



SECTION DE BOURGOGNE

Compte-rendu de la Formation Spécialisée de Services de la DR de Bourgogne Du 12 octobre 2026

Ce lundi 12 octobre 2026, s'est tenue, la réunion de la Formation Spécialisée de Services (FSS) de la DR de BOURGOGNE, en présence pour la journée des représentants de la CGT, d'une experte mandatée par la CGT le matin et de la Parité Administrative, et en présence l'après-midi de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), et de l'Animatrice de la politique ministérielle de prévention (APMP) excusés pour le matin.

Pour rappel, la FSS de Bourgogne a pour compétence l'examen de tous les sujets ayant trait aux conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans les différents services de BOURGOGNE.

En raison de l'oubli de la CFDT de venir en matinée, il est décidé que les points soumis aux votes (délibération commune sur la dissociation des fonctions d'AP/SG, PV) sont remis à l'après-midi.

1) Déclaration liminaire du SNAD CGT

Vous trouverez en pièce jointe la déclaration lue en ouverture de séance.

En réaction aux propos liminaires, le Président trouve que le SNAD CGT dresse un tableau bien sombre des services bourguignons :

- **concernant les risques liés aux fortes chaleurs de ces derniers mois**, le Président a intégré ces risques au DUERP (note RH4 du 13/07/26), tout en précisant que les mesures de prévention prises étaient contraintes par la situation budgétaire.

- **concernant les accusations d'autoritarisme adressées à la Direction dans la gestion des services et des agents**, le Président trouve les propos de la CGT excessifs, les considérant relever de l'anathème.

Sur ce sujet, le SNAD CGT a rappelé que ces propos ne ciblent pas une personne en particulier, mais qu'ils sont le constat d'un management rigide de la Direction à l'égard des agents, des chefs de service et des adjoints.

Nous rappelons à la Direction que ce constat est le fruit d'échanges et de remontées des services et qu'un management par la bienveillance et par la reconnaissance serait préférable.

En mettant l'accent sur cette problématique de management, les élus SNAD-CGT jouent pleinement leur rôle et agissent en acteur de prévention, pour l'amélioration des conditions de travail et de la santé physique et mentale dans les services !

- **concernant les dysfonctionnements de la FSS Bourgogne relevés au cours de la mandature** (absence de réponse aux délibérations et de communication des délibérations aux agents, transmission des documents et des informations, ...), le Président assure prendre en compte les exigences de transmissions dans des délais raisonnables des documents de travail, des informations sur l'état du budget, des stocks et des propositions de l'administration, pour que les représentants de la FSS puissent travailler sereinement.

Le SNAD CGT souhaite que la FSS de la DR Bourgogne fonctionne normalement, à l'instar des FS de Franche-Comté et du Centre-Val de Loire et de la FS de CSA (bureaux particuliers DI et RI de Dijon).

Pour rappel, 3 délibérations émises entre mai 2023 et novembre 2023, n'ont fait l'objet d'aucune réponse, ni de communication de la part de la Direction !

Tous ces dysfonctionnements sont relevés depuis 3 ans par les représentants de la CGT dans les procès-verbaux de l'instance.

Encore faudrait-il que les règlements en vigueur, que les lettres de missions soient correctement appliquées, et que les entraves des actions des représentants du personnel et d'une partie des acteurs de prévention de l'instance cessent !

2) Bilan des fiches de signalement, des registres santé sécurité au travail et des accidents de service

Le bilan établi par l'Assistant de Prévention (AP) fait état d'aucune inscription aux registres SST et de plusieurs accidents de services, dont la majorité en Surveillance.

Certains accidents ont donné lieu à la reconnaissance de l'imputation de l'Administration. Un accident en VITI est en attente de reconnaissance de l'imputabilité de l'Administration.

3) Bilan des fiches de signalement

Concernant les fiches de signalement, 3 fiches ont été établies entre mai et juillet 2026, dont 2 collectives. Elles concernent le même service. Ces fiches donnent lieu, 3 mois après leur établissement au bilan des actions entreprises par la Direction suite à leur transmission.

a) Sur la forme

Le SNAD CGT rappelle qu'il condamne l'application de la nouvelle doctrine concernant les Fiches de Signalement, qui limite les prérogatives des représentants syndicaux en FS au simple examen d'un bilan des fiches de signalement, 3 mois après leur délivrance. Pour nous, il est inadmissible de priver en temps réel les OS des signalements des agents et des suites qui y sont données par la Direction.

