



LES REPRESENTANTS CGT AU CHSCT

Arnaud CHASSAING Titulaire (DRFIP)

Bernard MOURGUES Suppléant (DOUANES)

Axel ESCOT Titulaire (DRFIP)

Valérie BARRERE Experte (Douanes)

Hubert GALLAND Suppléant (DIRCOFI)

Christophe LARROUDE Suppléant (Douanes)

Frédéric MANCINI Titulaire (Douanes)

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

bernard.mourgues@douane.finances.gouv.fr

cgt.dircofi-sudouest@dgfip.finances.gouv.fr

COMPTE RENDU CHSCT33 DU 28 juin 2017

Le Densificateur 3, le retour...

POINT 1 : Procès verbal

La parité syndicale a refusé de valider les PV du 15 février et du 21 mars 2017: les motifs de désaccord entre les OS et le Président du CHSCT persistent. La retranscription de certains propos tenus en séance, et par le Président, et par notre organisation syndicale, posent toujours problème.

POINT 2 : Examen des registres santé et sécurité au travail (RSST)

Douanes

BSE de Mérignac :

Concernant la VMC, une réunion est prévue le 29 juin entre le responsable de l'aéroport, le chef de brigade et le chef de section. Il s'agit d'un problème de fenêtre qui a été condamnée. Les agents sollicitent ce qu'ils avaient auparavant, à savoir une fenêtre qui puisse s'ouvrir. La CGT a demandé à l'inspecteur sécurité au travail (ISST) un éclairage sur la réglementation concernant l'aération des locaux dans le code du travail.

Brigade de Bassens :

Le problème concernant le portail de garage a donné lieu à l'intervention de la société de maintenance. Pour l'instant le problème est résolu.

DRFIP

En prélude à la présentation de ces fiches, la CGT a tenu à signaler qu'un grand nombre de fiches inscrites récemment au registre n'étaient pas présentées lors de cette séance. La Direction nous a répondu que le délai de 15 jours concernant la transmission des documents n'était pas respecté. Nous avons insisté pour que ces dernières soient tout de même traitées étant donné l'urgence de la situation. En effet, celles-ci signalaient des températures très importantes dans les bureaux (28 à 30 degrés) et il nous paraissait fondamental que ces problèmes soient pris en compte au plus vite, et non pas en septembre, une fois que les fortes chaleurs seront passées.

La CGT a listé les bureaux concernés par ces températures importantes. La Direction a concédé que le système de climatisation n'était pas optimal, et s'est engagée à faire un recensement sur le bâtiment de la DRFIP.

Nous en avons profité pour demander que les agents de Meriadeck puissent eux aussi bénéficier d'aménagements horaires en cas de fortes chaleurs. La Direction, prétextant que le bâtiment est climatisé (sic) n'a pas voulu accéder à cette demande. Nous avons fait savoir que les agents étaient en droit d'exercer leur droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Dans des situations de la sorte (températures excessivement hautes ou bien trop basses), vous pouvez contacter les représentants du personnel pour vous conseiller avant d'exercer ce droit. En attendant, la Direction a pris note de cela et pourrait peut-être faire quelques concessions pour les agents présents dans des bureaux surchauffés...

Nous en avons également profité pour demander qu'un rappel soit fait concernant l'utilisation de la climatisation de la Cité Administrative. Pour information, cette dernière est en veille le samedi puis se réactive dès le dimanche. Les agents sont donc invités à suivre le protocole qui leur sera rappelé d'ici quelques semaines par courriel.

Problème d'odeur à Mériadeck : la Direction est consciente de ces nuisances, et prévoit une rénovation totale du système d'évacuation pour 2018. La CGT a tenu à signaler que la densification à outrance de ce lieu n'arrange pas ces problèmes d'inconforts...

DIRCOFI SUD OUEST Une odeur nauséabonde a été relevée au rez de jardin par les collègues implantés à la Direction. Cette mauvaise odeur est plus forte au niveau de l'intersection des couloirs près de l'imprimante, contraignant les agents à devoir systématiquement aérer leur bureau dès leur arrivée le matin.

