

Lettre d'informations syndicales
DIRECTEURS ET DIRECTRICES
Fonction Publique Hospitalière

N°1 / janvier-mars 2023

La lettre d'actualité trimestrielle de l'UFMICT-CGT à destination des directeurs et directrices de la Fonction publique hospitalière

Sommaire :

- ⇒ P.1 Synthèse des 130 propositions de la Plateforme revendicative du Collectif Directrices et Directeurs UFMICT-CGT
- ⇒ P. 8 Notre droit à une retraite à la hauteur de notre travail
- ⇒ P. 10 Groupes de travail corps de direction FPH avec la DGOS

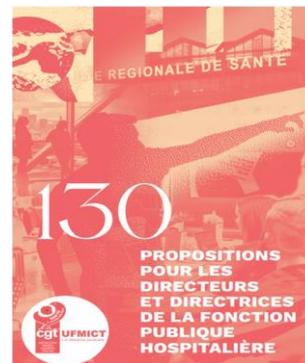
ufmict@sante.cgt.fr *

** Si vous souhaitez vous désinscrire, si vous n'êtes plus concerné par notre activité, si vous ne recevez pas ce message sur votre adresse favorite, vous pouvez le faire en répondant à ce mail*

syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice/

[Linkedin : Ufmict collectif directeurs](#)

Synthèse des 130 propositions de la Plateforme revendicative de l'UFMICT-CGT à destination des directeurs et directrices de la Fonction Publique Hospitalière



REFONDONS LE METIER DE DIRECTEUR.RICE

Nous voulons un management alternatif au service de l'intérêt général

✚ L'UFMICT-CGT revendique de recentrer le management autour du service public:

Nous voulons une autre vision managériale fondée sur la prise en charge sanitaire et sociale de la population sur tout le territoire. Il est important de retrouver le sens du travail en équipe, par la qualité et la sécurité, l'éthique, la confiance, l'innovation. Nos établissements doivent s'organiser afin de donner de l'espace aux personnes, une capacité à agir. Des marges de manœuvre financières sont également nécessaires.

De plus, nous pensons que la reconnaissance de la « citoyenneté du fonctionnaire » est une condition de son indépendance à l'égard des groupes de pression et de tous les pouvoirs. Nos responsabilités doivent être en rapport avec les marges de manœuvre et les moyens dont nous disposons. Les directeurs-rices doivent avoir l'exclusivité des missions de pilotage et d'expertise des établissements. La promotion du service public doit être inscrite dans les références du métier de directeur·rice (statuts particuliers, répertoire des métiers de la Fonction publique, référentiels métiers et référentiels de formation).

L'exercice d'un droit d'alerte doit être possible, y compris sur les moyens ou la contrainte budgétaire ou la réduction du service public rendu à la population; et le lanceur d'alerte doit être protégé lorsqu'il dénonce publiquement des dysfonctionnements constatés dans l'exercice de ses fonctions. Face à l'ARS, nous devons pouvoir proposer une solution alternative. Enfin, nous voulons donner valeur juridique à la Charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la FPH, avec des règles de droit positif protectrices pour les directeurs-trices, et opposables au CNG et aux ARS.

L'UFMICT-CGT revendique davantage de protection et de valorisation de nos statuts :

Nous voulons une négociation obligatoire avec la DGOS sur les sujets statutaires qui partent des aspirations des collègues de terrain portées par les organisations syndicales représentatives. Nous exigeons l'opposabilité des accords conclus en vue d'une mise en œuvre effective d'avancées pour les corps de direction.

Nous revendiquons la fusion DH/D3S. D'ailleurs, l'Ufmict-CGT a été la première organisation syndicale à la proposer dès 2005. De plus, nous demandons l'alignement statutaire DS sur les DH/D3S.

Nous exigeons une carrière linéaire sans ratio promus/promouvables, avec 3 grades, dans une amplitude maximale de 26 ans, avec la reconnaissance de la mobilité interne pour l'avancement de grade, ainsi que la suppression de la condition de mobilité géographique. Nous demandons la suppression des postes fonctionnels, des ratios pour le passage en hors classe DH. Nous sommes pour un plan de titularisation pour les directeur·rice·s contractuel·le·s (sous réserve d'une formation EHESP). Nous voulons le maintien des postes de directeurs-rices de la protection de l'enfance dans la FPH.

