires, des personnels permanents.

Sur la pyramide des âges, le pic démographique se situe entre 45 à 49 ans (19% de l'effectif), en hausse, démontrant le vieillissement des personnels. Age moyen : 47 ans. Avec un âge moyen des cadres administratifs à 44 ans ; pour les ingénieurs informaticiens : on est à 48 ans.

L'ancienneté est de 11 ans et 11 mois en moyenne. 50 % de l'effectif ont une ancienneté supérieure à 10 ans et 10 mois. On peut donc dire que les carrières sont relativement longues, notamment chez les cadres informaticiens (12 ans et 3 mois).

On dénombre 824 prestataires au total dont 406 au siège. Par rapport à 2016, ce chiffre est 2 fois plus important. Est-ce à dire que le nombre de prestataires a été multiplié par 2 en 2 ans. Visiblement oui. Ce doublement du nombre de prestataires en 2 ans est hallucinant !

Sur les salaires (median), 50% des femmes gagnent plus de 4087 € bruts / mois et 50% des hommes gagnent plus de 4409 € bruts / mois.

Dans un pays où le salaire médian est de 1789 € nets / mois, ces salaires peuvent paraîtres élevés. Mais nous savons que cela cachent de très grandes inégalités entre les générations d'embauchés à la Cnam siège / sites où les salariés ont pourtant tous de hautes qualifications.

A titre d'exemple. Un cadre administratif de niveau 8-9 (ce qui est déjà élevé !) avec 12 ans d'ancienneté (supérieur à la moyenne donc), entré à 30-35 ans en 2007, a aujourd'hui un niveau moyen de salaire inférieur de 25% à 30 % par rapport aux salaires médian désignés plus haut (estimation Cgt). En clair, à la Cnam, un cadre

sup' relativement jeune à la cnam n'a quasiment plus aucune chance d'atteindre, ne fut-ce que le salaire médian de l'établissement !

Le temps moyen entre 2 promotions est de 4 ans et 9 mois. Le problème : la direction continue de calculer les durées moyennes entre 2 promotions sur les 3 dernières années, ce qui exclut du calcul toutes celles et ceux qui n'ont rien eu depuis plus de 3 ans. Et ils sont très nombreux. Il est très fréquent que nos collègues n'aient eu aucune promotion depuis de très nombreuses années : 10 ans et plus encore.

Un agent de direction gagne en moyenne 3534 € bruts / mois de plus qu'un cadre administratif.

Le montant moyen des primes sur objectifs d'un agent de direction est de 4862 € bruts, de 8796 € bruts pour un haut fonctionnaire détaché de son corps d'Etat et de « seulement » de 1235 € pour un cadre administratif de niveau 8 ou 9 (les seuls éligibles à la prime sur objectifs). Ce qui montre une inégalité très importante entre cadres primables eux-mêmes.

Quant à la majorité des salariés, qui est non primable… Eh bien c'est rien du tout…

Malgré tout, la masse salariale était pourtant en hausse en 2018 de 189,2 M€ 192,6 M€.

C'est une démonstration chiffrée que la croissance des inégalités se fait avant tout à la défaveur des plus jeunes embauchés (spécialement ceux entrés à la Cnam après 2004) que la politique de la Cnam finit par faire fuir au bout de quelques années de service (et parfois d'épuisement).

De notre point de vue, si cette politique RH colle à l'idéologie managériale en vogue, elle est marquée du sceau de l'avarice pour certains salariés et d'une douteuse prodigalité pour les sous-traitants. En conséquence, l'avis de la Cgt sur le rapport de situation comparée et le bilan social 2018 est négatif.

Le travail réalisé par les équipes DRHEP étant bien sûr de très grande qualité et n'a rien à voir avec l'analyse de fond que nous en produisons ».

5. Espace numérique de santé (ENS) : la Cnam en mode Start-up.

Compte-rendu des comités d'établissement du siège / sites du 18 juillet et du 20 juin 2019

L'Espace Numérique de Santé (ENS) s'inscrit dans la volonté de l'Etat (virage numérique) de développer les services numériques en service en santé et « de ne pas se laisser doubler » par les acteurs privés de ce marché en plein essor.

