



## FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière)

Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1

e-mail : [fo@univ-st-etienne.fr](mailto:fo@univ-st-etienne.fr) – Site : <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/foesr42>

# Formation spécialisée (F3SCT, ex-CHSCT) de l'UJM du 01/02/2024 – Notes de CR

Proposition d'organisation de la CVSSH (pour avis).....	1
CR de la visite de la DNum, Pôles proximité et audiovisuel (pour avis).....	3
Consignes et règles d'organisation en termes de sécurité, à la BU Tréfilerie, de 18h30 à 20h en semaine et le samedi (pour avis) .....	4
Approbation du PV du 23 novembre 2023 (pour avis).....	6
Présentation du travail sur la gestion des absences de longue durée (pour information) .....	6
Ambiances thermiques (pour information).....	7
Suivi des points du dernier PV de la FS (pour information).....	7
Choix de la visite d'un laboratoire.....	9
Remarques sur le registre Hygiène et Sécurité .....	9
Questions diverses.....	9

N.B. : La séance se fait exceptionnellement en hybride avec, en ligne, Monsieur Aivaliotis (DGS), et Madame Demoncheaux Raggiri (Inspectrice santé et sécurité au travail au sein de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche).

**Ce format hybride et la densité de l'ordre du jour n'ont pas facilité les échanges et FO ESR 42 n'a pas pu poser l'ensemble des questions initialement préparées.**

## Proposition d'organisation de la CVSSH (pour avis)

**Présentation par Madame Demirkol, DRH.** Cette cellule de veille sociale a pour vocation de prendre en compte des situations identifiées par tout personnel en difficulté dans son environnement professionnel. Elle se déploie sur 3 niveaux :

1. Cellule d'écoute : qui permet de garder l'anonymat
2. Comité opérationnel : où l'anonymat est levé.
3. Comité de pilotage : avec évolution de la cellule présentée 1 à 2 fois par an.

FO ESR 42 demande si la présence de la Psychologue pour le Niveau 1 est toujours assurée, pour le niveau 1.

**La réponse de la psychologue** est positive, que ce soit pour les salariés ou les étudiants.

**L'Assistante sociale** précise qu'elles feront les RV ensemble.

**FO ESR 42** souhaite des précisions quant aux suites de la plainte dans le cas où la levée de l'anonymat n'était pas souhaitée.

**Le Médecin de prévention** précise que si les violences sont importantes, elle est obligée de faire un signalement en tant que Médecin à titre individuel au Procureur. Elle rappelle ensuite que le rôle de son équipe s'arrête au niveau 1, puis qu'elle oriente vers des professionnels (y compris vers les organisations syndicales), etc.

**FO ESR 42** veut savoir à qui est destiné le compte rendu réalisé dès le niveau 1.

**La psychologue** précise que c'est un CR confidentiel et qu'il y a un document de consentement sur l'anonymat.

**Le Médecin de prévention** précise qu'il permet ensuite de reprendre ce qui avait été fait, si la personne était d'accord.

**FO ESR 42** demande, toujours au sujet du Niveau 3, si la présentation d'un état quantitatif et qualitatif de la cellule sera destinée à la Formation spécialisée.

**L'inspectrice du travail indique** que l'Inspection générale recommande que les attendus du Comité de pilotage au Niveau 3 soient clarifiés, d'un point de vue quantitatif.

**Enfin, toutes les organisations syndicales** s'interrogent sur la place des représentants des personnels dans la cellule. En effet, ils n'apparaissent pas au Niveau 2, où ils auraient leur place puisque la DRH y siège.

**Inspectrice du travail** : le représentant des personnels est là pour accompagner les personnels VERS la cellule mais ne sont pas souhaitables DANS la cellule d'écoute.

**Monsieur Riou, VP Moyens** : sur ce niveau 2, on est sur un objectif de recommandation d'ordre juridique sur la suite administrative à donner. La question à se poser est de savoir si la présence d'une représentation permanente des OS constitue une valeur ajoutée ?

A la demande du **SNPTES**, une suspension de séance est demandée concernant la présence des organisations syndicales au Niveau 2 de la CVSSH.

