

FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
DES DIRECTIONS DES FINANCES ET DES ACHATS, DES RESSOURCES HUMAINES,  
DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE

PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 avril 2023  
SOUS LA PRÉSIDENCE DE M. Antoine GUILLOU,  
ADJOINT À LA MAIRE DE PARIS,  
CHARGÉ DES RESSOURCES HUMAINES, DU DIALOGUE SOCIAL  
ET DE LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

✎ Étaient présents ✎

M. GUILLOU, Adjoint à la Maire de Paris, Président de la FS-SSCT de Regroupement

Au titre des représentants de l'administration

**Titulaires :**

**M. STOTZENBACH**  
Directeur des Finances et des achats

**Mme LANCESTREMERE**  
Directrice des Ressources Humaines

**Suppléants :**

**Mme DELLONG**  
Sous-Directrice des offres de Service et  
des Ressources (DFA)

**M. HENNEKINNE**  
Sous-Directeur des Ressources (DSIN)

**Experts :**

**Mme BELLET** (DRH)  
**M. PLANADE** (DFA)  
**Mme MARIE-LUCE** (DFA)  
**Mme BLAD** (DFA)  
**M. PELLAN** (DFA)  
**Mme PEZZANA** (DTEC)  
**M. PIROLLO** (DTEC)  
**M. WEBER** (DTEC)  
**Mme HALAY** (DSIN)

**Titulaires ou suppléants avec voix  
délibérative :**

**M. BAROT** (UCP)  
**Mme BOUVIER** (UCP)  
**M. STRAGLIATI** (UNSA)  
**Mme DARGENT** (UNSA)  
**M. MEUNIER** (CGT)  
**Mme AURIEMMA** (CFTC)  
**M. SWIETEK-FRADKINE** (SUPAP- FSU)  
**Mme GIRARD** (CFDT)

**Au titre des représentants du  
personnel suppléants :**

**M. MATHOT** (UCP)  
**M. LEGRIS** (UCP)  
**Mme LAVALLEE-BAKRI** (UCP)  
**Mme CENCIARELLI** (UCP)  
**M. LUBAC** (UNSA)  
**Mme AUBRY** (UNSA)  
**Mme ASHRAFI** (UNSA)  
**M. ZEILINGHER** (UNSA)  
**Mme FIEVET** (CGT)  
**M. BENOMARI** (CGT)  
**M. REMADI** (CFTC)  
**Mme PUCELLE** (CFTC)  
**Mme BOUJNAH** (SUPAP-FSU)  
**M. HEMAT** (CFDT)

**En tant que membres de droit, sans  
voix délibérative**

**Dr CAMACHO**, chef du Service de  
médecine préventive (SMP)  
**Mme CATALA**, chef de la Mission  
d'inspection Santé et sécurité au travail  
(MISST)  
**Mme JEMAAOUI**, chef de la Délégation  
aux Relations Sociales et aux Politiques  
de Prévention (DRSPP)

**M. GUILLOU** ouvre la séance. Il remercie les représentants du personnel et de l'administration pour leur participation à cette séance inaugurale de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail regroupant la DFA, la DRH et la DSIN. Après avoir constaté le quorum, il revient sur plusieurs sujets avant d'aborder les points à l'ordre du jour.

Faisant suite à la saisine d'organisations syndicales souhaitant décaler la tenue des instances et des réunions préparatoires, il explique les raisons du maintien de la séance de ce jour. Il confirme avoir indiqué que si la majorité des représentants ne souhaitait pas siéger, la séance aurait été reportée, ce qui n'a pas été le cas

Par ailleurs, il comprend la position des organisations syndicales vis-à-vis du gouvernement et de l'exécutif national et la décision de ne pas participer aux réunions proposées par le gouvernement compte tenu du contexte de la réforme des retraites. Cependant il indique qu'il ne lui semble pas opportun de faire le lien avec les instances de la Ville, étant donné que d'une part l'exécutif municipal a rappelé à plusieurs reprises son opposition à cette réforme, et que d'autre part les sujets abordés dans les formations spécialisées à la Ville contribuent bien au contraire à renforcer les droits des agents ; c'est pourquoi la séance de ce jour a été maintenue.

**M. GUILLOU** propose donc d'aborder l'ordre du jour. L'élection de son secrétaire sera la première décision de cette instance, secrétariat de l'instance qui ne sera donc plus tournant.

**M. GUILLOU** demande s'il y a des déclarations liminaires.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** et **M. MEUNIER (CGT)** souhaitent faire une déclaration.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** tient à attirer l'attention du président sur la situation de souffrance au travail que vivent les agents du BIP-DRH. Ce bureau a fait l'objet d'une procédure d'alerte fin mai 2022 à la suite d'un signalement porté au registre hygiène et sécurité faisant état d'une situation de grande souffrance et mettant en danger la santé, voire la vie des agents, déplorant une tentative de suicide. Il ajoute que le SUPAP-FSU prend acte de la réaction rapide de la DRH, qui avait aussitôt diligenté un prestataire extérieur afin de poser un diagnostic et proposer des solutions. Ce diagnostic a été restitué aux agents concernés le 23 mars dernier et deux axes d'amélioration ont été retenus. Il précise que, pour autant, l'inquiétude du SUPAP-FSU demeure, la souffrance des agents est toujours présente comme le montrent, entre autres, les départs du bureau constatés depuis 1 an. Il ajoute que les propositions de la DRH en matière d'effectif leur semblent insuffisantes pour solutionner la surcharge de travail. **M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** déplore également le refus de la DRH de poser la question de la qualité du management pourtant soulevée par les agents. **M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** souhaite qu'une solution soit trouvée afin de mettre fin à cette situation de souffrance qui ne lui paraît pas s'améliorer.

**M. GUILLOU** remercie **M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** et donne la parole à **M. MEUNIER (CGT)**.

**M. MEUNIER (CGT)** commence par rappeler que la CGT avait demandé un report de cette instance en cette journée de mobilisation intersyndicale contre l'approbation de la réforme des retraites mais que, compte tenu de l'évènement survenu dans les locaux de la DFA et de la demande de la tenue d'une FS SSCT dans les 24 heures, conformément au règlement intérieur du CST, pour diligenter une enquête, la CGT a renoncé à boycotter

cette instance. Il poursuit en soulignant que la CGT siège ce jour afin de dénoncer des situations de mal-être au travail dans les directions.

