



## **Compte rendu du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) du lundi 31 janvier 2022**

### **Deuxième partie**

#### **Points abordés par la CGT :**

En préambule la CGT rappelle qu'en CHSCT les questions des syndicats devraient être traitées comme des points à l'ordre du jour, suite à une réunion préparatoire entre la Présidente ou son représentant et le secrétaire du CHSCT.

Or les points traités ici ont été abordés à la va vite en fin de séance et une réponse écrite a été jugée suffisante par l'employeur. Si tel est le cas, à quoi bon réunir le CHSCT ? Un échange de courriel suffirait.

Sur l'ordre du jour la CGT constate que si elle n'avait pas inlassablement mis en exergue le sujet de la crise COVID, la collectivité n'aurait jamais jugé utile d'en parler en CHSCT depuis deux ans !!!

La CGT espère que grâce à tous les effets positifs de Transitions (!!!) les dossiers ne seront pas représentés pendant des années sans succès comme c'est le cas actuellement. Nous souhaitons un véritable suivi des dossiers afin de parvenir à des solutions sur les urgences en matière de santé et de sécurité.

## **1-Point COVID :**

Le nombre de cas d'agents ayant le COVID ou cas contact nous est indiqué chaque fin de semaine mais pas toujours dans le détail. Il serait pourtant utile d'avoir une localisation plus précise des agents cas COVID pour détecter d'éventuels foyers et donc augmenter la vigilance sur les sites concernés. Les cas contact semblent eux ne plus être comptabilisés par l'employeur.

L'employeur répond que les lieux de travail vont de nouveau être spécifiés dans les chiffres fournis hebdomadairement pour un meilleur suivi.

La CGT réaffirme que l'absence de médecins de prévention en cette période de crise sanitaire est très préjudiciable aux agents. Ainsi les cas de souffrance psychologique ne sont pas traités comme il se devrait.

La CGT aurait souhaité que l'on étudie en CHSCT l'installation de capteurs de CO2 sur des sites précis (écoles, salles de réunions). Malheureusement nous avons appris dans la presse que cela était écarté pour une question de prix. Cela nous paraissait pourtant être un investissement plus pertinent au vu de la crise sanitaire et de la volonté de transition écologique de la municipalité d'équiper les écoles de capteurs plutôt que d'acheter des pointeuses à la hâte fin 2021.

La CGT souhaite aussi que des autotests puissent être à disposition des agents.

Réponse de la collectivité : la médecine du travail annonce en avoir une quarantaine, non traduits en français donc non distribuables individuellement ! Les agents des crèches en ont à disposition comme ceux des écoles.

La CGT reste vigilante pour accompagner les agents non pourvus de passe vaccinal et éviter leur suspension. A ce jour la collectivité a réglé les situations que nous lui avons soulevées, C'est un bon point.

## **2 - Médecine préventive :**

Où en sommes-nous du recrutement d'un médecin de prévention, voire de deux médecins comme la CGT le demande de longue date ?

Réponse de la DGRH : La collectivité dispose de deux postes de médecins mutualisés (Ville, GPCU, CCAS). Nous connaissons de grandes difficultés de recrutement, partagées au niveau national. C'est pour cette raison que nous avons souhaité conventionner avec le Centre de Gestion de la Vienne et avons sollicité plus de temps de mise à disposition. Par ailleurs, la collectivité dispose bien de 2 postes d'infirmiers qui ne sont pas vacants.

La CGT regrette que notre employeur se satisfasse d'une convention avec le centre de gestion pour mettre à disposition un médecin une fois par semaine. La collectivité réfléchit à une solution « de bricolage » (médecins stagiaires) mais déclare ne pas vouloir proposer un salaire démesuré. La CGT n'est pas pour cette spirale inflationniste mais au vu des données disponibles concernant les dix salaires les plus élevés de Grand Poitiers cette spirale existe déjà pour nos hauts cadres. On n'est donc pas prêt d'attirer et de stabiliser un médecin, ne parlons même plus d'un second poste.

A ce constat affligeant s'ajoute le choix de ne pas remplacer le second infirmier en absence de longue durée. Transitions 2021 aurait pourtant apporté bien du travail à un médecin, l'absence de ce soutien est gravissime pour les agents.