**Avis de la F3SCT sur la proposition d'organisation de la CVSSH :**

« La F3SCT souligne que la multiplication des cellules nuit à la clarté des procédures. La F3SCT demande qu'un retour systématique des recommandations soit fait aux agents qui saisissent la CVSSH, sous 2 mois. La F3SCT demande un bilan régulier anonymisé des saisies de la CVSSH et des suites données. Nous demandons à ce que dès la levée d'anonymat demandée par le personnel

écouté, les 2 représentants formés de la F3SCT fassent partie du niveau 2, afin d'avoir un suivi et de donner leur éclairage sur les situations de travail, et participer aux préconisations pour soutenir et défendre les personnels. La F3SCT rappelle que la formation spécialisée a un rôle d'enquête. »

*Deux votes s'ensuivent :*

- Un Avis proposé par la Présidence, avec amendement sur le niveau 2 à la proposition d'organisation de la CVSSH :

Votes : FO ESR 42 a voté contre, comme toutes les autres OS

- Un Avis proposé par la FS suite à la suspension de séance

Votes : FO ESR 42 a voté pour, comme toutes les autres OS

**Le Médecin de prévention** s'inquiète du fonctionnement de la Cellule puisque le passage au niveau 2 n'est pas officiellement voté, ce qui induit une complexité juridique.

**Inspectrice du travail** : une réponse formelle de la Présidence de la F3SCT par écrit doit être donnée sous deux mois, sur deux séances distinctes.

**VP Moyens** : c'est la raison pour laquelle il faut un second vote.

**Inspectrice du travail** : c'est la situation dans plusieurs établissements.

**Remarque ultérieure de FO ESR 42** : cet Avis de la F3SCT rejoint en grande partie les reproches que FO ESR 42 a précédemment faits au sujet des cellules CVS et CVSSH qui écartent le CSA et la F3SCT, et remettent en cause les instances représentatives qui sont dépossédées de leurs prérogatives (voir notre [CR du 30/03/2023](#)).

### **CR de la visite de la DNum, Pôles proximité et audiovisuel (pour avis)**

Pour rappel, un programme de visites de 5 composantes et de services comprenant la DNUM a été choisi en intersyndicale à l'automne. La restitution de la visite de la DNum par les représentants du personnel de la FS s'est faite en séance, par la Secrétaire de la Formation spécialisée.

**FO ESR 42** s'interroge sur les entretiens professionnels non menés au sein du service et demande si cette façon de faire était validée par les RH.

**Le DGS adjoint** répond que le responsable du service concerné préfère avoir des entretiens fréquents avec ses agents et ne le fait qu'à la demande des agents.

**Le DGS** indique qu'il y a une différence entre des entretiens non faits, et des entretiens non formalisés et qu'il est rassuré sur le fait que des échanges aient bien lieu.

**La DRH** précise qu'il y a une véritable problématique sur l'établissement puisqu'il y a environ seulement 60% d'entretiens annuels réalisés, car il y a un outil qui alourdit le dispositif. En 2025 ou 2026, l'outil sera changé. Une meilleure formation sur ce point est envisagée par les RH.

**Le DGS** ne comprenant pas que la Formation spécialisée demande un chef du Pôle audiovisuel, BAP F (ASI ou IGE), **la Secrétaire de la Formation spécialisée** explique que l'absence d'un chef de pôle avait une incidence sur les conditions de travail.

**Le DGS adjoint**, suite à la projection de quelques photographies de la visite, précise que celle-ci a été faite dans des locaux précédents, pendant un chantier sur des fenêtres. Sur la question des tenues de travail soulevée par les agents pendant l'enquête, il explique que l'ensemble des tenues de travail a été fourni l'an dernier et qu'il manque seulement maintenant les chaussures de travail.

**L'ingénieure SST** précise, au sujet d'une des photos, que les entreprises doivent venir avec leur propre matériel et que la direction du Patrimoine a été alertée sur ce point.

**FO ESR 42** souhaite savoir si les agents mobilisés en horaires décalés pour gérer l'évènementiel de l'université bénéficient bien de compensations et d'aménagement horaire suite à une présence tardive au travail. Se pose aussi le problème de l'utilisation de leur véhicule personnel.

**Le DGS** répond qu'il y a une compensation sur les horaires.

**Le DGS adjoint** explique que les véhicules de service sont peu utilisés, souvent pour convenance personnelle mais que la proposition a été faite pour décharger le matériel dans un parking de la MDU.