L'évaluation individuelle peut être remplacée par un système d'évaluation collectif de la qualité du service rendu aux usagers dans lequel la dynamique du travail en équipe est centrale. Nous voulons que les supports d'évaluation indiquent obligatoirement et clairement le bénéfice attendu en termes de service public à la population pour tout objectif professionnel fixé.

Nous voulons une redéfinition des lignes directrices de gestion pour restaurer une gestion nationale effective, faire du CNG un lieu de ressources pour les collègues qui doivent pouvoir y trouver écoute, soutien et protection si nécessaire, un outil au service des corps de direction.

La gestion nationale de la carrière est nécessaire, y compris pour la paie des directeur·rice·s et des adjoint·e·s DH, D3S et DS; ce qui éviterait toute pression locale sur la rémunération et assurerait une cohérence sur l'effectivité des droits statutaires. Cela inclut la gestion nationale de l'accès à la formation continue, ou bien du dispositif de protection fonctionnelle.

Pour faire valoir notre droit à la mobilité, l'UFMICT-CGT revendique :

L'affirmation du droit statutaire à la mobilité, du droit au rapprochement géographique. Nous demandons le remboursement intégral des frais de déplacement engagés dans la recherche de postes et déplacements effectués sur temps de travail.

Nous exigeons que le CNG tienne une cartographie nationale de l'ensemble des postes de directeur·rice·s dans tous les établissements et services. Nous voulons une refonte des organigrammes de direction pour répondre à la charge de travail et à la nécessité d'un management de proximité. L'ensemble des postes vacants (chef·fe·s et adjoint.e.s) doivent être publiés. Aucun poste ne doit être laissé vacant quand il y a au moins un candidat titulaire répondant aux conditions statutaires. Toute réponse négative pour les candidat.e.s qui postulent doit être motivée. Des postes doivent être réservés pour les directeur·rice·s en recherche d'affectation.

Les postes restés vacants après publication doivent être ouverts aux concours. Nous soutenons l'obligation de proposer aux élèves l'ensemble des postes disponibles correspondant à leur grade au moment de leur sortie de l'EHESP.

Une aide à la définition du parcours professionnel et à la mobilité sur les 3 versants de la fonction publique est nécessaire. Nous souhaitons que les directeurs-rices puissent choisir leur mobilité et que leurs compétences soient mieux reconnues. Nous demandons un droit à l'accompagnement professionnel au moins une fois tous les 5 ans (bilans, ateliers). Nous estimons qu'il faut redonner toute sa place aux CAPN.

Concernant les élèves, l'UFMICT-CGT revendique notamment :

Une augmentation des moyens budgétaires alloués à l'EHESP pour lui permettre de conduire pleinement sa mission de formation des élèves directeurs-rices. Nous demandons une politique active de diversification des recrutements par concours, au-delà des simples dispositifs « talents », dont les bourses doivent être revalorisées.

Nous voulons une revalorisation du traitement indiciaire de 35% dès l'entrée en formation, ainsi que le maintien de la rémunération acquise avant l'entrée à l'école si elle était plus élevée (indemnité de maintien de rémunération). Les indemnités doivent couvrir intégralement les frais liés à la formation. Nous souhaitons la mise à niveau du parc de logements disponibles à l'EHESP. La politique tarifaire est un élément essentiel de l'attractivité de la formation.

L'Ufmict-CGT souhaite mettre fin au système actuel d'affectation des élèves directeur·rice·s et revendique une sélection la plus large possible, validée par le CNG et concertée en amont avec les OS, des postes ouverts aux élèves pour donner le choix entre un maximum de postes et le droit de candidater à tous les postes publiés sans exclusive. Nous voulons le remboursement des dépenses de recherche de poste sur la base des frais de déplacement. L'accompagnement par un collègue déjà en poste pour la 1ère affectation est importante. Nous réclamons une formation post scolaire de droit d'une durée de 6 semaines dans les 2 ans suivant la 1ère affectation mise en œuvre à l'initiative du directeur·rice.

Nous voulons des métiers plus attractifs, mieux rémunérés

L UFMICT-CGT revendique de restaurer l'attractivité de nos métiers :

La création de 1000 postes de directeur·rice·s permettrait de retrouver les effectifs de 2010. Un « choc d'attractivité » est nécessaire pour les DS par l'alignement statutaire sur le statut rénové des DH-D3S et une reconnaissance de la place des DS dans la gouvernance de l'établissement.