Â moins qu'il ne s'agisse de subventionner (avec l'argent des assurés sociaux) le chiffre d'affaires des grandes entreprises informatiques (et maintenant les Start-up chères au pouvoir Macron).

Pour l'heure, l'Espace Numérique de Santé (ENS), ce n'est que l'évolution avec un nouveau nom du DMP et des comptes ameli et Ameli pro (P1 et P2) qui fusionneront d'ici le 1er janvier 2022. Ceci toutefois avec l'ambition d'en permettre la création dès la naissance des gens et d'étendre davantage le dispositif vers l'hôpital. Voici les questions que soulève l'ENS :

- **Qui sera le MOA et le MOE de l'ENS: quelle économie et quelle organisation pour la coordination de la sous-traitance entre Cnam/ministère. Et Quel investissement financier et sa répartition entre l'AM / le ministère ?**

    - Le pilotage stratégique sera assuré avec le ministère (via M. Dominique Pon) mais le déploiement sera assuré par la Cnam. Il semble donc clair que l'Etat soit à la manœuvre et la Cnam soit reléguée à une fonction d'opérateur et de financeur.
    - Des moyens supplémentaires sont toutefois en phase de cadrage avec un budget de 15 M€ dédié jusqu'en 2021 et un surplus de moyens internes qui est en négociation pour environ 70 postes. En écoutant le DRH, on comprend que la majorité de ces postes ne seront pas des postes internes mais des postes de prestataires externes ! Il y a donc de fortes chances que nous dépassions en 2020 le nombre de 1000 prestataires en activité à la Cnam Siège / sites. Soit l'équivalent de 50% de l'effectif en CDI à la Cnam…

- **Sur la nature des innovations en e-santé qu'embarquera l'ENS : qui en définira le contenu ? Quelle sera la stratégie de l'Etat/AM envers les Start-Up de l'e-santé très gourmandes autour de ce marché ?**

- Par exemple, l'AM fait déjà la pub de *Doctolib* dans ces courriers de relations aux assurés sur l'accès aux soins. Est-ce ainsi qu'on doit comprendre le sens de l'innovation pour combler notre retard comme démontré dans le rapport Vilani sur l'intelligence artificielle ?
- Selon la direction, le modèle économique de l'ENS est entièrement à écrire….Hum. Là il y a de quoi être inquiet.
- Pour la direction, le « challenge » est d'amener les usagers à s'approprier ce nouvel outil en travaillant le « marketing des usages », c'est-à-dire en mettant les assurés dans la boucle dès la conception de l'ENS. C'est le grand défi avec toujours ce même leitmotiv (pour tout dire insupportable aux oreilles de ceux qui ont des parents âgés ou des gens malades dans leur entourage) : *« rendre l'usager acteur de sa santé »*.
- Il y toutefois des pistes « produits » moins lénifiantes (heureusement) :
  - l'e-prescription ;
  - l'e-vitale
- La sémantique a aussi un sens : la direction parle « d'usagers » de l'ENS et non plus d'assurés sociaux. Car elle entend produire de services pour des « citoyens » et non plus pour des assurés qui, eux, travaillent et cotisent ou ont cotisé… La prise en contrôle de l'État sur l'argent de l'AM au profit de ses propres clientèles se traduit ainsi dans l'effacement de la figure du travailleur salarié, assuré socialement, au profit d'un « usager » flou et indéterminé : le citoyen…

- **Sur le Big-Data et la protection des données: quelles sont les garanties pour une « *saine marchandisation des données respectant la libre concurrence des acteurs* » afin de combler ☺ notre retard en matière d'IA comme le préconise le rapport Villani ?**
  - Blague à part (il faut bien s'amuser hein !) : la direction nous dit qu'il y aura un comité d'éthique qui sera mis en place. On est rassurés !

6. Présentation du Service Social du travail

La Cnam Siège s'est dotée d'une assistante sociale désormais sous-traitée auprès d'une société de services appelée « social-inter ». Elle ne sera pas disponible à temps plein mais ses prestations portent sur l'accompagnement en matière de handicap au travail, d'adaptation des postes, du temps de travail, de démarche pour

la retraite, sur l'information sur les droits internes à l'entreprise, sur l'aide au logement, la famille… Il ne faut donc pas hésiter à faire appel à celle-ci (elle est très sympathique) si vous en avez besoin.