**Une organisation syndicale** demande si les agents sont alors couverts par les assurances, notamment s'ils doivent payer une franchise.

**L'ingénieure SST** répond que l'assurance actuelle de l'UJM ne couvre pas l'agent et qu'ils doivent alors avoir recours à leur assurance personnelle.

**Le DGS** indique qu'on ne peut pas prendre en charge la franchise personnelle quand il y a une contre-proposition.

**L'Inspectrice du travail** conclue en saluant la qualité du rapport de la visite mais en recommandant une numérotation pour faciliter la réponse sur chaque point et un suivi sur les préconisations demandées.

Votes : FO ESR 42 a voté pour (unanimité)
--

**Consignes et règles d'organisation en termes de sécurité, à la BU Tréfilerie, de 18h30 à 20h en semaine et le samedi (pour avis)**

**Présentation par Madame Cazaubon, Ingénieure SST.** Dans le document, il est dit que :

*« En règle générale, le service public entre 18h30 et 20h est organisé avec :  
3 bibliothécaires : personnels formés SSI et évacuation  
1 vigile : personnel formé SSI et évacuation (présent de 14h à 18h30 le samedi)  
=> 4 moniteurs : également formés évacuation  
=> Selon l'organisation habituelle, au minimum, 4 personnes formées « SSI et Evacuation » sont présentes entre 18h30 et 20h (Sans compter les moniteurs-Etudiants formés à l'évacuation) »*

**FO ESR 42** constate que le document présenté au 18 juin 2018 au CT exigeait la présence de davantage de personnels de bibliothèque que celui présenté à cette Formation spécialisée.

Il était alors indiqué :

*« la présence de 4 personnes dans le bâtiment est impérative pour des raisons de sécurité, notamment pour l'évacuation des bâtiments. La bibliothèque ouvre à 8h le matin, à la condition expresse que :*

*-soient présents au moins 4 agents, avec 3 agents de la filière bibliothèque et un moniteur*

*-soient présents parmi les 4 agents au moins un agent titulaire de la filière bibliothèque de catégorie A ou B ».*

- Parmi les 4 personnes formées « SSI et évacuation » mentionnées en bas de la page 1, nous comprenons que vous incluez le vigile. Or, en 2018, il s'agissait de 4 personnels de bibliothèque, pourquoi ? Par ailleurs, nous nous interrogeons sur l'ouverture de la BU avec seulement 2 personnels de bibliothèque ou sans vigile (voir dans le document présenté p. 4, cas 9, « V.I Le samedi, scénarios différents en raison de la fréquentation »).

**L'ingénieure SST** : la réglementation impose 3 personnes et nous formons aussi le vigile au SSI et à l'évacuation. De plus, seul le RDC est ouvert dans la configuration que vous indiquez.

**FO ESR 42** : nous demandons à ce que soit enlevée la référence aux gardiens de l'UJM, à partir du point III du document présenté. En effet, les tâches indiquées (gestion d'un malaise, gestion d'un conflit) ne rentrent pas dans le cadre de leurs astreintes, comme rappelé par notre organisation au cours de plusieurs entretiens en 2022 et 2023 auprès du DGS et de la DRH.

**DRH** : Ce recours aux gardiens n'est envisagé vraiment qu'en toute dernière instance.

**Remarque ultérieure de FO ESR 42** : FO ESR 42 demande à ce qu'il n'y ait aucune régression par rapport à ce qui avait été voté au CT du 18 juin 2018 au sujet de l'ouverture à 8h. Suite à la réponse apportée à notre question, nous ne sommes pas certains qu'il y aura toujours 4 personnels de bibliothèque présents lorsque les deux étages de la BU seront ouverts. D'autre part l'ancien protocole prévoyait parmi ces 4 agents, 3 personnels titulaires de BU mais dans le nouveau protocole, ces titulaires pourraient être remplacés par des moniteurs ? Tout comme pour le [CSA du 22 janvier 2024](#), concernant l'organisation du SCD, nous avons encore beaucoup de questions à poser pour éclaircir les informations données.

Suite à la demande de FO ESR 42, le vote s'est finalement fait sous réserve de la modification suivante « supprimer l'appel aux gardiens le samedi ».