En réponse la Direction de la DIRCOFI a affirmé que cette odeur avait disparu puisque de nouvelles remarques n'ont pas été ajoutées sur le registre santé sécurité au travail. Néanmoins elle l'explique en raison de la présence d'un siphon, aujourd'hui sec, après la destruction de la salle de bain à proximité de l'endroit où la mauvaise odeur a été relevée. Elle estime qu'aucune surveillance particulière n'est nécessaire car dans peu de temps la DIRCOFI SO va quitter ces locaux. Quant à nous préciser la date de ce déménagement, elle nous a dit qu'il pourrait s'opérer dès que le bureau SPIB-2C à la DGFIP nous donnerait son feu vert. Autrement dit rien de précis !

POINT 3 : Budget

Lors de cette séance plénière, l'ensemble des OS a validé les demandes des 3 Directions qui avaient été étudiées lors du **GT** (Groupe de Travail commission budgétaire) du 20 mai dernier. Concernant :

- les Douanes, 8 devis présentés, 5 validés dont 2 au titre de l'exemplarité.
- la DRFIP, 13 devis présentés, 8 validés dont 2 au titre de l'exemplarité
- l'INSEE, 1 seul présenté et non validé. L'ensemble des OS ont considéré que les travaux à faire ne relevaient pas des crédits du CHSCT, mais bien, des crédits de la Direction. Pour vous faire une idée des demandes faites par les Directions : celle de l'INSEE était la réfection complète d'une cour de rassemblement lors d'évacuation incendie pour la modique somme de 35 000€ (arrachage des arbres, enlèvement des dalles existantes puis les remettre à niveau, remettre des arbres dans des pots, et même une prestation d'entretien pendant 1 an des nouveaux arbres). Oui oui, ça fait partie de votre sécurité ... Autres exemples déjà payés par le CHSCT : enrobage de parking, nettoyage des vitres de bâtiments, coin fumeur pour des sommes exorbitantes.

Et oui, pour les Directions, c'est de l'hygiène et de la sécurité. Afin de pallier le manquement d'obligation des Directions concernant tout particulièrement les conditions de vie au travail, les OS, au titre de l'exemplarité, valident des devis. En effet, l'exemplarité est une des trois prérogatives du CHSCT. A ce titre, notre organisation a fait savoir, lors de cette séance plénière, qu'elle validerait les devis pour réparation de quelques rideaux extérieurs sur le site de Cenon, qui seront présentés lors de la prochaine commission budgétaire. A ce même titre, l'ensemble des OS ont validé un devis sur table pour l'achat d'un bloc climatiseur pour un des bureaux du 6ème étage à la DRFIP.

Point 4 : Rapport d'activité 2017 de la Médecine de Prévention- Présentation des fiches de risques professionnels.

Le rapport du médecin de prévention fait état de troubles psycho-sociaux qui témoignent de la souffrance des agents :
- fatigue, lassitude, troubles du sommeil, syndrome dépressif, troubles anxieux, addictions, décompensation d'une pathologie préexistante, troubles somatiques...

Leur action est essentielle mais trop souvent les médecins sont démunis face aux dégâts sur la santé des personnels causés par les réorganisations incessantes que connaissent les administrations financières et qui laissent trop d'agents sur le bord de la route.

Leurs propres conditions de travail ne sont pas satisfaisantes. Après l'ambiance thermique sur leur lieu de travail c'est la question de leur relogement durant le désamiantage de la cité administrative qui est posée : algeco sur le parking ou relogement temporaire dans les bâtiments C et D, rien n'est réglé. **Leur relogement définitif au rez de chaussée ne doit intervenir qu'à l'horizon 2023-2024...**

Les médecins découvrent lors des débats en séances plénières que des agents ont repris le travail après un long arrêt. Là aussi, un manque d'information des services RH vers la médecine. Nous savons que les médecins de prévention prennent contact avec les collègues en arrêt et peuvent apporter un soutien moral et être de bon conseil. **Ces manquements ont aussi un impact sur les documents fournis aux OS lorsque nous les étudions.**

Point 5 : Consultation DUERP/PAP

DRFIP

La CGT a vivement regretté que les risques psycho-sociaux aient été passés sous silence dans le Programme Annuel de Prévention 2016-2017 alors qu'ils représentent 31 % des risques recensés.

Le Président du CHSCT a lui aussi constaté que ce silence était une anomalie qu'il convenait de réparer en ajoutant une ligne présentant les risques psycho-sociaux et surtout les nombreuses réponses apportées par la Direction qui a pour objectif de résorber ces risques.