**M. GUILLOU** remercie **M. MEUNIER (CGT)**, et confirment que ces situations vont être évoquées dans les points à l'ordre du jour. Il propose de commencer par l'approbation des PV des CHSCT des directions qui préexistaient à la formation spécialisée puis de passer à l'élection du ou de la secrétaire.

#### **Point n°1.1 : Approbation du PV de l'instance de la DRH**

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (2 voix), Syndicat SUPAP-FSU (1 voix), Syndicat CFDT (1 voix), Syndicat UCP (2 voix),	6 voix
VOTES DEFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix)	2 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		8 voix

L'avis est favorable.

#### **Point n°1.2 : Approbation du PV de l'instance de la DFA**

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (2 voix), Syndicat CFDT (1 voix), Syndicat UCP (2 voix), Syndicat CFTC (1 voix)	6 voix
VOTES DEFAVORABLES	Syndicat CGT (1 voix)	1 voix
ABSTENTIONS	Syndicat SUPAP-FSU (1 voix)	1 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		8 voix

L'avis est favorable.

#### **Point n°1.3 : Approbation du PV de l'instance de la DSIN**

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (2 voix), Syndicat CFDT (1 voix), Syndicat UCP (2 voix), Syndicat CGT (1 voix)	6 voix
VOTES DEFAVORABLES		
ABSTENTIONS	Syndicat SUPAP-FSU (1 voix) et Syndicat CFTC (1 voix)	2 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		8 voix

L'avis est favorable.

## Point n°2 : élection du secrétaire de la formation spécialisée

**Mme JEMAAOUI** rappelle qu'à l'occasion de la réunion préparatoire, le cadre réglementaire de l'élection du secrétaire de la formation spécialisée, d'un mandat d'un an, a été présenté. L'élection se fera en deux temps, en premier lieu l'élection du secrétaire et, en second lieu, l'élection du secrétaire suppléant, pour la même durée. L'élection se fait parmi les titulaires de la formation spécialisée. **Mme JEMAAOUI** demande s'il y a des candidats.

**Mme DARGENT (UNSA)** prend la parole pour remercier pour la qualité des formations.

**M. GUILLOU** remercie **Mme DARGENT (UNSA)** concernant son retour sur les formations des représentants syndicaux proposées par la DRH.

**M. GUILLOU** poursuit en indiquant que **M. BAROT (UCP)** s'est porté candidat pour être secrétaire de la formation spécialisée et demande si d'autres personnes souhaitent se présenter.

**Mme JEMAAOUI** procède donc au décompte des voix en faveur de l'élection de **M. BAROT (UCP)**.

VOTES FAVORABLES	Syndicat SUPAP-FSU (1 voix), Syndicat CFDT (1 voix), Syndicat UCP (2 voix)	4 voix
VOTES DEFAVORABLES		
ABSTENTIONS	Syndicat UNSA (2 voix) et Syndicat CFTC (1 voix)	3 voix
NPPV	Syndicat CGT (1 voix)	1 voix
TOTAL		8 voix

L'avis est favorable pour l'élection de **M. BAROT (UCP)** comme secrétaire de la formation spécialisée de regroupement DFA, DRH et DSIN.

**M. GUILLOU** félicite **M. BAROT (UCP)** pour son élection comme secrétaire de cette instance. **M. GUILLOU** propose de passer au vote pour la suppléance et demande s'il y a des candidats. **M. MEUNIER (CGT)** se porte candidat.

**Mme JEMAAOUI** propose de passer au vote pour l'élection de **M. MEUNIER (CGT)** et procède au décompte des voix.

VOTES FAVORABLES	Syndicat SUPAP-FSU (1 voix), Syndicat UNSA (2 voix), Syndicat UCP (2 voix) et Syndicat CGT (1 voix)	6 voix
VOTES DEFAVORABLES	Syndicat CFTC (1 voix)	1 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CFDT (1 voix)	1 voix
NPPV		
TOTAL		8 voix

**Mme JEMAAOUI** précise que l'avis est favorable pour l'élection de **M. MEUNIER (CGT)** comme suppléant du secrétaire de la formation spécialisée de regroupement DFA, DRH et DSIN.

**M. GUILLOU** félicite **M. MEUNIER (CGT)** pour son élection comme secrétaire suppléant de cette instance. **M. GUILLOU** propose de passer au point 3 portant sur le programme santé et sécurité au travail. Les trois directions vont pouvoir présenter des points spécifiques pour ce sujet. **M. GUILLOU** donne la parole à **Mme JEMAAOUI** pour présenter le point.

### **Point 3 : Santé et sécurité au travail : bilan 2022 et programme annuel 2023**

**Mme JEMAAOUI** débute par les sujets de la DRH et laissera la parole aux collègues de la DFA et de la DSIN pour présenter leurs éléments. À la suite de la préparation de cette séance, où le contenu du rapport annuel SST 2022 qui présente l'ensemble des actions réalisées en termes de prévention a été détaillé, **Mme JEMAAOUI** revient sur les questions posées à cette occasion. Concernant la question sur les indicateurs et l'accidentologie, l'indicateur de la DRH est assez faible par rapport aux autres directions de la Ville, et les chiffres 2020 et 2021 ne sont pas forcément très représentatifs en raison de la crise sanitaire. Les actions de prévention 2022 se sont concentrées sur la prévention des TMS, des RPS et sur des visites de site SST. Le programme de prévention va porter principalement sur l'actualisation du DUERP avec la poursuite de la prévention des RPS et des risques liés aux TMS.

**Mme JEMAAOUI** répond à une question sur le suivi des capteurs CO2. Il y en a actuellement 2, qui sont suivis par le SPSE. **Mme JEMAAOUI** propose de passer aux autres questions.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. MATHOT (UCP)** pour une première question.