L'Administration va à l'encontre des ex articles 73 et 74 du décret 2020-1427 aujourd'hui déclinables dans le nouveau code de la Fonction Publique, fixant les prérogatives des Représentants du Personnel en Formations Spécialisées, alors que, n'en déplaie à la Direction, les signalements sont des indicateurs pertinents de la dégradation des conditions de travail au sein d'un service. Le risque est la gestion en « vase clos » de ces fiches par la Direction et ses services RH, sans que les représentants de la FSS ne puissent intervenir !

Nous rappelons à ce sujet les engagements de la DI en FS de CSA, qu'en cas de fiches de signalement collectives liées à un service ou à plusieurs agents d'un même service, les fiches soient présentées immédiatement aux représentants de la formation spécialisée.

Le Président estime qu'il y a un flou sur l'interprétation de cette doctrine et nous précise que la Direction doit agir et pas seulement les diffuser aux représentants de la FSS.

Le SNAD CGT rappelle que la transmission au fil de l'eau permet d'éviter que la Direction mette « les problèmes sous le tapis » et permet aux OS, aussi acteurs de

prévention en FSS, de proposer des actions de prévention pour agir le plus rapidement possible.

b) Sur le fond

Pour rappel, les représentants du SNAD CGT et de SOLIDAIRES Douanes ont été alertés début juin 2026 de la situation suite à la transmission de deux fiches de signalement, dont une fiche individuelle et une fiche collective, faisant part de la dégradation des conditions de travail et de santé au travail des agents du service et de leurs difficultés à assumer correctement leurs fonctions, dans un climat devenu anxiogène suite à des plaintes d'opérateurs adressées à la Direction des Douanes. Une troisième fiche, cette fois-ci collective, transmise en juillet 2026, traduit l'aggravation d'une situation, qui selon nous, n'a pas été, jusque-là, bien prise en compte par la Direction des Douanes.

Au regard de l'urgence de la situation, nos représentants, ainsi que ceux de Solidaires, ont sollicité une audience auprès de la Directrice Interrégionale dès juillet dernier.

Une Direction en action ou en réaction ?

Suite à l'audience accordée dans l'urgence par la DI fin juillet, des engagements avaient été pris par la DI pour améliorer la situation du service et aider les agents.

Le Président estime que des mesures ont d'ores et déjà été actionnées pour que le fonctionnement du service soit plus serein.

Ces mesures ont consisté à rassurer les agents par une forte écoute hiérarchique (visites de la DI, du DR et de la Divisionnaire dans le service, accompagnement personnalisé du chef de service par tutorat, consignes sur les fonctions de chacun chef et adjoint, communication sur le déménagement, formation des agents...).

Un agent du service a été reçu par le DR début septembre.

Au cours de cet entretien, le DR nous précise que des gages de confiance lui ont été accordés.

Le SNAD CGT n'a curieusement pas eu le même retour quant à cet entretien, qui s'est déroulé en présence d'un représentant syndical de SOLIDAIRES Douanes, et qui a été mal vécu par l'agent à qui des reproches semblent avoir été faits par la Direction.

En parallèle, un travail d'analyse de la situation du service est en cours par la psychologue du travail de la DI pour identifier plus précisément les problèmes et pour définir des pistes de solutions complémentaires.

Son objectif est de travailler en toute neutralité pour identifier les RPS, les dysfonctionnements et mettre en place des actions pour préserver la cheffe, l'adjoint et le collectif de travail.

La psychologue du travail, après concertation avec la Direction, espère pouvoir exposer son bilan début novembre pour décider des actions. Elle reste durant cette période à la disposition des agents.

La CGT salue cette initiative, en espérant que la psychologue ne se retrouve pas limitée dans son action par les liens de dépendance hiérarchique avec la Direction Interrégionale.

Le Président s'engage à ce que des bilans d'étapes soient régulièrement faits lors

des futures réunions plénières de la FSS.

L'analyse de la CGT

Selon notre expert, l'élément déclencheur est la réunion de service du mois de juin 2026, qui fait suite à la plainte sur un contrôle mené.