La CGT lui a fait remarquer que réduire la totalité des risques psycho-sociaux à une seule ligne est insuffisant en raison de la diversité des sites des très nombreux services qui connaissent des conditions de travail dégradées à la suite des restructurations tous **azimut** mal vécues ces dernières années par les personnels.

En réponse le Président du CHSCT a clairement affirmé que les chefs de service doivent prioriser les missions après négociation avec la Direction territoriale. Aujourd'hui la pression liée à l'obligation ressentie par les personnels de remplir des objectifs statistiques irréalisables ne devrait plus exister. C'est une période révolue ! La DGFIP a évolué et n'hésite plus à dire « stop » à ses personnels quand ceux-ci n'arrivent plus à décrocher le soir.

A ce sujet la CGT a fait remarquer au Président du CHSCT que ce vœu risquait d'être un vœu **pieux** quand les personnels sont mis en concurrence les uns contre les autres.

Ce qui est le cas notamment lorsque les personnels veulent faire carrière et donc être bien notés. Ce problème risquant d'être encore accru avec la réforme prochaine de l'entretien - évaluation. De plus, on ne peut pas ignorer le fait que l'immense majorité des agents ont une très grande conscience professionnelle. Ainsi ils peuvent avoir la tentation de faire toujours plus. Il est donc presque normal que l'agent qui réalise 100 % de son objectif au cours de l'année « n » va se mettre la pression pour réaliser 110 % l'année « n+1 », avec un risque de burn out dont l'agent risque de prendre conscience trop tard. (sic !)

En réponse le Président du CHSCT a dit qu'il y avait effectivement un décalage entre ce que les agents doivent faire (objectifs affichés par leur chef de service) et ce que les agents croient qu'ils doivent faire. Autrement dit ce sont les agents qui se mettent la pression tout seul, en essayant de continuer à tout faire... comme avant les suppressions d'emplois dans les services.

Nous avons profité de la lecture d'une synthèse mentionnant un nombre d'heures écrites pour rappeler le risque qu'encourent certains agents. En effet, ce nombre "officiel" d'heures écrites ne reflète pas la réalité du terrain car certains agents pointent en fin de journée, et retournent sur leur poste de travail pour finir des tâches qu'ils n'ont pas le temps de faire.. **A qui la faute ?!** Notre organisation syndicale avait déjà interpellé le Président lors du précédent CHST et l'a fait aussi par courriel avant ce CHST au DRFIP.

Nous souhaitons que la Direction réponde aux questions suivantes :

- que se passe-t-il si l'agent a un accident sur le trajet retour, alors qu'il aura pointé depuis déjà un certain temps ?
- que se passe-t-il si l'agent se blesse sur le lieu de travail, alors qu'il est sensé ne plus y être ?
- un accident survenu en dehors des heures officielles de présence ou de trajet domicile-travail, sera-t-il reconnu en accident du travail ?
- par ailleurs, que se passe-t-il déontologiquement s'il utilise des applications sensibles et relevant de contrôles internes à des heures où il n'est plus en fonction officiellement ?

A nos questions, le Président n'a pas répondu clairement.

De notre côté, nous avons refusé catégoriquement de répondre à sa demande consistant à lui donner des noms

Nous avons demandé au Président (dans ces fonctions au sein de la DRFIP responsable du pôle pilotage et ressources humaines) l'envoi d'un courriel à l'ensemble des agents mettant en évidence les risques encourus par de telles pratiques (comme le service RH l'a fait récemment pour rappeler les obligations de pointage lors de la pause méridienne).

INSEE

Cette direction ne procède au recensement des risques que pour un tiers des agents annuellement contrairement aux règles en la matière (**recensement tous les 2 ans**).

Dans un contexte de lourdes réorganisations, cette façon de procéder pose des problèmes de réactivité.

De nombreuses observations portées sur le DUERP concernent des risques psycho-sociaux inscrits par des élus en comité technique. ***En effet, ceux-ci se retrouvent souvent confrontés à la souffrance des collègues.***

La direction de l'INSEE a fait remonter ses observations au niveau national en considérant qu'elle n'avait pas les moyens de les régler au niveau local, ***Nous avons fait savoir que nous étions en désaccord avec leurs analyses car des leviers existent pour faciliter le travail des élus au niveau local.***

Ces manquements et ces raisons nous ont conduit à voter contre les PAP présenté par la DRFIP et l'INSEE.