### **3 - Situation Hôtel Communauté Urbaine Carmélites**

a- Les plans correspondant aux services nouvellement installés ne nous ont pas été présentés.

b- aménagement de l'entrée HCU :

Les deux agents à l'entrée du bâtiment A sont dans le froid dès que la porte s'ouvre : existe-t-il une solution technique pour nos collègues ?

Réponse de la direction Construction : Si rien n'est à ce jour prévu, une étude devra être réalisée pour remédier à ce désagrément. La collectivité va donc y réfléchir, d'autant plus que l'accès PMR (personnes à mobilité réduite) est à ce jour inexistant ! Concernant l'accueil de HCU, une réflexion globale est en cours : accessibilité, signalisation et chauffage.

Nos deux collègues vont donc devoir attendre encore un moment (hiver prochain ?)

c- au niveau RH les aménagements n'ont pas avancé : absence de goulottes pour les prises, pas de véritable espace de pause, monte-charge en panne et surtout non aménagement d'un poste pour une collègue en RQTH.

Réponse de la Direction PCR : Un point avec l'ensemble des équipes a été réalisé et l'aménagement au niveau de la Rh avance, l'espace de pause est complètement aménagé (table + chaise + réfrigérateur), la prise en compte de l'installation des goulottes est effective et les agents de la direction Immobilier sont intervenus à la RH courant décembre 2021 en vue d'une installation des goulottes début 2022. Concernant l'aménagement du poste de notre collègue, une société est intervenue à la demande de la collectivité pour faire l'inventaire des travaux à réaliser et un arbitrage interviendra en 2022. La remise en route du monte-charge non fonctionnel depuis 2008 n'est pas à l'ordre du jour compte tenu du projet de dématérialisation des dossiers.

La CGT constate que l'on ne devrait pas avoir à transiger sur un poste reconnu RQTH.

d- au niveau urbanisme et immobilier des collègues se plaignent du bruit et du peu d'efficacité du système de chauffage.

Réponse de la Direction Construction : Début décembre 2021, des radiateurs ne fonctionnaient pas. Cela a été signalé, le service est intervenu mi-décembre 2021, depuis cela fonctionne

Pour la CGT tout n'est pas réglé dans tous les bureaux. Cela n'arriverait pas si nous avions gardé des chauffagistes en régie !

#### **4 - locaux pour les agents du service propreté :**

Deux situations ont nécessité l'intervention des mandats CGT du CHSCT du fait de l'insalubrité des vestiaires :

a- Site du moulin apparent :

Il a fallu que le secrétaire adjoint du CHSCT intervienne pour sortir d'urgence les collègues dans un bâtiment dangereux sur le plan électrique.

Réponse de la direction Déchets-Propreté : les agents ont été délocalisés dans un modulaire de chantier sur le site du CTC. Cette solution reste cependant provisoire.

b- Local propreté au niveau -1 du parking Notre Dame :

Le local semble être classé insalubre par le service immobilier mais il est occupé depuis des années par trois agents du service propreté ainsi que par des remplaçants le Week-End.

Pour la CGT cette situation est inacceptable et la réponse de la collectivité n'est en rien satisfaisante. Certes le dossier date de l'ancienne mandature mais cela n'empêche pas d'agir.

Réponse : un chiffrage est en cours par la direction Immobilier pour la réfection du local ou l'aménagement d'un local extérieur mutualisé avec Mobilités. Une décision sera prise en fonction des coûts associés. En attendant une solution pérenne, la proposition, de la direction Déchets Propreté, d'intégrer provisoirement les agents au site de la Traverse n'étant que partiellement satisfaisante, il a été décidé que les agents seraient, avec leur accord, maintenus dans les locaux du parking de Gaulle.

La CGT insiste sur la nécessité d'agir au plus vite, le secrétaire du CHSCT a montré quelques photos édifiantes du local du parking Notre Dame.

Pour la CGT chaque agent, quel que soit son service, mérite le même respect de ses conditions de travail !

## **5 - CTC : Qu'en est-il du travail sur le plan de circulation au CTC, des inquiétudes naissent notamment concernant l'emplacement des places handicapées ?**

Réponse : le projet a été mis en stand-by dans la période d'arbitrage budgétaire. Le nombre nécessaire de places de stationnement PMR sera bien entendu maintenu si le projet de création d'un nouveau parking va à son terme.