Nous exigeons un doublement immédiat des conditions de rémunération de l'intérim et direction commune, ainsi que le droit de refus d'intérim au-delà de 6 mois. Nous soutenons un droit d'objection dans le cadre des restructurations, une « clause de conscience » pour éviter les regroupements forcés de structures qui sont déconnectés du service public rendu à la population.

Nous exigeons un transfert « primes-points » permettant l'intégration progressive de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire. Nous voulons l'augmentation de la rémunération de +35% en début de carrière (DH Classe normale) et +25% en fin de carrière (DH HC non fonctionnel).

Nous sommes pour la limitation de l'individualisation des rémunérations qui rend plus aléatoire le salaire et le soumet à l'arbitraire des évaluateurs. Nous soutenons un renforcement des garanties attachées aux primes et indemnités (PFR et ICL) qui ne peuvent être intégrés dans le traitement indiciaire pour renforcer les droits qui y sont attachés (cotisation retraite, maintien en cas de maladie, transférabilité en cas de mutation y compris autres versants...).

L'UFMICT-CGT revendique pour la retraite :

L'ouverture du droit à la retraite dès 60 ans avec 75% de la dernière rémunération (primes et indemnités comprises) et l'indexation des retraites sur l'évolution des traitements. Nous voulons la prise en compte des années d'études supérieures dans le calcul des annuités. Nous défendons la compensation de l'élargissement de l'assiette de cotisation sur les primes pour maintenir le net perçu.

L'UFMICT-CGT revendique pour la formation :

Un nouveau droit à la formation de 20 jours par an. Nous demandons un budget de formation continue géré nationalement par le CNG qui doit pouvoir aller au-delà des cotisations actuellement versées à la formation. Nous voulons un dispositif de formation de 3 à 4 semaines activable à l'occasion de chaque mobilité professionnelle.

Nous voulons une prise en compte de notre santé et de meilleures conditions de travail

Pour maîtriser le temps et la charge de travail, l'Ufmict-CGT revendique :

Des moyens objectifs de mesure de la charge de travail et un système déclaratif du nombre d'heures effectuées pour réguler les heures de travail hebdomadaire et revenir à une limite maximale de 48 heures par semaine. Nous soutenons l'organisation systématique des relais professionnels internes et externe en cas d'absence, y compris pour les adjoint·e·s.

Nous exigeons de nouveaux moyens de prévention de la charge de travail prévus dans le cadre d'un DUERP et un suivi post-professionnel des directeur·rice·s exposé·e·s à la surcharge de travail.

L'UFMICT-CGT revendique sur le droit à la déconnexion et le temps de travail :

L'encadrement des plages de réunions: pas de réunions avant 9h et pas après 18h. Nous devons opérer une distinction stricte entre le régime ordinaire de travail et une situation de crise qui nécessite un engagement particulier. Nous devons mettre en place des indicateurs qui permettent de repérer la fréquence des périodes de débordements horaires.

Il est important de définir les usages numériques afin de les limiter aux plages horaires de travail ordinaire. Nous voulons mettre en place une procédure d'alerte pour prévenir le risque d'épuisement professionnel en cas de non-respect du droit à la déconnexion.

Pour réaffirmer des droits à la santé des directeur·rices, nous voulons :

Restreindre le nombre d'interlocuteurs en cas de maladie des directeur·rice·s leur permettant de disposer d'un interlocuteur administratif unique (CNG) dans le suivi du dossier. Nous demandons des postes réservés et des aménagements de postes pour les directeur·rice·s de retour de longue maladie ou CITIS, CLM/CLD, ou en situation de handicap, hors reclassement. Nous exigeons un accès effectif à la médecine du travail à l'ensemble des directeur·rice·s. Nous suggérons une proposition d'une convention pluriannuelle entre le CNG et le FIPHFP pour mettre en œuvre des actions ciblées.

Nous appelons à une véritable politique nationale de prévention du handicap, à une politique de prévention des accidents de service et des maladies professionnelles pour les directeur·rice·s. Nous demandons le maintien du logement en cas de maladie.