La CGT a une nouvelle fois déploré le fait que les différents documents prévus dans le guide méthodologique concernant l'évaluation et la prévention des risques professionnels n'ont pas été communiqués au groupe de travail censé préparer l'examen des DUERP/PAP.

Il s'agit des outils d'identification et d'analyse des risques à savoir :

- le dernier bilan annuel de la situation générale Santé et Sécurité et Conditions de travail,
- les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles,
- l'avancement de la mise en oeuvre du dernier programme annuel de prévention et la motivation de l'éventuelle absence de mise en oeuvre de certaines mesures,
- le dernier rapport au CHSCT du médecin de prévention, les fiches de risque prévues à l'article 15-1 du décret 82-453 réalisées par le médecin de prévention en collaboration avec l'assistant ou le conseiller de prévention afin d'identifier collectivement les agents relevant d'une surveillance médicale spéciale,
- le registre de danger grave et imminent et les RSST, les fiches de signalement des agressions, les rapports de visite du CHSCT et les rapports de visite de site de l'ISST et/ou du médecin de prévention,
- les fiches de site et les dossiers techniques amiante, les fiches de données sécurité (risques chimiques et machines...),
- les contrôles réglementaires par des organismes agréés ou des personnes qualifiées, les études ergonomiques éventuellement réalisées, tout type d'étude ou d'analyse réalisé par le CHSCT.

Nous avons demandé aux directions de se mettre dorénavant dans les clous de façon à ce que les représentants des personnels puissent travailler utilement dans les groupes de travail et en CHSCT.

Point 6 : Avancement de la réforme territoriale à l'INSEE Nouvelle Aquitaine

La réforme territoriale s'est traduite pour l'INSEE par la réduction du nombre de directions régionales, pour n'avoir qu'un seul siège dans les nouvelles régions fusionnées. **Pour la Nouvelle Aquitaine ce siège sera à Poitiers** ; Bordeaux et Limoges conservent un service dans certains métiers avec un référent. La réorganisation des fonctions support (budget, achat, informatique, logistique, services RH) qui impacte pourtant des dizaines d'agents et qui induit des mobilités géographiques et fonctionnelles se traduit par une mise en oeuvre brutale qui fait fi des préconisations des représentants du personnel en CHSCT et des acteurs de prévention : MP(Médecins de Prévention) et ISST (Inspecteur Santé Sécurité au Travail). La direction de l'INSEE s'est affranchie de la consultation du CHSCT 33 et se contente de nous présenter l'état d'avancement de ses réorganisations sans communiquer aux représentants du personnel les documents et les informations utiles : fiches d'impact, fiches de poste, étude de la charge de travail, propositions de reclassement. **Dossier à suivre...**

Point 7, 8 et 9: Fusion des SIP et SIE

En préambule, un petit rappel des faits s'impose. La Direction voulait que ces trois fusions soient traitées au pas de charge. Nous étions donc conviés à une commission immobilière début juin, alors que les agents commençaient juste à être consultés. Certains SIP n'avaient toujours pas reçus de plans, d'autres commençaient à les amender. Nous avions comme unique documentation des plans caduques, qui avaient déjà évolué... Et toutes ces fusions devaient être traitées lors d'une séance plénière de CHSCT, prévue le 8 juin. Autant dire que le délais étaient bien trop court à nos yeux pour que les agents puissent avoir leur mot à dire. **La CGT a donc décidé de ne pas assister à la commission, et d'aller consulter directement les collègues.** C'est notre rôle de représentants du personnel, et nous l'assumons pleinement. Ce qui n'est pas le cas de tous, visiblement... Nous avons également exigé un report de la séance plénière, afin que tous les acteurs de ces fusions soient correctement consultés et entendus. Visiblement, cette démarche a été constructive pour tous : délais allongés et prises en compte de la plupart des retours. C'est bien là la moindre des choses...

SIE de Mérignac et du Bouscat

Un consensus a semble t'il été trouvé concernant les futurs aménagements du service fusionné.