La CGT regrette ce retard dans le plan de circulation, des travaux ont déjà été engagés et pour l'instant des usagers se « perdent » dans le CTC jusque dans les ateliers. La situation, avec les camions qui vont et viennent, est dangereuse.

Concernant les places pour personnes à mobilité réduite, nous rappelons que celles-ci doivent se situer au plus près du poste de travail des agents.

## **6 - Retour d'agents en présentiel après une longue période d'absence :**

Plusieurs situations sont critiques, non facilitées par l'absence de médecine préventive

- a- Situation aux espaces verts : un agent en arrêt maladie, positionné sur un poste adapté, n'a plus de poste de travail, remplacée juste avant son retour !

Réponse de la direction Espaces verts : l'agent a repris son activité sur son poste adapté !

En séance le DG Transition écologique précise « c'est une affaire réglée, il s'agissait d'une maladresse, l'agente peut retrouver son poste quand elle le souhaite »

La CGT s'étonne de la réponse et rappelle deux faits :

D'abord, dans l'hypothèse où la situation serait réglée, le « couac » constaté à son retour d'arrêt maladie a fait plonger l'agent concernée dans une grande angoisse, altérant sa santé. Se contenter de rétablir la situation initiale de notre collègue ne suffira pas à effacer les ressentis et le mal être passé.

Ensuite la situation n'est « réglée » que par le fait que l'agent victime de cette « maladresse » est à ce jour en télétravail 4 jours sur 5 du fait de la crise COVID, mais cet état de fait n'a pas vocation à perdurer.

Concernant le poste adapté, la CGT demande que le matériel acheté pour un agent lui soit bien destiné. Cependant, lorsque du matériel acheté pour un agent RQTH facilite le travail de ses collègues, il pourrait être envisagé de l'acheter pour tous.

b-situation à la médiathèque : un agent est revenu mais n'a plus de travail compatible avec ses préconisations.

La CGT demande à l'employeur d'être attentif à ces situations que ne choisissent pas les collègues mais qui les mettent dans des situations très anxiogènes et parfois dramatiques. Le choix d'externaliser certaines activités réduit les possibilités de maintien en poste des collègues ainsi que la mobilité.

- c- Que faire pour accompagner les encadrants et les équipes quand des agents souffrent de troubles psychologiques ?

Réponse de la direction Prévention-Santé-Social : Les directions peuvent s'adresser aux centres d'activité Médecine professionnelle-préventive et Accompagnement social pour obtenir un conseil ou un accompagnement adapté.

L'infirmière du travail signale ne pas être informée de toutes les situations

### **7 - CTC : Nettoyage des tenues de sécurité : celui-ci n'est plus assuré par une entreprise qui garantissait le lavage approprié à la conservation des bandes adhésives des équipements.**

Réponse de la direction Achats

- au vu de la très faible rotation de nettoyage des parkas lors du dernier marché, il a été décidé d'un commun accord avec la direction Immobilier, de ne plus doter les agents de parkas haute visibilité en location-entretien. En revanche, tous les agents ont été dotés d'une parka haute visibilité (à noter que les agents sont très rarement dans un espace nécessitant la HV, mais une fois suffit à le justifier), achetée par la collectivité, mais dont l'entretien est à la charge de l'agent. Ces parkas seront renouvelées à l'usure. Il n'y a pas de condition particulière de lavage en dehors du respect des températures de lavage. Il est considéré que les bandes ne sont plus assez réfléchissantes au bout de 40 lavages.

Pour la CGT, selon les textes réglementaires, les agents ne devraient pas avoir à nettoyer eux-mêmes ces équipements professionnels, d'autant qu'il faut pouvoir comptabiliser le nombre de lavage et respecter les températures. Pourquoi ne pas doter le CTC de laves linges comme dans les crèches, à la médiathèque...

### **8 - Formations :**

a- Logiciel Préventeo : les nouveaux membres du CHSCT n'ont pas à ce jour été formés.

Réponse de la direction Prévention-Santé-Social : Un recensement des besoins est en cours de réalisation par les membres du CHSCT au sein de leur organisation syndicale et sera transmis à la direction PSS pour organisation de la formation.

b- RPS : Il n'y a pas de retour de l'employeur sur cette formation obligatoire.

Réponse : La formation prévention des Risques Psychosociaux à destination des membres du CHSCT sera organisée les 2 et 3 mars 2022 et sera animée par l'organisme OPTIM'HOMMES.