Nous exigeons une campagne de lutte contre toutes les formes de discrimination des directeur·rice·s, notamment le handicap, l'état de santé, les origines, l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge, l'activité syndicale ... notamment dans les établissements, au CNG et dans les ARS. Nous voulons des enquêtes administratives et au besoin des inspections externes lorsque des faits illégaux sont signalés. Nous demandons la non-stigmatisation des victimes de harcèlement et de maltraitance par le CNG et les ARS dans la carrière. Nous demandons la prise en charge et l'assistance par le CNG des victimes de harcèlement dans le cadre d'une protection fonctionnelle effective. Nous exigeons une réponse administrative et disciplinaire à l'égard des harceleurs et des managers brutaux par le CNG et les ARS, ainsi que la transmission à la Justice des dossiers des harceleurs et des dirigeants dangereux pour l'ensemble des personnels.

Nous défendons l'instauration d'une instance forte en charge des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité qui reprenne des prérogatives équivalentes à celle d'un CHSCT. Les préconisations doivent avoir un pouvoir prescriptif, engageant le CNG qui porte une responsabilité administrative et pénale à l'égard de l'ensemble des directeur·rice·s dont il a la charge. Nous soutenons la création d'un conseil médical ministériel ou national au sein du CNG pour les corps de direction, à prépondérance médicale.

Nous voulons la reconnaissance du droit d'alerte des directeur·rice·s. Cela passe par une procédure claire, simplifiée, cohérente et connue du droit d'alerte des directeur·rice·s et de la protection des lanceurs d'alerte. Nous exigeons un suivi, des enquêtes et des actions pour les alertes par les ARS et le CNG; la saisine de la Justice pour les crimes et délits. Nous voulons la protection des lanceurs d'alerte et l'absence de représailles sur la carrière des directeur·rice·s.

Pour réaliser l'égalité homme/femme, l'UFMICT-CGT revendique :

Une négociation collective en vue d'un accord « égalité » spécifique aux corps de direction de la FPH permettant de compléter les dispositifs existants et de leur donner une effectivité pour les directeur·rice·s. Nous proposons d'établir un rapport annuel de suivi de l'accord présenté en CCN et F3SCT, ainsi qu'un rapport de situation comparée détaillé prenant en compte les zones d'ombre non couvertes par les statistiques actuelles (différences de cotation des postes, niveau de PFR, ancienneté moyenne à l'avancement de grade, écarts effectifs de rémunération en intégrant les primes, données genrées sur les contractuels, exposition à arrêt maladie et accidents de service, suivi de carrière au retour de congé maternité, suivi du congé paternité des directeur·rice·s, application de la méthode Clerc...).

Nous proposons un dispositif d'alerte clairement identifié au niveau du CNG pour signaler toute violence sexiste ou sexuelle subie par un.e collègue adossé à un droit à la mobilité prioritaire au choix pour toute personne victime si elle le souhaite (identifier un référent égalité au CNG).

Nous appelons à des mesures permettant d'articuler vie personnelle et vie professionnelle (voir notamment les propositions sur les conditions de travail). Nous voulons la mise en œuvre d'un suivi spécifique sur l'ensemble des emplois supérieurs et pour les avancements de grades et les niveaux de parts

« résultats » dans la PFR. Il est fondamental d'assurer un suivi genré pour tous les corps et grades dont l'accès ne relève pas d'un déroulement linéaire de carrière et surtout de fixer des objectifs bien plus ambitieux que les 40% de primo-nominations actuels. L'objectif est que les corps de direction soient à l'image des autres catégories d'agent·e·s.

Nous appelons à des mesures de prévention, notamment la formation des directeur·rice·s sur l'égalité professionnelle et l'organisation d'une sensibilisation de tous les agent·e·s. Nous exigeons la condamnation de tout propos sexiste et comportement illégal, la sanction des harceleurs, qui peuvent être suspendus pendant l'enquête, ainsi que l'accompagnement des victimes.

Vous trouvez ces propositions porteuses d'avenir pour les corps de direction ? Vous êtes en plein accord avec ces propositions, vous êtes en désaccord avec ces propositions, vous souhaitez les compléter, les amender, en débattre...

DONNEZ-NOUS LA FORCE POUR LES PORTER PARTOUT OU CELA EST POSSIBLE EN NOUS REJOIGNANT AU SEIN DU COLLECTIF NATIONAL DES DIRECTEURS-RICES DE L'UFMICT-CGT.