Suite à cela, différentes problématiques sont ressorties :

- les formations nationales incomplètes en Viticulture, qui ont laissé les agents livrés à eux-mêmes, avant que ces derniers mois, la DR ne corrige le tir, par 2 formations locales, utiles mais tardives, qui ont été fortement appréciées.
 - les agents du service tiennent le coup car il y a une bonne ambiance et de la bienveillance entre collègues, mais cela ne fait pas tout.
 - L'équilibre est fragile car plus de la moitié des effectifs sont des agents nouveaux sans connaissance de la matière viticole. Le futur départ en retraite des sachants inquiète.
 - concernant les difficultés dans le pilotage du service qui a des conséquences sur leur quotidien, les agents prennent le parti de se taire pour se préserver et préserver leur chef de service qui est humainement irréprochable, tout en espérant une amélioration du fonctionnement du service, par une délimitation du rôle de chacun au sein du service. Les discussions d'ordre professionnel sont difficiles.
- Face au déni de réalité, les agents ne veulent pas évoquer les problèmes « en frontal ».

Le SNAD CGT, dans une démarche constructive, ne reviendra pas sur les multiples courriels reçus par l'un de nos représentants (courriels avec en copie une personne extérieure au service), suite à son intervention auprès de la DI, mais rappelle, que ces courriels, dont la psychologue a connaissance, illustrent le déni de réalité, témoigné par la majorité des agents du service entendus par notre OS.

Quant aux pressions exercées sur l'action syndicale de notre élu, nous rappelons au Président qu'elles auraient pu donner lieu à un tout autre traitement de notre part.

Au regard de la situation, le SNAD CGT s'inquiète des risques pour la santé des agents, du chef de service et son adjoint.

Pour la CGT, les problèmes de RPS, qui s'enkystent depuis des mois dans le service, traduisent une forte dégradation des conditions de travail et de santé des agents, liée à différentes problématiques :

- une plainte d'opérateur suite à un contrôle mené par les agents, et au sujet duquel le service a dû se justifier auprès de la Direction,
- des difficultés de fonctionnement d'un service sur qui on met la pression, alors que ce service est composé en majorité d'agents novices, certes volontaires mais en manque de repères et de formations sur la matière vitivinicole (départ en retraite des « sachants »),
- des défaillances dans l'organisation et le pilotage en raison de l'absence de délimitation officielle des tâches entre chef de service et adjoint par la Direction,
- le problème de reconnaissance du travail effectué par l'agent faisant office d'adjoint, et dont la délimitation du partage des tâches avec le chef de service semble flou (pb récurrent dans beaucoup de services OPCO et SURV du manque de valorisation des adjoints ou agents faisant office d'adjoints).

Les solutions préconisées par la CGT

- **un management « bienveillant » et plus souple, plutôt qu'un manque d'empathie et de tact, qui met la pression sur les agents et sur les services,**

- des formations professionnelles complémentaires, la démarche de la psychologue du travail, la communication et l'écoute de la Direction aident à améliorer la situation, mais agissent pour le moment en prévention tertiaire, sans action volontariste de la Direction en matière de prévention primaire,
- que la Direction tienne compte dans ses exigences et dans ses objectifs, de la jeunesse du service,
- que les effectifs suite aux départs en retraite et en mutation, soient consolidés, et que le tuilage des agents soit anticipé,
- que la Direction tienne compte dans ses objectifs de contrôle des charges de travail liées au travail réel et non au travail prescrit,
- qu'une aide soit réellement apportée au chef de service et que la délimitation des tâches entre chef de service et adjoint soit clairement définie. A cette fin, nous demandons la rédaction d'une note de service régionale, voire interrégionale, qui sera utile à tous les services de notre Interrégion,
- que le travail des adjoints ou agents faisant office d'adjoints dans tous les services soit pris en compte par la Direction, notamment à travers les CREP, la carrière et les salaires,
- les interventions de tous les acteurs de préventions pouvant aider à améliorer la santé des agents et du collectif de travail, dont le médecin du travail qui n'est pas évoqué par la Direction

Le SNAD CGT informe la Direction de son souhait d'organiser dans les mois qui viennent une visite du service et souhaite que le médecin de prévention soit associé à toutes les démarches préventives entreprises par la FSS pour aider les agents du service.