Nb : au vu du calendrier 2022 chargé pour chaque organisation syndicale, cette formation que nous avons demandé dès fin 2018 sera assurée fin 2022, juste avant la fin du mandat des mandatés CHSCT ! C'est bien dommage.

**9 - Règlement CCAS : A partir de 6 jours d'arrêt pourquoi faut-il être reçu par son responsable pour se justifier ? Quelle instance a validé ce règlement ? Il est actuellement détourné, particulièrement par le Service Petite Enfance du CCAS.**

Réponse du CCAS : (voir « annexe)

L'objectif n'est pas que l'agent justifie son absence mais plutôt de faire du lien entre les responsables et les agents qui auraient des difficultés non appréhendées. Cet échange permet d'accompagner la reprise.

L'adjointe au CCAS ne nous suit plus dans notre raisonnement car selon elle « nous demandons tout et son contraire ».

La CGT regrette les simplifications intellectuelles qui nuisent au débat. Certes nous étions à l'origine demandeurs d'un entretien, à l'initiative de l'agent, pour que celui-ci, après une longue absence, puisse reprendre le service avec un accueil, des informations sur ce qui a changé dans les procédures... etc.

Mais nous n'avons jamais demandé un entretien obligatoire après 6 jours d'absence sur 3 mois avec une injonction du n+1 pour obliger l'agent à y participer, quel que soit le contexte !!!

Ainsi des collègues se sont retrouvés en tête à tête avec des supérieurs hiérarchiques qui les avait selon eux « harcelés » et étaient donc la source du problème !

Sur la forme, ce sujet avait été abordé en réunion mensuelle syndicats-employeur, nous avons manifesté nos réticences et rappelé que tout règlement doit passer par les instances paritaires pour validation, ce qui n'a pas été le cas ici.

La CGT n'aurait jamais approuvé un tel document.

## **10 - Pointeuses ? Une rumeur annonce l'arrivée de pointeuses dans les services. Les instances du personnel n'ont rien voté : est-ce une fake news de plus ?**

Réponse de la direction Relations sociales :

Lors du CT du 2 juillet 2015, un rapport concernant le temps de travail a été présenté. Ce rapport était constitué de 3 parties :

1. mises à jour des règles d'organisation du temps de travail.
2. point sur la mise en œuvre du protocole d'accord sur le travail du dimanche.
3. déploiement du nouvel outil de gestion du temps et des organisations.

L'outil « Incovar + » permet la gestion des activités et des plannings et offre ainsi la possibilité d'un pointage des heures mais également de la consultation des compteurs que ce soit de façon informatique ou physique (badgeuses).

Un déploiement du logiciel au sein des 3 collectivités s'est opéré avec un badgeage sur ordinateur et une possibilité de consulter les soldes de congés sur ordinateur.

Lors de la réunion mensuelle du 8 juillet 2021, une information a été faite aux organisations syndicales sur le projet d'installation de badgeuses. En effet, plusieurs remontées ont fait état d'un nombre important d'agents qui n'avaient pas accès à leur solde de congés, ainsi qu'aux différents compteurs de temps de travail : débit/crédit. Les agents devant obligatoirement passer par leur responsable. Ainsi, l'objectif de l'activation du badgeage physique est de répondre aux demandes des agents mais également de fiabiliser et automatiser la transmission des éléments variables de paie. 33 terminaux ont été commandés afin de couvrir les principaux sites de la collectivité. Un calendrier de déploiement de ces terminaux est en cours de préparation. Ces terminaux permettront aux agents à la fois de consulter leurs différents compteurs mais également de badger mais le badgeage sur ordinateur reste possible.

La CGT sera attentive sur ce dossier, nous n'avons jamais validé l'achat de pointeuse. Nous demandons que chaque agent puisse disposer des éléments personnels sur informatique, notamment le solde des congés car le confinement a montré que les agents se retrouvaient perdus sur ce point quand ils étaient en maladie, vacances, et même en présentiel face à leur solde de congés. Pire encore de nombreux collègues se voient régulièrement « confisquer » des congés sans pouvoir contester cet état de fait. La crise sanitaire n'a fait qu'accroître ce phénomène.

Nous aimerions donc que l'on nous présente ce matériel et que l'on clarifie son usage avant un passage en CHSCT.