Cependant, la CGT a tenu à rappeler certains points à la Direction :

- les odeurs nauséabondes des sanitaires : la division BLI a été saisie et une entreprise spécialisée va rapidement intervenir selon les dires de la Direction. A suivre...
- le mécontentement d'agents du pôle transverse : ces derniers passent d'un espace clair, spacieux et tranquille à un espace étriqué (63 m² pour 9 agents : c'est franchement moyen !!!), situé plein Nord et à la clarté bien moindre.

SIP de Bordeaux Nord-Est et de Bordeaux Sud-Est

Une fusion plutôt bien menée d'un point de vue technique même si nous avons fait savoir qu'un problème entre les deux SIP fusionnés, qui n'ont pas les mêmes méthodes de travail, pouvait éventuellement créer des tensions. La Direction nous a assuré du contraire : des réunions ont été mises en place afin de solutionner ce problème.

SIP de Pessac et de Talence

Nous avons présenté plusieurs points indiqués par nos collègues, Par ailleurs, il nous a été confirmé les informations suivantes :
- Pour le pôle recouvrement, les agents souhaiteraient que des armoires basses soient installées contre les cloisons semi-vitrées. La Direction accède à cette demande.

En fonction du métrage carré disponible, la Direction accepte aussi d'installer deux rangées de trois armoires basses au pôle compta.

Concernant le problème des imprimantes et malgré notre insistance, la Direction persiste à ne vouloir fournir qu'une imprimante commune au service. La CGT a bien fait savoir que cela ne satisfaisait personne, et ce dans tous les services impactés par les fusions.

- Le SAID de Gradignan sera bien équipé d'une cloison vitrée, séparant les deux groupes de quatre agents.
- Les toilettes handicapées côté homme seront mixtes, comme c'est d'ailleurs le cas actuellement.
- Des perches sont souhaitées pour certaines installations électriques. La Direction trouve cela trop cher, et ne semble pas enclin à satisfaire cette demande, embrayant par la suite en déclarant que la situation des services serait amenée à évoluer... Lisons entre les lignes : une nouvelle fusion est à prévoir d'ici quelques années...

La CGT a demandé un minimum de compréhension pour les demandes qui ne sont pas encore acceptées.

Le Président s'est engagé à passer et à faire le point.

Nous vous conseillons donc de vous battre pour soutenir tout ce qui est nécessaire à de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs, il nous a également été confirmé qu'un travail sur l'archivage devrait avoir lieu dès septembre. Nous pensons que ce travail est nécessaire afin que le stock d'armoire puisse s'estomper quelque peu, et ainsi vous libérer de l'espace dans des lieux qui seront déjà fortement densifiés.

La CGT a voté contre ces trois restructurations.

En effet, nous n'oublions pas que ces fusions sont imposées et que les agents vont nécessairement perdre en qualité de vie au travail, dans des espaces plus restreints, et avec un matériel de moins en moins accessible.

De plus, la période imposée pour ces fusions n'est jamais opportune vu les contraintes de travail des collègues.

Enfin, et surtout, il ne faut pas oublier le but premier de ces restructurations : diminuer encore et encore le nombre d'agents. Nos multiples questions ont d'ailleurs eu une réponse on ne peut plus claire. Les fusions garantissent en 2017 les emplois actuels . Cependant, il se peut que lors des CAP locales ou nationales, certains postes ne soient pas pourvus. Emplois qui disparaîtront bien évidemment dès 2018. Depuis des années, c'est d'ailleurs la méthode appliquée pour supprimer des dizaines d'emplois de cadres B et C.

Nous sommes très pessimistes concernant l'avenir du réseau DGFIP : un ou deux SIP pour l'ensemble de la Gironde, idem pour les SIE. Sans compter les Trésoreries qui fondent comme neige au soleil. Est-ce le service public que les particuliers et les agents souhaitent ? A nos yeux non.

Accentuer la désertification rurale, compliquer l'accès au service public sous couvert de modernisation, casser les liens de proximité pour les contribuables ... Cela nous paraît déprimant, et inconcevable.

Cependant, c'est ce qu'il se passera tôt ou tard si chaque agent ne prend pas conscience de cela, et si une force commune et collective ne se met pas en route afin de contrer ce destin funeste.

les réorganisations et restructurations s'opèrent au mépris des agents, leurs impacts sur leur santé ne sont pas étudiés, ça suffit !!!