7. Index de l'égalité Femmes / Hommes.

Une récente loi oblige les entreprises à réaliser un index de l'égalité Femmes et Hommes (des indicateurs statistiques en fait) avec 5 objectifs :

- Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Avoir la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ;
- Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence ;
- Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Sur l'index de l'égalité, à la Cgt, nous souhaitons mettre lumière la contradiction incompréhensible entre les écarts salariaux que nous constatons en données brutes et les résultats obtenus, par calculs pondérés, étrangement très satisfaisants dont se vantent la direction (la note de la Cnam atteint 79/100 !).

En effet, quand on regarde les données brutes, les inégalités salariales entre les F/H augmentent à mesure que l'âge des salariés s'accroit avec en plus - excusez du peu - un déséquilibre constaté du salaire moyen total (toutes catégories de personnel confondues pour la Cnam incluant les DRSM) de 15 000 € / annuels à la défaveur des femmes. Preuve que les inégalités de salaire à la Cnam sont doubles : générationnelles et sexistes.

Sans déconstruction précise des critères de calcul fournis par le ministère du Travail pour le calcul des écarts pondérés qui font débat, nous doutons, sur analyse des données brutes, de la bonne foi de l'opération « index de l'égalité »

Nous constatons que cette usine à gaz fumeuse traduit la volonté d'offrir aux employeurs de beaux tableaux « Potemkine » à afficher auprès de l'inspection du Travail et pour des rapports sur papier glacé genre « RSO ». Nous craignons que cela finisse par permettre la suppression le rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes

et, plus largement, à décaler de plusieurs années l'application des contraventions pour les entreprises qui ne respectaient pas loi sur l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes qui existaient avant l'index de l'égalité.

Toutefois, maintenant que nous savons que les tableaux peuvent être produits au niveau national, nous savons que la direction pourra les fournir à la demande des commissions égalité professionnelle des CSE.

➢ **Lire l'analyse sur les buts cachés de l'opération « index de l'égalité F/H »**

Compte rendu du CE du 20 juin

Les comptes du CE

Le budget de fonctionnement du CE **pour les activités économiques et professionnelles (AEP)** est de 116 670 € soit 0,2% dépenses de fonctionnement de la masse salariale brute. Côté moyens humains (bientôt renégociés) : il y a 5 salariés mis à disposition du CE et des œuvres sociales par la Cnam (représentant 4,5 ETP).

La gestion des Activités Sociales et Culturelles est déléguée aux cinq associations suivantes :

- Agosan
- Alpes
- Ascanama
- Cacco
- Ccoen

Rappelons que jusqu'en 2017, la gestion était également déléguée à une sixième association, Aocsn.

Le CE reverse donc la subvention ASC annuelle à ces cinq structures, en fonction du nombre d'adhérents de chaque association.

	2018	2017	Variations	
			Montant	%
Agosan	126 078,41	119 799,20	6 279,21	5,24
Alpes	156 864,99	164 723,89	- 7 858,90	- 4,77
Aocsn		53 909,64	- 53 909,64	- 100,00
Ascanama	2 825 035,89	2 761 371,49	63 664,40	2,31
Cacco	241 894,61	236 603,41	5 291,20	2,24
Ccoen	67 437,29	64 392,07	3 045,22	4,73
Total	**3 417 311,19**	**3 400 799,70**	**16 511,49**	**0,49**

Pour les activités sociales et culturelles (ASC) : la dotation est de 2,75% de la masse salariale dont 3 ETP de mis à disposition au titre des ASC. Cette année, il y a eu un partage de la valorisation des « charges salariales » de ces 3 ETP, aussi les versements

des contributions en nature de ces 3 ETP ont été déflaqués pour 50% du budget AEP (soit la somme de 109K€) et pour 50% du budget de l'Ascanama (soit la somme de 109K€).