**M. MATHOT (UCP)** remercie **M. GUILLOU** et rappelle le soutien de l'UCP aux deux premiers axes du programme de prévention prioritaire de 2023, la prévention des TMS et la prévention des violences sexuelles et sexistes, qui s'inscrit dans le plan parisien de lutte contre les discriminations et les violences, plan transversal auquel l'UCP adhère. Il se demande néanmoins pourquoi ce programme ne prend pas en compte les autres risques, tels que les agressions physiques et verbales ou les facteurs de risques générateurs de souffrance au travail. Ces éléments sont pourtant remontés régulièrement par les agents.

**M. MATHOT (UCP)** s'interroge si ces éléments sont consécutifs de l'après COVID, des difficultés de recrutement, des vacances de poste, ou des problèmes de management. L'UCP souhaite savoir si la municipalité entend améliorer la prévention de ces risques professionnels.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. SWIETEK (SUPAP-FSU)**.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** appui les propos de **M. MATHOT (UCP)**.

**Mme JEMAAOUI** souligne que la formulation n'est pas assez explicite dans le document mais que celui-ci prend bien en compte l'ensemble de ces actions de prévention, des RPS en particulier, et notamment leur intégration dans le DUERP. En 2022 et en 2021, ces thématiques ont été travaillées avec chaque service et dans chacune des unités de travail. Ce travail sera reconduit et présenté de nouveau en instance. Les axes mentionnés verront des actions de prévention renforcées tout en conservant les actions déjà engagées sur les autres thématiques, notamment les RPS. **Mme JEMAAOUI** propose de reformuler la phrase dans le programme annuel afin d'y intégrer les remarques qui ont été faites.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. STOTZENBACH**.

**M. STOTZENBACH** apporte un éclairage sur la DFA et revient sur le diagnostic RPS fait au sein de la direction et présenté en instance. Le travail se poursuit et le diagnostic est utilisé afin d'alimenter le plan d'actions de la direction sur le sujet des RPS, qui fait partie des priorités de la direction.

**M. GUILLOU** remercie **M. STOTZENBACH** et donne la parole à **M. HENNEKINE**.

**M. HENNEKINE** insiste sur l'importance de mentionner l'axe de prévention portant sur les violences sexuelles et sexistes et qu'il soit évoqué au sein du programme annuel de prévention. Il fait partie des axes importants et des actions de la direction depuis quelques années comme le processus de certification AFNOR.

**M. GUILLOU** remercie **M. HENNEKINE** et donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** est rassuré de savoir que les autres éléments en lien avec les RPS sont aussi pris en compte. Pour précision, l'UCP n'est pas contre le plan parisien, bien au contraire, sur ces enjeux-là et insiste sur l'importance de les cibler par des actions de formation et de sensibilisation. **M. MATHOT (UCP)** rappelle que 85% des signalements au Service d'Accompagnement et de Médiation (SAM), en 2022, portent sur des agressions physiques ou verbales. Les violences sexuelles et sexistes doivent être prises en compte mais elles sont de l'ordre de 5%. Il ne faut pas perdre de vue que les problèmes majeurs rencontrés à la Ville portent sur des agressions physiques et verbales.

**M. GUILLOU** remercie **M. MATHOT (UCP)** et insiste sur le fait qu'il est important de prendre en compte tous les types de violences. Il y a plusieurs démarches pour prévenir ces risques, comme la démarche de qualité « Vous simplifier Paris ». Celle-ci vise à prendre des engagements vis-à-vis des usagers mais comporte également un rappel du respect nécessaire à l'endroit des agents et de la volonté de la Ville de prévenir et sanctionner les comportements inappropriés vis-à-vis des agents. **M. GUILLOU** poursuit en expliquant que les démarches ne s'opposent pas, une démarche de prévention se focalisant sur un axe précis, comme par exemple les violences sexuelles et sexistes, est de nature à favoriser la meilleure prise en compte de l'ensemble des signalements. Les canaux de remontée des signalements sont mieux déterminés et les encadrants sont formés à être à l'écoute des remontées

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. SWIETEK (SUPAP-FSU)**.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** indique que pour le SUPAP-FSU, la question des violences sexuelles et sexistes est importante et par conséquent approuve leur prise en compte par la DRH.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** remercie la municipalité pour la démarche engagée via QualiParis et sur le travail réalisé pour l'accueil des usagers.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. BAROT (UCP)**.

**M. BAROT (UCP)** évoque la formation d'une demi-journée suivie sur la prévention des discriminations qui permet de casser certaines idées reçues.

**M. GUILLOU** remercie **M BAROT (UCP)** et propose de passer au vote.

**Mme JEMAAOUI** procède au vote.

VOTES FAVORABLES	Syndicat SUPAP-FSU (1 voix), Syndicat UNSA (2 voix), Syndicat UCP (2 voix), Syndicat CFDT (1 voix) et Syndicat CFTC (1 voix)	7 voix
VOTES DEFAVORABLES		
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (1 voix)	1 voix
NPPV		
TOTAL		8 voix

L'avis est favorable.

**M. GUILLOU** rappelle les points d'information qui vont être évoqués : le déménagement de plusieurs agents à la DRH, l'accompagnement des agents du Bureau de l'Insertion Professionnelle de la DRH, une installation d'antennes 4G/5G qui concerne à la fois la DRH et la DSIN, un point sur un aménagement de locaux de deux services à la DFA. Seront ensuite évoqués deux incidents survenus l'un au SMP et l'autre à la DFA. **M.GUILLOU** propose de commencer par la DRH avec les déménagements de plusieurs agents sur le site du 2 rue Lobau, point présenté par **Mme BELLET**.

#### **Point 4.1 : DRH – opérations de déménagement de quelques agents sur le site du 2 rue de Lobau.**

**Mme BELLET** remercie le président et précise que, dans la continuité du dernier CST, la DRH a accueilli de nouveaux agents, notamment ceux de la Cellule du Temps Partiel Thérapeutique. Cela a conduit à une phase de déménagements qui va se poursuivre avec l'objectif de regrouper des services sur un même étage. Cela sera réalisé en évitant au maximum de déménager le mobilier et débutera courant mai après la présentation de ce point en instance.