Nous Directeurs-rices de la Fonction Publique Hospitalière voulons des retraites à la hauteur de notre travail !

Le Collectif National des Directeurs-rices de l'UFMICT-CGT soutient la mobilisation en cours pour la retraite et souhaite son intensification ! Nous demandons le retrait du projet de loi !

En effet, le projet de réforme des retraites attaque nos droits et acquis sociaux, il s'agit de travailler plus pour gagner moins. La retraite n'est pas faite pour assurer un minimum de survie, mais pour maintenir un niveau de vie.

Aujourd'hui, c'est déjà pénible de travailler dans un établissement de santé ou médico-social, en particulier de diriger nos structures en crise permanente. Nos conditions de travail sont dégradées: trajets, temps de travail hebdomadaire entre 50 et 60 heures, santé au travail négligée, maltraitance en voie de généralisation. D'ores et déjà la maladie désorganise les établissements, y compris au sein des directeurs-rices. Avant la crise COVID, plus de 2% des directeurs-rices d'établissement médico-sociaux étaient en maladie longue durée. Ainsi, rallonger la durée de travail sans prendre en compte nos conditions de travail est méprisant.

De plus, le coût de la maladie est à la charge des établissements, déjà en difficulté. Avec ce rallongement de la durée de travail, les établissements devront payer davantage d'agents en maladie alors que la prise en charge se fait aujourd'hui par la retraite. En effet, beaucoup d'agents hospitaliers ne pourront pas travailler jusqu'à 64 ans et finiront en maladie ou au chômage, y compris les directeurs-rices.

Par ailleurs, l'attractivité de nos métiers est davantage réduite. Le personnel hospitalier ne bénéficiant plus d'avantages relatifs à la retraite, cela va réduire notre attractivité, y compris en concurrence avec le secteur privé. Or les manques de professionnels de santé expliquent partiellement l'effondrement actuel du système hospitalier.

Les femmes subissent d'autant plus l'injustice que le poids de la réforme sera double en relation avec les hommes. De facto, les femmes élèvent souvent les enfants, travaillent à temps partiels ou non-complet. Or nos métiers sont majoritairement occupés par des femmes. Donc le secteur de la santé et de l'action sociale est fortement négligé par ce projet de loi.

De plus, la durée de nos études nous pénalise pour un accès à une retraite à taux plein. Or les diplômes sont obligatoires, notamment pour passer les concours de directeurs-rices. Le rachat des années d'études est très onéreux et n'est pas abordable pour de nombreux collègues ayant des charges de famille et des dettes.

D'ores et déjà, en moyenne les Directeurs-rices vont à la retraite à 64 ans (64,1 ans pour les directeurs-rices d'hôpital et les directeurs-rices d'établissements médico-sociaux; 63,4 pour les directeurs-rices de soins), car soit ils ou elles ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à 62 ans, soit elles ou ils repoussent en raison des pertes de revenus considérables.

En effet, la retraite signifie pour les directeurs-rices une perte de revenus importante, car nous perdons le logement de fonction ou l'indemnité compensatrice de logement, ainsi que les primes dont la prime de fonction et de résultat. Les primes représentent près de 50% de nos revenus, non soumises à cotisation CNRACL. Or, nous nous retrouvons avec une retraite calculée sur notre traitement indiciaire brut; donc la retraite est très faible en relation avec les revenus en activité.

Enfin, l'UFMICT-CGT dénonce les réformes successives des régimes de retraites qui ont impacté fortement le taux de remplacement (une baisse du taux de remplacement de 20 points en moyenne depuis 2000 à

cotisations égales). Les revalorisations salariales ont surtout pris la forme de primes et indemnités ce qui accroît le décrochage pour nos catégories.

L'UFMICT-CGT revendique pour la retraite :

L'ouverture du droit à la retraite dès 60 ans avec 75% de la dernière rémunération (primes et indemnités comprises) et l'indexation des retraites sur l'évolution des traitements. Nous voulons également la prise en compte des années d'études supérieures dans le calcul des annuités. Nous demandons un transfert « primes-points » permettant l'intégration progressive de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire. Nous défendons la compensation de l'élargissement de l'assiette de cotisation sur les primes pour maintenir le net perçu.