## **11 - situation du poste de travail navette de documents au sein du réseau des Médiathèques .**

Des aménagements et des équipements sont nécessaires pour garantir la santé du collègue concerné. Ou en sommes-nous de ce dossier qui date d'une décennie au moins ?

Réponse de la direction Prévention-Santé-Social : Compte-tenu de la demande d'un chariot qui pourrait : - assurer le transport de charge de la médiathèque au véhicule - être utilisé de façon plus globale pour d'autres usages au sein de la médiathèque (après accord de l'agent chargé de la tournée des établissements.)

L'achat d'un chariot semble être la solution.

Il faudra cependant vérifier que : - l'emprise du chariot (dimension du plateau et sa manœuvrabilité (entrer et sortir facilement de tous les ascenseurs notamment)) puisse convenir à tous les accès - le choix de pneus gonflables ou increvables est à la convenance des utilisateurs au regard des critères de charge maximale.

Pour l'analyse de l'activité sur la tournée (manutentions, postures, gestion des caisses, etc.), un préventeur reviendra vers les utilisateurs pour co-construire des solutions d'utilisation optimale.

La CGT souhaite que l'on puisse combiner les deux demandes : un chariot électrique mais à hauteur variable pour anticiper l'usure liée à ce poste de travail.

## **12 - situation des travailleurs isolés.**

Il serait utile de mener un chantier global sur le travail de nuit, les astreintes, la formation à l'utilisation des PTI (protection travailleurs isolés).

Réponse de la direction PSS : Ce dossier, qui sera confié à un préventeur, sera ouvert dans le 1er semestre 2022.

## **13 - accident de service : agression d'un agent au siège du CCAS**

L'accident ne nous est pas remonté de suite mais par le biais de l'analyse d'accident. Quelles mesures ont-elles été prises sur cette problématique ?

Réponse du CCAS :

Consignation de l'évènement dans le registre Santé et Sécurité au travail (N° 10 601) le 18 octobre et envoi du document le 20 octobre à PSS.

Mesures décidées le 15 novembre lors de l'analyse de l'accident en présence du secrétaire et du secrétaire adjoint du CHSCT: • Dépôt de plainte / fiche de situation sensible / RUSST • Accompagnement hiérarchique de l'agent • Relance du travail autour de la gestion des situations sensibles dès l'arrivée de la référente technique prévue le 3/01/22 • Poursuite de la formation "gestion de l'agressivité " • Renforcement de l'équipement d'alerte Préventeur / SBEM : Bracelet d'alerte (essais) • Organisation du service : binôme à l'accueil social dès le 1er décembre • Travailler en plus grande proximité avec le commissariat.

#### **14 - vestiaires femmes :**

De nombreux sites ne permettent pas la mixité des métiers, nous demandons une cartographie des situations sur les différents sites.

Réponse de la direction Prévention-Santé-Social : Ce dossier sera confié à un préventeur. La collecte des données se fera début 2022 et les résultats, après étude, seront présentés courant deuxième semestre 2022.

La CGT demande depuis plusieurs années la prise en compte de ce problème logistique qui nuit à l'égalité femmes-hommes.

#### **15 - situations sur plusieurs équipements sportifs :**

Des emménagements seraient nécessaires à Rebeilleau, au vélodrome pour le local vélos.

Réponse de la direction Equipements sportifs :

- Concernant le vélodrome : Suite à la fermeture de la tribune du complexe sportif de la pépinière, il a été nécessaire de stocker provisoirement du matériel sous le vélodrome (VTT). Cette situation devra rester temporaire du fait du taux d'humidité important existant sous le vélodrome. Un lieu de stockage devra donc être trouvé par la direction Equipements Sportifs.

- Concernant Rébeilleau : Le dessous des tribunes de Rébeilleau sert à ce jour :

- pour la tribune officielle : de vestiaire pour les agents. Des travaux d'aménagement ont été réalisés en 2016-2017 (remplacement des fenêtres, de la porte pleine donnant sur le parking et des radiateurs).

- pour la petite tribune : de zone de stockage partagée entre la direction Déchets-Propreté et la Direction Générale Jeunesse et Vie sportive (secteur Rebeilleau et l'équipe de mobilité maintenance et petits travaux).