**Mme LANCESTREMER** remercie **Mme BELLET** et complète en précisant que la DRH a connu de nombreux déménagements ces dernières années, que le bâtiment au 2 rue de Lobau, qui regroupe de nombreux services, a des contraintes pour les activités administratives et présente une certaine rigidité. Les déménagements prennent en compte au maximum la question de l'amélioration du confort des agents qui y travaillent.

**M. GUILLOU** remercie **Mme LANCESTREMER** et donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** évoque la complexité d'aménagement du 2 rue de Lobau et rappelle qu'il manque actuellement d'espaces ressources (salles de réunions – formations). L'UCP souhaite qu'une solution soit trouvée sur la mise à disposition de ces espaces ressources.

**M. GUILLOU** remercie **M. MATHOT (UCP)** et confirme qu'il est nécessaire que les agents puissent se réunir pour mener à bien leurs missions. Dans les nouveaux locaux, ce sujet est bien intégré à la doctrine d'aménagement des locaux portée par la DILT. Cependant, il est plus compliqué d'appliquer ces bonnes pratiques dans les bâtiments plus anciens, ce qui

peut être tout de même fait, mais peut prendre plus de temps. Le projet évoqué prévoit notamment l'ajout d'une salle de réunion.

**Mme LANCESTREMER** complète les propos de **M. GUILLOU** en précisant que les sous-directeurs de la DRH ont choisi d'aller dans de plus petits bureaux pour libérer un grand bureau qui servira de salle de réunion supplémentaire à disposition des collègues.

**M. GUILLOU** donne la parole à **Mme CATALA**.

**Mme CATALA** revient sur les déménagements et les aménagements. La mise en œuvre du télétravail et de la numérisation a permis, notamment, un moindre stockage dans les bureaux. À la Ville, il y a une norme qui existe, qui est par ailleurs une recommandation de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), qui prévoit 10m<sup>2</sup> par agent. Cela n'est mis en place nulle part, ni à la DRH, ni dans d'autres directions de la Ville et ce n'est pas dans la charte d'aménagement de la Ville. Il est nécessaire de questionner l'activité réelle des agents pour adapter les aménagements collectifs, notamment en évaluant s'ils utilisent beaucoup le téléphone ou la visioconférence.

En effet, un bureau de 25 m<sup>2</sup> à 4 où il y a une forte présence et où les agents utilisent beaucoup les outils de communication présente une grande contrainte par rapport à une même configuration où les agents sont souvent en télétravail et où les agents utilisent peu d'outils de communication.

**Mme CATALA** insiste sur la nécessité de réfléchir à l'organisation du travail pour que le défaut de surface, qui est un fait, ne crée pas de difficultés complémentaires.

**M. GUILLOU** remercie **Mme CATALA** et partage ses remarques.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT** revient sur les éléments apportés par la MISST et évoque le taux d'occupation utilisé par la DILT qui doit évoluer en intégrant les spécificités des activités réalisées au sein des locaux. Il faudrait que la Ville évolue sur les notions de surfaces utiles nominales, à savoir la surface en prenant en compte l'activité.

**M. GUILLOU** remercie **M. MATHOT (UCP)** et propose de passer au point concernant l'accompagnement des agents du Bureau d'Insertion de la DRH et donne la parole à **Mme LANCESTREMER**.

#### **Point 4.2 DRH – Accompagnement des agents du BIP sur la base du diagnostic de Solutions Productives**

**Mme LANCESTREMER** indique que, depuis mai 2022, le BIP a été accompagné par un prestataire et sa situation a été suivie dans le cadre des instances formelles et des réunions de travail informelles de la direction.

Le BIP a une activité qui présente un pic durant les recrutements d'apprentis à partir du mois de septembre, ce pic est accompagné par la DRH avec des renforts et des recrutements. Il y a eu également une fluctuation de l'activité en lien avec l'arrêt des contrats aidés.



Les agents avaient saisi le registre SST pour faire remonter un malaise existant au sein du bureau. En un an, une vingtaine d'agents ont été rencontrés en entretiens individuels et entretiens collectifs. Sur les 4 thématiques qui ressortent du diagnostic, 2 ont été retenues à l'occasion des réunions de restitution. La DRH réaffirme sa confiance dans l'équipe d'encadrement du BIP sur le suivi des problématiques en lien avec l'accompagnement et l'amélioration des conditions de travail.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** souligne qu'il aurait été préférable que les représentants du personnel aient eu communication du rapport et des résultats en amont.

**M.SWIETEK (SUPAP-FSU)** insiste sur la gravité de la situation au BIP, et pointe notamment, témoignages écrits des agents concernés à l'appui, l'attitude du management.

**M. MATHOT (UCP)** félicite la Ville pour sa politique sur l'apprentissage mais déplore l'absence d'amélioration de la situation des agents du BIP, malgré le lancement de l'accompagnement RPS, notamment sur la question du management. Il souhaite que cette question soit abordée dans les prochaines réunions de travail et demande à ce que soit communiqué le rapport du diagnostic RPS détaillé. Il demande quand se tiendra la prochaine restitution et enfin demande l'amélioration de la représentativité des agents présents dans le cadre de celle-ci.

**Mme DARGENT (UNSA)** précise que la prestation qui a été faite par la société d'accompagnement est de grande qualité. Elle remonte par ailleurs le problème du management en citant par exemple un courriel de réponse reçu par une agente à la suite d'une proposition à son management d'une réunion globale du service afin de travailler à l'harmonisation de l'équipe.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** demande s'il n'y a eu des tentatives de confrontation entre les agents et l'encadrement, en dehors du diagnostic.

**M. MEUNIER (CGT)** rappelle que toutes les organisations syndicales ont été sollicitées par ce service.

**M. GUILLOU** donne la parole à **Mme JEMAAOUI** et **Mme LANCESTREMER** pour répondre à ces questions.

**Mme JEMMAOUI** rappelle l'issue du signalement et précise que deux propositions ont été faites, la mise en œuvre du diagnostic par le recours à un prestataire ou la mise en œuvre d'une enquête par le CHSCT de l'époque.