Le Président en réponse, nous informe de l'arrivée en Côte d'Or, dès le 2 janvier 2027, du nouveau médecin du travail, qui assumera, comme sa prédécesseure,

- qu'une fiche process soit rédigée et diffusée à tous les services douaniers, pour qu'en cas de plainte d'opérateurs ou de particulier, la Direction recueille, sans aucune subjectivité, les informations auprès des agents concernés, et les remonte auprès des services régionaux compétents (POC, PAE, DIV), qui se doivent de répondre aux réclamations en cas de plaintes.

Cela éviterait le jugement hâtif de la hiérarchie, qui consisterait à remettre en cause le travail et la sévérité de nos collègues qui se contentent de respecter scrupuleusement les consignes hiérarchiques et le barème transactionnel établi par la Direction.

Ces solutions seront-elles prises en compte par la Direction ?

4) Localisation du Centre de Viticulture de Chalon-sur-Saône

Pour le SNAD CGT, le projet de déménagement du Centre de Viticulture est source d'inquiétudes pour le service.

a) Un projet à l'état embryonnaire

Le projet prévoit d'installer les locaux du service dans les services de la DDFIP, situés rue Pierre Nugue, mais la superficie comme les espaces dédiés au service restent à définir.

Le Président rappelle que le déménagement n'est pas voulu par la Direction mais exigé par la Préfecture, dans le cadre de nombreux projets de densification immobilières des bâtiments administratifs.

La Direction n'a pour l'instant pas d'informations précises à donner sur les éléments immobiliers suite à la réunion du 07 octobre 2026 avec le Responsable de la Politique Immobilière de l'État (RPIE) et avec la DGFIP.

Le calendrier semble prévoir un déménagement pour 2028/2029.

La Direction est dans l'attente de l'arbitrage préfectoral pour savoir si le service emménage avant ou après les travaux de réhabilitation énergétiques prévus sur le site. Elle ne veut pas de solutions temporaires.

La Direction a demandé à la cheffe de service d'être vigilante sur le sujet et de se rapprocher de Mâcon VITI pour qui le déménagement s'est bien passé.

Le Président admet qu'il faut définir sérieusement les besoins du service et des agents, pour peser dans les décisions de la Préfecture et pour présenter, préalablement au déménagement, en FSS, une étude d'impact cohérente.

Cette étude d'impact devra, selon lui, tenir compte des conditions d'accueil du public, des modalités d'accès autonomes au site (selon les horaires du service et des contrôles), des conditions de sécurisation des locaux (marchandises saisies, bureaux), des places de parking suffisantes pour les véhicules de services et des agents (2 prévues pour les véhicules de service, 8 pour les véhicules des agents) et des conditions de restauration (restaurant administratif ?).

Concernant les trajets des agents pour rejoindre leur futur service, selon le Président, l'impact semble minime (1 agent concerné mais futur retraitée).

b) les attentes du SNAD CGT

La CGT note que ce projet inquiète depuis le début les agents du service puisque cela fait plusieurs mois que notre OS échange avec les agents sur le sujet.

Les élus en FSS militent pour que le cahier des charges soit rigoureux, en tenant compte des nécessités de service et des besoins des agents.

Ce cahier des charges repose sur différentes problématiques, à savoir, un calendrier précis les contraintes de déplacement domicile-travail, la superficie en m² par agent, l'organisation fonctionnelle et spatiale des bureaux (open space ? Bureaux cloisonnés?), la localisation et les conditions de travail du box d'accueil au public et aux opérateurs, le parking, la restauration, la co-activité avec les autres administrations du site, la gestion du déménagement...

La FSS devra être informée et consultée conformément à l'article R253-21 du Code Général de la Fonction Publique pour ce déménagement qui modifiera inéluctablement les conditions de travail.

5) Approbation du procès-verbal du 19 mars 2026

Les modifications demandées sur le PV ont été acceptées par le Président, le PV est adopté à l'unanimité.

Les représentants du SNAD CGT profitent de ce point pour s'étonner de l'absence de présentation du PV de carence du 28 septembre 2026, séance boycottée par l'ensemble des OS en raison du contexte national. La CFDT était présente.

Nous rappelons qu'à l'instar de ce qui se fait en FS de CSA, ce PV doit être soumis aux votes des représentants du personnel.

6) Vote d'un avis motivé dissociant les fonctions d'Assistant de Prévention et de Secrétaire Général de la FSS

A l'instar de ce qui s'est fait en FS de CSA, est adopté à l'unanimité des OS représentées (CGT, CFDT) un avis sur l'organisation et les moyens de la Formation Spécialisée de Service de la DR de Bourgogne.