Le stockage de matériel de tonte et d'équipements sportifs n'est pas satisfaisant (hauteur de plafond et surface de stockage insuffisantes, fuite d'eau, variation de température, manutention importante du matériel, détérioration prématurée des matériels sportifs)

Suite à la visite du CHSCT du 18 novembre 2015, la création d'une nouvelle zone de stockage avait été avancée.

## **16 - Station de la Folie**

a-Problème de sécurité pour les agents (détecteurs)

Sujet non abordé faute de temps

b-Sortie au fond de la station non sécurisée quand des agents sortent de leur local.

Réponse de la direction Eau-Assainissement :

- Le bâtiment concerné est le local atelier bureau de l'équipe STEP moulin apparent, situé en fond de parcelle à proximité de l'entrée sud et du pont bascule.
- Le signalement de risque routier remonte à 2-3 ans, signalé à l'occasion d'une réunion des membres du CHSCT. Le portail nord était fermé pour réparation, le transfert du flux de véhicules se faisait sur le portail sud. Il a été constaté que certains conducteurs roulaient à vive allure, ce qui pouvait être dangereux pour les agents qui sortaient par une porte située dans un angle mort du bâtiment.

Eléments de réponse :

- Présence d'un panneau vitesse 20km/h au droit du portail Sud. - Les agents disposent de vêtement haute Visibilité sur le site.
- Présence d'éclairage des zones techniques et de circulation.
- Plan de circulation rédigé, en attente de validation administrative par CT.
- Possibilité d'installer un miroir de voirie sur un des poteaux d'éclairage du site pour supprimer l'angle mort entre cette sortie de bâtiment et la zone de circulation (voir si faisabilité en fonction du règlement du code de la route).
- Possibilité de positionner, en complément, un panneau informatif « circulation de piétons et engins ».

## **17 -Travail en hauteur auditorium CRR**

Une alerte avait été posée par la médecine préventive, qu'en est-il ?

Réponse du CRR : Le responsable technique a contacté le service Immobilier pour lui demander d'installer des lignes de vie au niveau des points d'accroche où l'on ne peut pas utiliser une nacelle, soit : - la voute - les deux équerres situées dans les gradins. La direction Construction, qui suit actuellement ce dossier, a interrogé un bureau de contrôle spécialisé, ce dossier est en cours. Parallèlement, le responsable technique a acheté 6 projecteurs Beam et 2 projecteurs Mac Aura qui viennent compléter les 4 projecteurs Mac Aura que le CRR possède déjà. Ces projecteurs peuvent être réglés de la console lumière située au sol. Le CRR a également acheté une nouvelle console et les agents ont suivi une formation pour en connaître son fonctionnement. Ces dispositifs seront installés du 3 au 7 janvier 2022. Ils permettront de réduire significativement les risques de chute liés à l'utilisation d'échelle. Enfin, l'auditorium Saint Germain est une église classée au patrimoine, reconditionnée en salle de spectacle avec des dispositifs d'éclairage assez atypiques qui ne permettent pas une sécurisation optimale. Celle-ci sera effective lorsque tous les projecteurs automatiques seront installés.

## **18 - Réorganisation du service PSS et du réseau des préventeurs**

Voir la réponse apportée dans le point 3 de l'ordre du jour.

Pour la CGT, il serait nécessaire que le réseau des préventeurs soit au complet, que le service PSS fasse l'objet d'une anticipation des recrutements en vue de futurs départs en retraite. La CGT avait demandé que l'ACFI soit à temps plein sur ce poste et rattaché directement au directeur des services. Cela semble en bonne voie.

-----

Concernant les prochains CHSCT les dates ne sont toujours pas définitives. Les trois dates qui nous ont été données en début d'année viennent d'être modifiées unilatéralement toutes les 3. Cela désorganise les services qui avaient anticipé des absences syndicales. L'engagement pris en début de mandat de nous proposer un véritable calendrier n'est donc pas tenu, rien ne change. Pire, jamais nous n'avons connu une telle désorganisation !

Pourtant lorsque la CGT choisit de ne pas siéger l'employeur communique à l'ensemble des agents une note (qui omet bien sûr de mentionner nos explications) visant à culpabiliser les syndicats d'avoir retardé des réformes et nous accusant d'angoisser les agents. Qu'en est-il alors de ces changements incessants. Notre employeur vous communique-t-il son regret de devoir décaler les instances ?

-----