Il a été retenu la solution de diagnostic RPS afin d'approfondir les sujets en lien avec les problématiques rencontrées par les agents. Il a aussi été acté la mise en œuvre de renforts auprès de l'équipe. Concernant la restitution, le prestataire a préconisé qu'elle soit faite auprès des agents pour permettre d'avancer sur le diagnostic et de définir les ateliers nécessaires par la suite. 75% de l'équipe a pu y assister. Pour les absents, une autre réunion a été organisée en interne. **Mme JEMMAOUI** insiste sur la nécessité d'attendre les conclusions de l'étude.

**Mme LANCESTREMER** rappelle que tous les efforts pouvant être fait sur la prise en compte de la charge de travail ont été faits. Des ressources annuelles en renfort se pérennisent. Il

est important que le collectif avance en prenant en compte le nouveau contexte et le renouvellement de l'équipe d'agents et d'encadrement.

**M. GUILLOU** donne la parole à **Mme AURIEMMA (CFTC)**.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** rappelle que sur les 7 UGD titulaires, de nombreux départs ont eu lieu. Un point d'attention est porté par les représentants du personnel sur l'encadrement, car le renouvellement des équipes ne garantit pas que la situation ne se reproduise pas.

**M. BAROT (UCP)** revient sur le document présenté et pose la question de savoir si les problèmes de communication ont toujours lieu ou si la démarche du prestataire a mis fin à ce type de pratiques.

**M. MATHOT (UCP)** revient sur le choix du prestataire et souligne qu'il aurait peut-être fallu poser au moment de la survenue de l'alerte, la question des relations de travail et des relations entre managers et managés. En dehors de l'important renouvellement qu'a connu l'effectif d'UGD, **M. MATHOT** souligne que lorsque l'on parle de 7 UGD, on parle d'un effectif confirmé, en dessous de ce seuil, le collectif est mis en difficulté. Les remplacements ne permettent pas de pallier l'absence d'UGD confirmées.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** précise qu'il ne reste plus que 2 UGD titulaires, dont une qui va bientôt partir.

**Mme LANCESTREMERE** partage la vigilance des représentants du personnel sur cette question.

**M. GUILLOU** insiste sur la prochaine tenue d'une réunion d'avancement avec le prestataire. Celle-ci permettra aux représentants du personnel de s'assurer que la situation évolue positivement.

**Mme JEMAAOUI** confirme qu'une réunion de restitution sera prévue avec le prestataire et que le rapport sera aussi communiqué aux représentants du personnel à l'issue du diagnostic.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** souhaiterait avoir des réunions mensuelles avec chaque direction du regroupement pour permettre d'approfondir les sujets et donner un temps d'échange plus important et de qualité.

**M. GUILLOU** confirme que dans le cadre des nouvelles instances, il est important de disposer de cadres de dialogue réguliers, et ce dans chaque direction.

**Mme JEMAAOUI** indique que cela a été abordé en réunion préparatoire et que la poursuite des commissions thématiques au sein de chaque direction permettra des points d'information plus réguliers.

**M. GUILLOU** précise que cela permettra aussi d'aller dans le sens de l'harmonisation des pratiques au sein des directions et des documents qui seront présentés en instances.

**M. GUILLOU** propose de passer au point suivant concernant l'installation d'antennes 4G/5G au 227 rue de Bercy.

### **Point 4.3 : DSIN – Installation d’une station d’antennes 4G/5G sur le bâtiment 227 rue de Bercy**

**M. LUBAC (UNSA)** demande si les agents de la DSIN ont été informés de cette installation à venir, si le dossier a été validé par l’agence d’écologie urbaine de la Ville de Paris et si des agents sont déclarés hypersensibles aux ondes électromagnétiques.

**M. HENNEKINE** précise que les agents ont bien été informés car le dossier a été présenté lors du comité de site de décembre dernier.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** demande si un affichage sur le site a été fait.

**Mme JEMAAOUI** précise que cela n’a pas encore été mis en place mais que ça va être fait. Le dossier précise que l’agence d’écologie urbaine a bien été sollicitée et que la communication qui suivra prochainement permettra aux agents hypersensibles de solliciter le service de médecine préventive à ce sujet. Concernant la question sur les mesurages sur le poste de travail, posée lors de la réunion préparatoire, des volontaires pourront se manifester pour faire ces mesurages.

**M. OUDET** précise que le même plan de communication que celui du site de Bédier sera utilisé avec l’envoi d’un courriel aux agents et l’affichage du contenu de ce mail à côté des badgeuses.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** demande le retour des résultats des capteurs et les rapports associés à cette analyse.

**M. GUILLOU** demande s’il n’y a pas d’autre question et donne la parole à la DTEC pour y répondre.

**Mme PEZZANA** précise que ce sont des mesures ponctuelles faites à la demande des agents et dans leurs bureaux, qui pourront être complétées par des mesures accréditées COFRAC. Une restitution des résultats pourra être organisée.

**M. GUILLOU** remercie **Mme PEZZANA** et donne la parole à **M. BAROT (UCP)**.

**M. BAROT (UCP)** précise qu’il y aura une information des agents faite par affichage dans les locaux. En ce qui concerne la sensibilité des agents aux ondes, il faudra leur donner la possibilité de se signaler. Dans les locaux de la DSIN, la densité des répéteurs Wifi, qui émettent des ondes mais pas dans la même fréquence, aurait dû déjà inciter les agents à se signaler.

**M. GUILLOU** remercie **M. BAROT (UCP)** et confirme que le plus important est d’informer les agents et de leur donner la possibilité de se signaler en cas de difficultés, afin que des mesures soient prises. La DILT, la DTEC et les directions occupantes maîtrisent bien cette procédure qui est classique à la Ville. **M. GUILLOU** donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** demande si la MISST peut donner son avis sur ce sujet.

**M. GUILLOU** donne la parole à **Mme CATALA**.

**Mme CATALA** explique que ces dossiers sont classiques et que la mise en œuvre des mesures permet de lever les questions. Il existe aussi des bonnes pratiques comme le bon positionnement des répéteurs au sein des bâtiments pour limiter l'exposition des agents.