**Mais l'absence de précisions dans les documents concernant les BU et le SCD laisse la porte grande ouverte à un fonctionnement avec moins de titulaires, pour que l'UJM puisse gérer la pénurie de personnels sans nouveaux recrutements ! FO ESR 42 a demandé une nouvelle audience auprès de Mme la Directrice du SCD. Elle aura lieu le 8 avril.**

Par ailleurs, FO ESR 42 continuera à être vigilant sur le respect du cadre des astreintes des gardiens. Une nouvelle audience a été demandée auprès de M. le DGS et aura lieu le 3 avril.

Votes : FO ESR 42 s'est abstenu
---------------------------------

### Approbation du PV du 23 novembre 2023 (pour avis)

Votes : FO ESR 42 a voté pour
-------------------------------

### Présentation du travail sur la gestion des absences de longue durée (pour information)

**Présentation par Madame la DRH.** L'idée de cette démarche est de travailler autour de l'absence de longue durée en impliquant l'ensemble des acteurs, en établissant un diagnostic, un plan d'action. Le critère est une durée d'absence supérieure à un mois mais chaque cas sera traité de manière individuelle. L'objectif est de coordonner les actions. Il faut anticiper le retour de l'agent avec prise de contact, un courrier d'information RH. Au retour de l'agent il faut prévoir un entretien entre l'agent et son responsable. Il y a une visite médicale. Proposition de création d'une Cellule de Maintien et Retour dans l'Emploi qui se réunirait de manière trimestrielle (médecin, assistante sociale, psychologue du travail).

**FO ESR 42 :** que faire quand la situation est dégradée au point où il y a un problème entre le manager et l'agent ?

**DRH :** on adapte le dispositif en fonction du diagnostic établi. En termes de communication, il y a l'art et la manière. Un manager peut contacter un salarié pendant un arrêt maladie. Il faut le faire de la bonne manière et permettre de conserver le lien. Mais dans ce cas, on évitera une prise de contact avec l'agent. Rappelons cependant que rien n'interdit à un manager de prendre contact avec l'agent, par exemple, sur son téléphone portable.

**FO ESR 42 :** qu'entendez-vous dans le PowerPoint par « groupes de co-développement » et par la « gestion d'un collectif de travail face à l'absence d'un collègue » ?

**DRH :** on entend par là une distribution des activités au sein du service. Il y aura une formation des managers de proximité. Le collectif de travail doit être bien intégré. Un tableau de bord pourrait être régulièrement présenté.

**Question d'une autre organisation syndicale :** connaît-on le nombre d'arrêts longue durée ?

**Médecin de prévention :** nous ne sommes pas en mesure de donner des chiffres.

**Une organisation syndicale** ajoute que depuis juillet 2023, existe le Conseil médical départemental. Il faut mener la démarche d'établissement jusqu'au bout et y élire les agents. Pour l'instant, ils n'ont été que désignés et ces personnes doivent être prévenues 10 à 15 jours auparavant.

**DRH :** nous reverrons la procédure si elle a été mal faite.

**DGS** : c'est un sujet important mais on assimile trop souvent arrêt de travail et RPS. Ne pas accompagner un agent peut conduire à une récurrence et à un nouvel arrêt.

**Médecin de prévention** : il faut être encore plus nuancé car selon les conséquences physiologiques, la reprise doit être autant accompagnée pour une RPS que pour un autre arrêt.

### **Ambiances thermiques (pour information)**

**Présentation de l'Ingénierie SST** : un groupe de travail va se réunir lundi prochain pour parler du plan canicule et du plan froid. Le résultat de ce travail sera présenté à la FS. C'est particulièrement un problème à La Métare, pour les agents qui ne quitteront pas le campus. En la matière, il n'y a pas de définition réglementaire mais seulement des indications de l'ANACT (21 à 23°C recommandés pour un travail sédentaire en position assise, etc.)

**VP Moyens** : c'est aussi un sujet qui touche Tréfilerie. Les derniers bilans de consommation énergétique sont plutôt bons. Tout cela est objectivé et sera restitué à la FS. Sur le coût des fluides, il y a eu une hausse d'environ 500 000 euros (soit env. 1,5 M en plus par rapport à 2020). Mais une renégociation de contrats devrait nous permettre de faire baisser la facture.