Point 10: *Création de la Brigade Nationale d'Intervention Cadastrale – Antenne de Bordeaux*

Ce nouveau service, issu de certaines missions de la BRF et de la BPCI va être créé au 1^{er} septembre 2017 . Il dépendra d'une direction nationale, qui se situera à Saint Germain en Laye. Le pôle de Bordeaux comprendra donc l'ex région Aquitaine, mais également l'ex Poitou Charentes, et l'ex Limousin. Les emplois seront conservés. L'installation immobilière paraît satisfaisante pour tous. Un problème se pose cependant: l'ancienne antenne de Poitiers sera supprimée. Les agents travaillant dans ce service pourront donc rester dans leur RAN, en ayant un nouveau métier. Seul un agent, qui dépendra de Bordeaux mais couvrira l'ex région Poitou-Charentes, a préféré garder son métier. A cela s'ajoute une première affectation qui couvrira lui aussi l'ex région. Cela signifie donc que les agents de l'antenne de Bordeaux vont être obligés de se déplacer dans cette zone, qui n'était auparavant pas de leur compétence. Des déplacements beaucoup plus loin, dans une région bien plus vaste à couvrir étant donné que certaines antennes locales sont supprimées entraîne donc forcément des risques accrus pour les conditions de vie au travail des agents. C'est donc pour cela que la CGT a décidé de voter contre cette restructuration. Cette dernière dépendra sûrement par la suite d'un comité hygiène et sécurité national. Nous avons donc fait la demande que le risque routier accru pour les agents figure à ce DUERP national.

Point 11: *La BPAT (Brigade PATrimoniale)*

Concernant la création d'une 16^{ème} brigade à la DIRCOFI SUD OUEST composée de 7 cadres A plus un A + (IP). Le directeur de la DIRCOFI a décidé tout seul que « *ce projet n'était pas important dans la mesure où il n'impacte de façon limitée et indirecte que certains services de la Direction* ». De plus, les agents affectés à la BPAT auront le même statut que tous les autres vérificateurs dans les autres brigades DIRCOFI. C'est pourquoi notre Directeur a estimé inutile de devoir recueillir l'avis du CHSCT. Ce point a donc simplement été transmis pour information au CHSCT. « **Circulez y a rien à voir !** »

En ce faisant le Directeur nous réitère la stratégie déjà mise en place au sujet de RIALTO MEMO puisqu'il avait conclu à l'époque que ce projet était une simple évolution technologique qui ne modifiait pas l'organisation et les conditions de travail des agents. Il n'avait déjà pas alors jugé bon de solliciter l'avis du CHSCT. Face à tant de mauvaise foi la CGT ne s'est pas contentée de ces explications. Nous estimons au contraire qu'il s'agit d'un projet important pour la DIRCOFI SO. Pour preuve la DGFIP a supprimé une cinquantaine d'emplois (51 exactement) parmi les vérificateurs départementaux de toute la France pour ensuite les redéployer dans une nouvelle structure les BPAT. D'autre part, avant d'étendre des BPAT dans toutes les DIRCOFI la DG avait expérimenté son projet qui s'était révélé très positif, ***comme dab dans toutes les expérimentations.***

C'est pourquoi, pour la CGT, au vu de l'article 57 (circulaire DGAFP du 9 Aout 2011) , il s'agit bien d'un projet important. Une fois encore, il n'est pas admissible que le CHSCT soit court-circuité. Nous avons demandé que soient respectés les droits attribués aux CHSCT sur les conditions de vie au travail.

Point 12: *Questions diverses*

Suite des mesures des antennes téléphoniques de Cenon :

Un rapport a été communiqué aux agents ainsi qu'aux OS. La CGT a fait savoir que ces données brutes ne rassureront pas forcément les agents. Un devoir d'explication et de transparence est nécessaire. La Direction l'a d'ailleurs reconnu, et s'est engagée à passer prochainement afin de répondre aux questions et aux doutes des collègues de ce site.

Problème d'étanchéité à Mérignac :

Comme l'indique le rapport de l'ISST, lors de fortes pluies (ce qui fut le cas fin juin) se pose un problème d'infiltrations, parfois importantes. La toiture et l'étanchéité sont à revoir, et la CGT a alerté la Direction afin que soit rapidement pris une mesure permettant d'endiguer cela.

Climatisation de la Cité et de Meriadeck :

consulter les fiches RSST plus haut

Vos représentants en CHSCT