**M. MATHOT (UCP)** remercie **Mme CATALA** et demande à **M. GUILLOU** de confirmer que l'on ne déplace pas les agents mais bien les répéteurs.

**M. GUILLOU** confirme que, comme évoqué par **Mme CATALA**, ce n'est pas applicable pour une antenne. Il rappelle que sur les précédentes installations d'antennes au sein de la Ville, il n'y a pas eu de difficulté et que cette installation ne devrait pas poser de problème particulier.

**M. GUILLOU** propose de passer au point 4.4 qui concerne la DFA sur l'aménagement des locaux et donne la parole à **Mme DELLONG**.

#### **Point 4.4 DFA – Aménagement des locaux du SREF et du SGRP actuellement installés à Bédier Est**

**Mme DELLONG** remercie le Président et précise que la DFA s'est inscrite dans un mouvement d'ampleur de réimplantation de ses agents suite à trois événements :

- La création de la sous-direction de l'offre de service et des ressources pour rapprocher un des services de la sous-direction de l'ensemble des autres collègues de la sous-direction, la DFA se répartissant sur 2 immeubles, un à Bédier Ouest et l'autre à Bédier Est,
- La réorganisation du service facturier, qui a lui aussi fait l'objet d'une présentation dans les instances précédentes de la DFA.
- L'arrivée d'agents de la DRFIP en avril et une réflexion sur l'implantation du service des relations et échanges financiers (SREF) et du service de gestion des recettes parisiennes (SGRP). La DRFIP a informé la Ville qu'elle n'arriverait pas à date prévue. Une réflexion devait cependant être engagée car le SREF et le SGRP avaient émis des souhaits préalablement à cet aménagement.

Cela a induit une réflexion autour de deux angles : éviter que les agents de la DFA déménagent plusieurs fois de suite et que les encadrants du SREF changent d'étage sans leurs équipes, et dans un second temps, assurer la bonne installation des deux nouveaux agents du SGRP qui devraient arriver fin mai/début juin. Plusieurs réunions de travail ont été organisées avec **Mme MARIE LUCE** pour définir les modalités d'usage d'un espace inutilisé, le bureau 1.10 et qui permettra d'accueillir les nouveaux agents dans les délais. L'étude ergonomique sur la régie, située au rez-de-chaussée de Bédier Est, sera prise en compte notamment dans la feuille de route 2023. L'accueil des usagers, la sécurisation des collègues et l'ergonomie sont les éléments qui seront pris en compte.

**Mme BOUVIER (UCP)** demande des précisions sur les arrivées prévues, en plus des deux agents qui doivent arriver en mai-juin. Elle ajoute que deux agents sont déjà arrivés et travailleraient dans des conditions non optimales au sein du SGRP. Une vigilance sera portée sur les futurs aménagements du SREF, notamment en terme de calendrier.

**Mme DELLONG** apporte des précisions sur les deux arrivants ; un des agents, pour des raisons médicales est en télétravail 5 jours et ne reviendra pas en présentiel et, pour l'autre agent, après échange avec la sous-directrice, il n'y a pas de sujet. Le bureau 1.10 pourra être aménagé pour un peu plus de personnes. Leur accueil et l'aménagement de leur bureau est pris en compte. **Mme DELLONG** rappelle qu'au niveau des mouvements des personnels évoqués, ce sont près de 180 agents qui ont déménagé.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** précise qu'une vigilance sera apportée aux conditions d'accueil. Elle remercie la DFA pour l'étude ergonomique car l'accueil du bâtiment avait déjà fait l'objet d'une remarque de la CFTC, notamment face au risque agression : absence de recul nécessaire derrière la borne d'accueil, absence de dispositif d'alerte silencieux pour les agents et manque d'affichage à l'attention des usagers pour préciser que l'espace est surveillé par des caméras. Ces actions n'ont visiblement pas été faites par la DILT.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** demande la réalisation d'un audit de sécurité, notamment pour prendre en compte les questions des règlements et des plaintes usagers ; ces éléments doivent être complétés par la présence d'un agent de sécurité et des formations pour les agents d'accueil qui sont majoritairement des agents contractuels.

**M. STOTZENBACH** précise que sur l'accueil à la régie, un diagnostic a été fait avec la DDCT récemment et les problématiques avec les usagers sont majoritairement en lien avec les remboursements des forfaits de stationnement. **M. STOTZENBACH** demande à **Mme AURIEMMA (CFTC)** si la question de l'audit de sécurité est orientée sur le service de la recette ou sur site de Bédier.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** précise que la demande concerne le service de la recette car il est plus accessible aux usagers que le site de Bédier Est, qui est fermé et nécessite des cartes d'accès.

**M. STOTZENBACH** précise qu'une restitution de ce diagnostic pourra être organisée dans le cadre d'une prochaine réunion.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** insiste sur le souhait qu'un agent de sécurité de la Ville de Paris soit présent sur ce site, comme sur d'autres sites disposant d'une régie et accueillant du public sensible.

**M. GUILLOU** propose que ce sujet soit discuté dans le cadre d'une autre réunion spécifique, comme évoqué par le directeur de la DFA.

**M. GUILLOU** propose d'en venir aux 2 incidents récents, et de commencer par celui qui s'est passé au sein du SMP-DRH. Il donne la parole à **Mme BELGHITI**.

**Mme BELGHITI** rappelle qu'une information des représentants du personnel a été faite durant la réunion préparatoire et revient sur la chronologie des faits : le jeudi 13 avril, une tentative de suicide d'une agente de la DFA a eu lieu au SMP rue Charles Moureu. Cette tentative de suicide a été empêchée par deux infirmières du service et d'autres agents présents.

L'agente a été prise en charge par les secours ainsi qu'une autre agente du SMP qui était choquée. Une psychologue du SAM est intervenue et a rencontré l'ensemble de l'équipe, de façon collective puis, certains individuellement le matin même. **Mme BELGHITI** s'est, elle aussi, rendue sur site. Les agents, qui n'ont pas sollicité d'arrêt de travail, ont été informés

de la possibilité de faire une déclaration d'accident du travail. La DCPA est intervenue dès le vendredi 14 avril pour évaluer les possibilités de sécurisation des ouvrants. Le SAM est resté à disposition des agents.