Groupes de travail de la DGOS concernant les corps de direction FPH

La DGOS organise des groupes de travail concernant les corps de direction de la FPH sur un timing entre mars et juin 2023, 1 groupe concerne les DS, 4 groupes les DH, 2 groupes les D3S et 1 fait une finalisation des échanges.

Pour l'UFMICT-CGT, s'il est important d'échanger sur les perspectives d'évolution des corps de direction de la fonction publique hospitalière, en particulier sur la carrière, nous tenons à exprimer notre déception aussi bien sur la méthode que sur le fond quant aux groupes de travail organisés.

Tout d'abord, sur la méthode, nous ne comprenons pas pourquoi les groupes de travail ne sont pas introduits par une discussion générale sur les statuts et les besoins des 3 corps de direction. Pourtant, paradoxalement une réunion est prévue pour conclure ce cycle de groupes de travail.

Par ailleurs, l'UFMICT-CGT demande la fusion de corps entre les directeurs-rices d'hôpital et les directeurs-rices d'établissement médico-social, ainsi que l'alignement des directeurs-rices de soins sur ce nouveau corps fusionné. Or, la DGOS perpétue la division des corps de direction avec cette organisation cloisonnée en plusieurs groupes de travail. De plus, prévoir une seule réunion pour les Directeurs-rices de soins, est-ce respectueux de cette profession sinistrée alors que les sujets sont nombreux?

Ensuite, certaines thématiques communes aux 3 corps de direction ne sont pas abordées: la rémunération, la santé au travail et les conditions de travail, l'égalité femme/homme... Ces groupes de travail n'abordent que très brièvement certaines questions mais l'essentiel de nos revendications sont ainsi exclues par la DGOS.

Or la précarité de nos rémunérations en cas de maladie ou pour nos retraites, nos conditions de travail pénibles et le management brutal vécu par de nombreux collègues, l'absence de régulation du CNG face à des situations de harcèlement et de discrimination, les difficultés dans la mobilité géographique... nombreux sont les sujets fondamentaux et vécus par les directeurs-rices qui sont exclus de ces discussions. Ainsi les thématiques essentielles pour les directeurs-rices n'auront aucune réponse de la DGOS ou aucune action à venir.

C'est pourtant sur ces terrains des conditions de travail, de notre santé, de notre rémunération que l'attractivité de nos professions se joue à l'avenir.

Enfin, le seul de groupe de travail concernant les DS vise à faciliter l'accès des cadres de santé ou cadres supérieurs de santé au corps de DS, soit en réduisant le nombre d'années exigées en qualité de cadre pour postuler au concours, soit en ouvrant un tour extérieur avec une formation réduite à quelques semaines. Cela n'apporte rien aux DS en poste, voire cela accentue une concurrence avec des DS ayant moins d'années d'encadrement.

Si nous comprenons l'objectif de résorber une partie de l'emploi précaire des faisant fonction DS (près de 200 cadres désormais) et si nous constatons la prise de conscience du Ministère face à la faible attractivité du métier de DS, nous ne pouvons pas accepter des conditions au rabais pour l'accès au métier de DS. Sur la faible attractivité du métier de DS, la DGOS se limite à la question du « comment » mais néglige la question du « pourquoi ». La DGOS écarte les sujets centraux: la rémunération insuffisante, les conditions de travail, l'absence de considération pour la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (les DS sont pour les 3/4 des femmes qui débute cette 3e carrière entre 40 et 50 ans, sans assurance de stabilité géographique en acceptant le bénéfice du concours DS).

Nous appelons la DGOS à changer de logiciel et à apporter des réponses fortes et des moyens nouveaux.



Ufmict-CGT collectif directeurs et directrices

 01 55 82 87 57

 /syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice

 UFMICT - Collectif directeurs santé CGT



Thomas Deregnaucourt

Directeur d'établissement (EPDSAE)

 07 89 24 64 33

 thomas.deregnaucourt@gmail.com



Sylviane Battajon-Pani

Directrice d'hôpital (EPSM)

 06 89 12 60 71

 sylvianepani@yahoo.fr



Eric Roque

Directeur d'hôpital
DRH Centre Hospitalier Henri Guérin

 06 66 82 68 32

 eric.roque.cgt@gmail.com