**FO ESR 42** : quel est le but de ce GT ? Les choses ont déjà été souvent dites à en croire les CR d'anciens CT où on mentionne déjà la température à 13 degrés à Télécom.

**Ingénierie SST** : le but d'un plan canicule est de réfléchir sur l'accent organisationnel et l'axe technique. Ce n'est pas de reparler de l'existant.

**DGS** : précisons le contexte de consigne de chauffe. Aujourd'hui, elle est imposée par le gouvernement à 19 degrés. Les économies ne sont pas le but direct. Sur l'eau chaude, une action va être entreprise de manière durable et des efforts importants sont faits par le Patrimoine.

**Remarque ultérieure de FO ESR 42** : l'UJM a reçu un prix pour son plan de sobriété énergétique, à notre sens au détriment des conditions de travail des personnels (voir point suivant).

### **Suivi des points du dernier PV de la FS (pour information)**

#### **Légionellose** :

**L'ingénieur ISST** présente un état des lieux réalisé par la Directrice du patrimoine montrant que différents prélèvements ont eu lieu sur l'UJM et qu'il y a absence de légionelle sur l'ensemble du Campus. Le calendrier des visites se poursuit sur les différents campus.

**FO ESR 42** s'en réjouit car ce n'était pas le cas en octobre. Mais nous soulignons que le protocole présenté à la dernière FS n'a toujours pas été envoyé aux représentants de la Formation spécialisée et que nous n'avons pas non plus reçu le calendrier ici évoqué. Nous nous posons toujours plusieurs questions :

- Pourquoi dans le carnet sanitaire qui se trouve à la loge de Denis Papin ne figurent que des résultats d'analyse à partir du 16/11/2023.
- Les résultats des analyses du début de l'année 2023, et celles du mois d'octobre 2023, que nous avons demandées à la dernière FS, ne figurent pas dans le carnet sanitaire. Seront-elles être communiquées ?
- Les résultats de soutirages du 15/01 montrent des températures oscillant de 44 à 46°, pourquoi ?
- De même, les températures des douches hommes et femmes du bâtiment B du 4 mars sont de 36 et 38,5 degrés. Pourquoi ?

**L'ingénieur ISST** répond que ce qui est important ce sont les derniers prélèvements, qui sont conformes mais qu'en l'absence de Madame Duru elle ne peut pas répondre à toutes nos questions.

**Réponse de FO ESR 42** : nous nous inquiétons de ces relevés car, selon l'arrêté du 30 novembre 2005, la température de l'eau doit être supérieure ou égale à 50 °C en tout point du système de distribution (voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2005/11/30/SANP0524385A/jo/texte>). Nous demandons donc, comme il se doit, que l'entretien soit bien fait sinon il y a risque que les légionelles reviennent là où elles ont déjà été détectées (au 3<sup>ème</sup> étage du Bâtiment B de Denis Papin) et risque de développement de biofilms.

**DGS** : l'UJM a missionné une entreprise agréée pour lever tout doute. Le protocole a été respecté et il faut faire confiance. Nous avons mesuré l'inquiétude de certains agents et nous sommes allés au-delà du protocole.

**FO ESR 42 demande encore** : pourquoi est-ce que les soutirages d'eau chaude n'ont pas pu être faits une à deux fois par semaine ?

**DGS adjoint** : les soutirages sont faits en l'absence de cours et qu'il y a soutirage plus régulier en cas de fermeture des locaux.

**Réponse de FO ESR 42** : la présence de cours ne signifie pas qu'il y ait soutirage car les enseignants n'utilisent pas systématiquement les robinets. Un cours d'atelier ne veut pas forcément dire un cours de pratique. Un point a-t-il été fait avec les usagers, comme vous nous l'aviez indiqué, pour comprendre à quelles périodes les salles sont utilisées ou non, pour assurer la maintenance du réseau ? En effet, nous remarquons toujours la non prise en compte du calendrier des collègues, pourtant évoquée comme problématique à la dernière FS.

**DGS** : mais il faut aussi prendre en compte la disponibilité des entreprises.

**Une autre organisation syndicale** suggère que pour rassurer les collègues on pourrait faire appel, au sein de l'établissement, à des experts reconnus en matière de légionelles.