**M. GUILLOU** remercie **Mme BELGHITI** et l'ensemble des équipes qui se sont mobilisées très rapidement pour assurer la gestion de cet incident et prendre en charge l'agente et les équipes présentes. **M. GUILLOU** donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** revient sur l'information faite en réunion préparatoire et pour l'information rapide faite par la DRH via l'envoi d'un courriel. Bien que ces situations soient difficiles à prévoir, **M. MATHOT (UCP)** rappelle qu'en réunion préparatoire, il avait été souligné qu'un audit de sécurité de la DILT mettait en avant des failles dans la sécurité du SMP et demande qu'un point soit réalisé à ce sujet.

**M. MATHOT (UCP)** fait la demande qu'une enquête soit diligentée par la FS-SSCT sur cet événement grave et souligne la pertinence de disposer d'un service comme le SAM qui a permis à la Ville de Paris de mobiliser rapidement un psychologue. **M. MATHOT (UCP)** revient sur l'engagement pris par la DRH en CST pour évoquer la réorganisation du SAM qui intervient dans un contexte de départ de la cheffe de service et de 2 psychologues.

**M. MATHOT (UCP)** poursuit sur le professionnalisme des agents du SMP et rappelle que celui-ci n'est pas un service d'urgence et qu'il n'est pas préparé à faire face à tout type d'urgence. Cependant, il est de plus en plus sollicité sur des situations qui ne relèvent plus de sa compétence, ce qui peut le mettre en difficulté.

**Mme GIRARD (CFDT)** précise que ce problème de sécurité était déjà évoqué au SMP, suite à de précédentes intrusions. La sécurité de l'accueil au rez-de-chaussée du bâtiment n'a pas été améliorée, près de 2 ans après la survenue de ces faits. Il est urgent que l'administration mobilise un agent de sécurité sur l'accueil du bâtiment.

Le **Dr CAMACHO** remercie les acteurs de la DRH qui se sont mobilisés sur cette situation et précise que ces comportements ne sont pas habituels mais qu'ils arrivent de plus en plus. Il y a de plus en plus de demandes de visite en urgence et cela a augmenté avec la crise sanitaire. Cela induit une augmentation de la charge de travail.

**M. GUILLOU** remercie le **Dr CAMACHO** et son équipe et donne la parole à **Mme AURIEMMA (CFTC)**.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** demande quelles actions vont être mises en place comme un audit de réaménagement et si des procédures sont prévues pour éviter qu'un agent qui arrive spontanément ne soit pas laissé seul.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** demande si l'agente de la DFA va être prise en charge par le SMP.

**M. GUILLOU** rappelle qu'il y a une proposition d'enquête de la FS-SSCT qui permettra d'étudier les questions posées et d'identifier les axes de prévention et d'amélioration. **M. GUILLOU** donne la parole au **Dr CAMACHO**.

Le **Dr CAMACHO** précise que le bureau dans lequel était reçu l'agente avait la porte ouverte et cela a permis de voir que cette personne tentait de se défenestrer. Le **Dr CAMACHO** est

favorable à toutes les actions pouvant améliorer les conditions d'accueil et de sécurité des agents et à la mise en œuvre d'une enquête et d'un audit. L'agente de la DFA est en arrêt de travail et sera suivie dès sa reprise notamment par le SMP.

**M. GUILLOU** remercie le **Dr CAMACHO** et propose d'aborder l'incident concernant la DFA et donne la parole au directeur de la DFA.

**M. STOTZENBACH** revient sur la chronologie des faits, une agente a fait un malaise le 19 avril à la sous-direction des finances et des achats et a été prise en charge par les secours. L'agente est en arrêt de travail. Un droit d'alerte a été exercé par les représentants du personnel de la CGT car ceux-ci estiment que ce malaise résulte d'une situation de harcèlement au sein de la sous-direction. La direction de la DFA et le président de la FS-SSCT ont été saisis d'une demande d'enquête et ce point a donc été inscrit à l'ordre du jour de cette instance.

**M. GUILLOU** est favorable à ce qu'une enquête soit diligentée et donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** souligne qu'il est nécessaire de définir la délégation d'enquête et demande à la MISST de rappeler le cadre réglementaire.

**Mme CATALA** précise qu'il faut désigner les représentants du personnel et de l'administration.

**M. ZEILINGHER (UNSA)** demande dans quel service travaillait l'agent.

**M. STOTZENBACH** précise que c'est au SA3.

**Mme JEMAAOUI** précise que les membres de droit de cette instance, le BPRP, la MISST peuvent venir accompagner la délégation d'enquête. Une communication des représentants de l'administration sera faite aux représentants du personnel après l'instance. **Mme JEMAAOUI** propose de procéder à la désignation des représentants du personnel et précise que dans le cadre d'une alerte faite par un représentant du personnel, c'est lui qui participera à l'enquête. Les représentants du personnel sont invités à se positionner dans un premier temps sur l'accident grave au SMP, en limitant idéalement à deux le nombre de représentants du personnel.

**Mme CATALA** rappelle que les enquêtes sont difficiles et qu'elles prennent notamment la forme d'audition. Ces enquêtes sont lourdes psychologiquement, d'où l'intérêt d'être deux, bien qu'il soit possible d'être plus mais il est nécessaire de s'organiser ensuite pour qu'il y ait des titulaires et des suppléants qui se répartissent les entretiens.

**M. MATHOT (UCP)** rejoint les remarques de **Mme CATALA** et souligne qu'il ne souhaite pas participer à l'enquête au SMP pour éviter une prise à partie en tant qu'agent du SMP.

**Mme LANCESTREMERE** propose que **M. MATHOT (UCP)** apporte son soutien à l'enquête à la DFA.

**M. MATHOT (UCP)** confirme qu'il rejoint cette position.

**M. GUILLOU** propose donc **M. BAROT** et **Mme GIRARD (CFDT)** comme membres titulaires désignés pour l'enquête au SMP, suite à la validation par l'ensemble des représentants du personnel en plus de **M. MEUNIER (CGT)** comme représentant suppléant.