Conformément aux consignes de BERCY, cet avis préconise un découplage des fonctions de Secrétaire Général et d'Assistant de Prévention en raison des quotités importantes de travail liées à chaque fonction, pour permettre à l'AP de pleinement s'investir dans ses fonctions.

Les élus du SNAD CGT précisent qu'ils engagent la Direction à ce que les fonctions d'AP et de SG dissociées, soient assurées par des agents investis, conscients de leurs rôles, et respectueux de leur lettre de mission (AP) et de leur fiche de poste (SG). Les moyens doivent être mis en place pour qu'en application des textes, les conditions de travail soient au sein de l'instance un sujet majeur d'intérêt pour l'Administration.

Nous rappelons au Président qu'il dispose de 2 mois pour répondre à la délibération et en faire la publicité auprès des agents (article 38 du règlement intérieur).

7) Engagement des dépenses : matériels et formations

Concernant le budget Formations, l'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP) nous informe que le budget dédié a été entièrement dépensé.

Concernant le budget Matériels, il restait 6 292,78 € à dépenser sur un budget global de 11 025 €.

Les élus du SNAD CGT, proactifs, comme l'an dernier, ont transmis dès le 30 septembre dernier au Président de propositions de dépenses.

Après présentation des propositions de dépenses de l'Assistant de prévention (plateforme stand friend sur prescription médicale, roller mousses et besoins de bureaux assis-debouts recensés), les élus CGT, majoritaires dans l'instance, ont dû, après discussion avec l'APMP, l'ISST, le Président, l'AP et la CFDT, prioriser certaines dépenses.

Les dépenses privilégiées en partie à l'unanimité par la FSS sont les suivantes :

- 1 plateforme STAND FRIEND sur prescription médicales
- 3 rollers RED MOUSE (malgré l'opposition de la CFDT)
- 1 climatiseur mobile (achat préventif pour la salle rafraîchie du bureau de Dijon car le climatiseur actuel donne des signes de fatigue)
- 1 fauteuil ergonomique STEEL CASE en constitution de stock
- 1 dépense pour le contrôle des ondes électromagnétiques pour les agents du SRE (DUERP servi)
- 8 supports PC portable
- 1 harnais pour contrôle de chais (Beaune VITI)
- 8 coussins d'assises à picots, avec une priorité pour les agents ayant suivi la formation « maux de dos »

- 6 stations plateforme bureaux assis-debout

Les élus CGT de la FSS demande à l'assistant de prévention de programmer des tournées de service afin de présenter aux agents les matériels achetés ou en stock, afin que l'AP, dans le cadre de sa lettre de mission et au titre de l'ergonomie du poste de travail, fasse la promotion des matériels (supports PC portable, coussins assise, autres matériels en stocks...) à disposition, qui ont d'ores et déjà amélioré les conditions de travail des agents dans le cadre d'achats effectués par les autres FSS du périmètre de la DI de Dijon (Franche-Comté, Centre Val de Loire, RI et DI pour la FS de CSA).

En accord avec le Président, il est décidé de satisfaire aux premières demandes de plateforme assis-debout, et de garder en mémoire les besoins non satisfaits en raison des contraintes budgétaires, pour les prioriser sur le budget 2027.

8) Intégration du risque canicule dans le DUERP

La Direction Régionale nous informe de l'intégration du risque dans le DUERP tout en énumérant les mesures prises pour pallier aux épisodes caniculaires qui se sont enchaînés au printemps et cet été.

Les principales mesures ont consisté à adapter les locaux (accès à une salle climatisée par site ou service), à adapter les matériels à disposition des agents pour qu'ils puissent se rafraîchir (fontaines à eau, brumisateurs rechargeables, ventilateurs...), et à aménager les horaires de travail.

L'analyse et les propositions du SNAD CGT

Le SNAD CGT constate que les mesures prises par la Direction sont des mesures tertiaires en gestion réactive aux épisodes caniculaires, et qu'il s'agit de mesures visant à simplement se mettre en conformité avec le Code du Travail (obligations légales de l'employeur) et avec les textes en vigueur (décret 2025-482 du 27 mai 2025).

Pour la CGT, en complément des mesures prises par la Direction, des mesures de prévention primaire doivent être anticipées pour les épisodes caniculaires à venir.