**FO ESR 42** : l'UJM se félicite d'avoir été récompensée d'un prix pour son plan de sobriété énergétique. Mais les collègues de l'UJM se plaignent de ne pas pouvoir correctement se laver les mains ou de faire leur vaisselle sans eau chaude. Pouvons-nous savoir, en conséquence, si l'eau chaude coupée depuis octobre 2022 sera un jour remise dans l'ensemble des bâtiments ?

**DGS adjoint** : mais l'eau chaude est déjà rétablie.



## Vérification des Sorbonnes :

**Ingénieure SST :** sur la faculté de Médecine, toutes les sorbonnes fonctionnent correctement. Mais un audit général est peut-être nécessaire. Voir avec société Engie.

**Remarque ultérieure de FO ESR 42 :** nous constatons que les questions de révision des contrats des prestataires de service des différents périmètres d'intervention évoquées à la FS du 23/11/2023 ne sont plus évoquées.

## Choix de la visite d'un laboratoire

L'Administration demandait à la FS de choisir la visite d'un laboratoire.

**La Secrétaire de la FS** indique que nous avons bien reçu les indicateurs RH mais qu'il sera difficile de faire cette visite de laboratoire avant l'été. Elle a aussi indiqué qu'elle annoncerait à la prochaine FS les dates de visites des autres services (ALL, SCD et TSE).

**Remarque ultérieure de FO ESR 42 :** nous rejoignons l'analyse des autres organisations syndicales, parmi les visites de laboratoires, LIBM semble prioritaire, avec une forte proportion de congés maladie ordinaires et de rotation des personnels. Cependant, **nous n'oublions pas que parmi les visites prévues il reste encore celles, essentielles, d'ALL, du SCD et de TSE.**

## Remarques sur le registre Hygiène et Sécurité

- Problème de lavage des mains à l'IAE.

**DGS adjoint :** le rétablissement de l'eau chaude dans les cuisines a été acté.

**FO ESR 42** se félicite de cette décision.

- Intrusion sur le site manufacture de TSE.

Réparation des contrôles d'accès sur le site Manufacture de TSE.

- BU Tréfilerie : signalement d'eau trouble dans les lavabos des toilettes.

Traitement du dossier par la direction du Patrimoine : surveillance des arrivées d'eau, demande aux plombiers d'être attentifs à ce dossier.

- IUT : des violences sur le campus ont été rapportées dans un contexte de violences domestiques, avec déclenchement d'alarme, coup avec coupure.

## Questions diverses

**Une organisation syndicale** signale qu'un groupe d'étudiants ont des comportements inadaptés avec un agent logistique qui se fait insulter au moment de la fermeture du bâtiment des forges (C2i).

**DGS :** une nouvelle organisation de l'accueil est à mettre en place sur le site avec plus de personnels. Il y aura une proposition de réorganisation car des agents qui sont en souffrance.

**Le VP Moyens** propose que le DGS adjoint fasse une proposition d'ici au mois de septembre. (ouverture du deuxième bâtiment du C2i) car on ne peut pas ouvrir le bâtiment avec l'organisation actuelle.

**FO ESR 42** : sur ce point, est-ce le recrutement de nouveaux personnels est envisagé ?

**VP Moyens** : oui, on fera le nécessaire.

**La DRH** s'engage à faire un point sur ce cas et le **DGS** assure qu'il aura traitement de l'affaire avec la plus grande fermeté.

**La Secrétaire de la FS** demande qu'un retour exhaustif soit fait à la FS sur les déclarations d'accidents de service et de trajet afin de savoir quelles sont celles qui arrivent aux RH, celles qui sont retenues comme accident du travail, et les raisons pour lesquelles certaines ne sont pas retenues.

Une organisation syndicale souhaite que la lumière soit faite sur le licenciement d'un contractuel alors que l'agent était en arrêt de maladie, cas non présenté à la FS.

**Le DGS** affirme être bien au courant de ce cas et précise que la décision de la CPAM est contestée par cet agent. Il se tient à la disposition de l'OS pour évoquer non pas son licenciement mais la fin de sa période d'essai.

**Le VP Moyens** indique aux représentants de la FS que les points en questions diverses ne devraient pas être des points contradictoires.

25/03/2024

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA \(ex-CT\)](#)

[FS \(ex-CHSCT\)](#)

[Syndicat national](#)