**M. GUILLOU** propose de passer à la désignation des membres de l'enquête pour la DFA. **M. MATHOT (UCP)** comme titulaire, **Mme FIEVET (CGT)** est désignée pour la CGT.

**M. GUILLOU** précise que les représentants de l'administration seront désignés plus tard et qu'une communication sera faite aux membres de l'instance.

**M. GUILLOU** donne la parole à **M. BAROT (UCP)**.

**M. BAROT (UCP)** souhaite aborder un point qu'il a soumis en amont de l'instance sur l'AIP Mazas suite à une inspection de la MISST en novembre 2021 qui avait souligné des problèmes de ventilation résultant de l'obstruction, par les agents, des bouches de ventilation qui soufflent de l'air trop froid. Malgré l'alerte de la DILT et de la DCPA, le problème semble perdurer. **M. BAROT (UCP)** souhaite savoir si la DSIN dispose d'éléments concernant la résolution de ce problème.

**M. HENNEKINNE** souligne que des problématiques sur le suivi de la ventilation persistent, la direction est en contact avec la DILT pour procéder à des ajustements sur ce système de ventilation. Le suivi est donc fait en continu. Il propose qu'il soit abordé en instance ainsi que les visites MISST.

**M. GUILLOU** propose que le suivi des inspections de la MISST fasse l'objet d'un échange régulier, dans un format qui reste à définir.

**M. SWIETEK (SUPAP-FSU)** indique que les deux dernières réunions préparatoires du CST et de la FS-SCT se sont terminées après 18h ce qui pose un problème de disponibilité de certains représentants du personnel et propose que ces réunions aient lieu plus tôt ou dans la matinée.

**M. GUILLOU** souhaite lui-aussi qu'on se donne pour règle commune de ne pas finir ces réunions, y compris les instances, après 18h. Il donne ensuite la parole à **Mme CATALA**.

**Mme CATALA** revient sur la remarque de **M. BAROT (UCP)** et sur la présentation des rapports de la MISST: les directions doivent transmettre au secrétariat en charge de l'organisation des instances les rapports de la MISST devant être présentés.

**M. GUILLOU** confirme qu'il y a une coordination à définir entre les directions de chaque instance de regroupement et donne la parole à **M. MATHOT (UCP)**.

**M. MATHOT (UCP)** revient sur l'organisation de cette instance de regroupement DFA, DRH et DSIN et sur la nécessité d'organiser des commissions régulièrement. En effet, le temps dédié aux échanges en instance, avec le regroupement, est réduit car en 3 à 4h, l'instance reprend les sujets de 3 directions.

**Mme AURIEMMA (CFTC)** rejoint les remarques de **M. MATHOT (UCP)** sur le manque de temps pour le dialogue social. Concernant cette instance, le temps laissé à la DFA et à la DSIN est plus court que celui de la DRH.



**M. GUILLOU** précise qu'en fonction des ordres du jour, le temps peut varier entre les directions et que les réunions faites en amont des instances, permettent d'évoquer les sujets et de les développer. **M. GUILLOU** donne la parole à **M. BAROT (UCP)**.

**M. BAROT (UCP)** souhaite savoir si, au sein de la DSIN, il est toujours possible d'avoir des commissions SST. **M. BAROT (UCP)** souhaite savoir si une commission pouvait être mise en œuvre sur le transfert des agents du SUNI vers la DSIN. Il demande s'il est prévu de parler des astreintes (population, rémunération, horaires, compensation pour les congés,...) pour les JO.

**M. GUILLOU** propose qu'une réunion soit organisée pour répondre aux remarques sur la création des commissions SST. Concernant les dispositions en vigueur pour l'organisation des JO, ce sujet sera évoqué en CST central puis en instance de regroupement.

**M. GUILLOU** remercie les participants et clôture la réunion

Le Président



Monsieur Antoine GUILLOU

Le Secrétaire de la FS SSCT de  
regroupement  
DFA – DRH - DSIN



Monsieur Paul BAROT

## Annexes

Déclaration liminaire du SUPAP-FSU

« Monsieur le Président,

Le SUPAP tient à attirer votre attention l'un des points qui sera abordé aujourd'hui par la formation spécialisée : la situation de souffrance au travail que vivent les agents du Bureau de l'insertion professionnelle.

Ce bureau a fait l'objet d'une procédure d'alerte fin mai 2022 initiée suite à un signalement porté au registre d'hygiène et de sécurité qui faisait état d'une grave souffrance au travail mettant en danger la santé voire la vie des agents puisqu'il faut déplorer une tentative de suicide.

Le SUPAP prend acte de la réaction rapide de la DRH qui a aussitôt diligenté un prestataire extérieur pour poser un diagnostic et proposer des solutions. Le diagnostic a été restitué aux agents concernés le 23 mars dernier et 2 axes d'amélioration ont été retenus.

Pour autant l'inquiétude du SUPAP demeure entière.

La souffrance des agents est toujours présente comme le montrent entre autres choses les départs du bureau constatés depuis 1 an.

Les propositions de la DRH en matière d'effectifs nous semblent insuffisantes pour solutionner la surcharge de travail.

Enfin nous déplorons le refus de la DRH de poser la question de la qualité du management pourtant soulevée par les agents.

C'est pour toutes ces raisons que le SUPAP s'adresse à vous afin qu'il soit porté remède dans les meilleures conditions et les plus brefs délais à une situation de souffrance qui a trop duré.

Je vous remercie de votre attention.

SUPAP-FSU »

## Déclaration liminaire CGT au FS-SSCT DRH-DFA-DSIN du 20 Avril 2023

Monsieur le président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour le premier FS-SSCT de cette année et de cette nouvelle mandature syndicale.

Nous avons demandé le report de cette instance, en cette journée de mobilisation intersyndical sur l'abrogation de la réforme des retraites, mais au vu de l'évènement survenu hier dans les locaux de la DFA et sur notre demande de la tenue d'une F3SCT dans les 24 heures conformément au règlement intérieur du CST pour diligenter une enquête, nous avons renoncé à boycotter cette instance.

Nous siégeons ce jour, pour dénoncer des situations de mal-être au travail dans nos directions.