Ces mesures passent par :

- une politique ambitieuse de rénovation thermique et écologique des bâtiments administratifs grâce à un plan d'investissement face au changement climatique global (précisons-le, pas une densification pour des motifs purement budgétaires),
- une réflexion plus large sur la nécessaire adaptation de l'organisation du travail (horaires, missions, charges de travail, équipements...) en surveillance, comme en opérations commerciales et dans les services supports.

Le « plan rouge », à ce sujet, fixe de nouvelles obligations à l'employeur, qui consistent lors de forts épisodes de chaleur, à réévaluer quotidiennement les risques encourus par les agents en fonction de la température dans la journée et des missions qui leur sont dévolues, et à recenser la liste des agents « télétravaillables, avec une attention particulière pour les personnels à risques (personnes fragiles, agents soumis à handicap...),

- la prise en compte dans la réglementation d'une température minimale et maximale de travail en intérieur comme en extérieur (seuils d'alerte).

A titre d'exemple, les valeurs de 30 degrés en activité sédentaire et de 28 degrés en activité extérieure pourraient être considérées, tout en précisant que le seuil de température ne suffit pas à évaluer des éventuels risques professionnels liés à des ambiances thermiques chaudes en raison du danger de certaines situations spécifiques de travail en dessous de 28 degrés ou au-delà de 30 degrés, engageant l'employeur à

des organisations de service adaptées,

- la réduction des rythmes de travail ou l'arrêt de toutes les activités (sans perte de salaires) lorsque les conditions de travail sont considérées comme dangereuses en raison d'épisodes climatiques majeurs,

- le renforcement des moyens alloués aux représentants du personnel et aux acteurs de prévention (ISST, AP, Médecin de Prévention....) pour contrôler le respect des obligations légales de l'employeur lors d'épisodes climatiques majeurs.

Les pouvoirs d'enquêtes systématiques des représentants du personnel en formations spécialisées lors d'un accident du travail ou de malaise liés à la chaleur doivent être à titre d'exemple étendus,

- une meilleure sensibilisation des personnels au droit de retrait en cas de situation de travail dangereuse ou altérant fortement leur santé,

- l'octroi d'Autorisations Spéciales d'Absences pour les personnes les plus fragiles.

L'AP nous informe que le programme immobilier 2027 n'a pas encore défini les priorités et que la Direction n'a pas encore fini de recenser les besoins des différents sites douaniers.

Le Président estime qu'à court terme, la priorité est déjà de décliner partout le plan « climatisation », avant d'envisager un plan global plus onéreux d'adaptation des bâtiments au risque caniculaire.

L'ISST insiste sur les mesures globales à prévoir sur le long terme, en précisant que la priorité d'isolation ne doit pas éluder les actions à prioriser sur le rafraîchissement et sur la ventilation des bâtiments. La structure des bâtiments, comme le critère budgétaire seront à considérer pour aborder sérieusement ce sujet.

9) Communication du guide pratique sur les aménagements de poste

Le guide, daté de juin 2026, qui s'adresse essentiellement aux services RH, définit l'aménagement de poste et les différents types d'aménagements sur proposition du médecin du travail, et décrit la procédure de mise en œuvre.

Les prérogatives de consultation et d'intervention de la FS en cas de refus par l'Administration sont précisées.

Les élus du SNAD CGT seront vigilants à ce que les prescriptions du médecin de prévention dans ce type de situation soient respectées, car, dans certaines situations, la tentation est grande pour l'Administration d'intervenir pour minimiser la santé ou la situation médicale d'un agent.

Nous insistons pour que le secret médical soit respecté. Les motifs médicaux présidant à la prescription du médecin du travail n'ont pas l'obligation d'être précisés à l'employeur, conformément aux textes en vigueur.

L'ISST précise qu'en cas de refus total ou partiel d'aménagement de poste, la Formation Spécialisée doit être systématiquement informée et consultée, avec recommandation d'anonymisation du dossier lors de sa présentation en instance.

La date de la future FSS est programmée pour mars 2027.

Les représentants du SNAD CGT de la FSS de la DR de Bourgogne

DIMECH Christophe (titulaire)
BOUDOT Christophe (titulaire)
PIERRE Frédéric (titulaire)
ZANOLINO Séverine (titulaire)
MORIS Julien (suppléant)