Le CE veut diligenter une mission auprès du cabinet COEXCO sur les modalités existantes pour passer d'une structure juridique CE vers le CSE. Les dettes, les actifs les passifs seront transférés de plein droit vers le CSE selon 2 possibilités :

1°Dissolution du CE la veille du 1er tour des élections (CSE : pas de possibilité de créer un livret A. Nouveau numéro de SIRET : 2 mois pour en avoir un)
2° Transfert par absorption, cela implique d'arrêter les comptes à une date donnée (par ex au 30 septembre) et c'est cela que l'on va transférer au CSE. Il faut un arrêté de comptes et cette situation devra être présentée aux nouveaux élus qui doivent l'accepter de plein droit. Pour cela, Les élus du CE doivent avoir une prorogation des mandats jusqu'au 31 décembre. Un accord annexe à l'accord sur les CSE/CSEC est prévu en ce sens. Il est acté que les travaux de cette mission seront présentés au CE de Septembre

Périmètre complet de l'informationnel (missions, enjeux, gouvernance)

1er focus : présentation des enjeux stratégiques du P7
2ème focus : présentation du health Data Hub

Il faut que la commande soit claire, il y aura donc une réunion préparatoire avec la direction et les présidents des 2 commissions (Claude Le Verge et Annaick Caillebot) pour définir le périmètre de travail : planning, méthode, rendus….
Vote favorable à l'unanimité

Cnil/sécurité informationnel : informations

Le plan d'actions n'est pas public mais travaillé dans les commissions ad'hoc.
Il y a un plan d'actions, validé par la CNIL. Un certain nombre d'actions ont d'ores et déjà été effectuées : chiffrement de tous les postes accédant au SNDS/SNIIRAM, mise en œuvre de l'authentification forte pour tous les utilisateurs du portail SNDS/SNIIRAM.

Il y aura la possibilité de commanditer des audits pour vérifier le bon respect des consignes de sécurité auprès des organismes extérieurs habilités à se connecter au portail SNDS/SNIIRAM. Il existe un référentiel général de sécurité, la direction nous indique mettre tout en œuvre pour couvrir les risques.

Question : Est-ce que la levée de la mise en demeure sera publique ? Pas de réponse, C'est une décision propre à la CNIL…à suivre.

Réorganisation de la DSES-MOISE

Quid du recrutement des responsables de département, il y a aura des VP suite au CE avec la parution des fiches de postes le plus rapidement possible.

Avis favorable : 12 POUR (CGT/CFDT/CGC) - ABSTENSION SUD (1) et FO (3).

Garantie des données personnelles

Talensoft, c'est une suite logicielle modulaire RH, point d'interface CV, stockage des données (mode SAS), les garanties de respect du RGPD sont inscrites dans les marchés.

Evolution de l'organisation de DGDAP

Retour de la direction sur l'organisation de cette structure. La réflexion de la direction pour cette ré-organisation a été guidée par 3 éléments : sentiment de mal être, difficultés de perception des activités de cette structure et intégration des travaux du groupe de travail MOA/MOE. Comment mieux travailler ensemble, cela doit passer par une phase amont (du tout début au SFG) réunissant tous les acteurs : représentants du métier, MOA, MOE, exploitants, représentants métier, prestataires pour « sortir du mode guichet ».

Cette phase-là, consisterait à mettre l'ensemble des acteurs ensemble pour arriver au SFG validées par tout le monde, la réalisation de fabrication s'en trouverait améliorée.

Augmenter le mode collaboratif et éviter cet enchaînement des tâches. Ce mode de fonctionnement a été testé sur quelques projets.

L'activité d'avant-projet irait dans les pôles fabrication.

L'activité domaine irait au Département PMO (rapprocher les responsables domaines du DPMO).

Il y aurait une suppression du département DGDAP et la création de la mission pilotage des projets transverses.

La direction reviendra auprès des membres du CE pour la demande d'avis.

Intégration CIMUT

2 typologies de profil des agents sur le site de Quimper: Projet et Recette
Les missions confiées seront donc de 2 types : projet et recette.

Publication d'une VP d'accompagnement au changement : il s'agit d'une mission temporaire. 1 VP côté recette pour piloter l'activité de recette au CIMUT à Quimper.

A l'origine, il devait y avoir une 40e de personnes sur le site de Quimper. Le recrutement de 10 VP s'explique par l'engagement de la direction de conserver un effectif de 40 personnes sur le site de Quimper. Ces 10 ne sont pas pris sur les 120 postes budgétés dans le cadre de la COG 2018/2022.