



## Pour en savoir plus sur les débats...

### Réponses générales apportées en ouverture de séance

Suite aux déclarations préalables des organisations syndicales, dont celle de FO [ICI](#) ayant portée de lettre ouverte aux ministres, l'administration apporte les éléments de réponse ci-après :

- Le SG entend le souhait exprimé que les représentants des personnels rencontrent plus souvent les ministres.
- Sur la méconnaissance des droits syndicaux : la DRH est en train de diffuser les rappels nécessaires sur l'exercice de ces droits.
- Sur le quasi-statut : le SG se réfugie derrière la « position constante » de la DGAFP visant la mise en extinction des quasi-statuts. Ceci étant dit, le SG revient sur sa promesse de nous donner des éléments chiffrés lors de la réunion du 16 juillet. S'il n'y avait pas de gain alors que le quasi-statut était mis en extinction, le SG partage que nous serions légitimes à se demander pourquoi l'administration a porté la réforme ! Il a bon espoir d'avoir trouvé un mécanisme pour neutraliser l'impact sur les promotions. « Ces agents-là ne seront pas oubliés »...on attend de voir !
- Sur la préparation du PLF 2027 : il renvoie vers le CSA-M budgétaire. L'administration porte le mandat d'une défense des effectifs liée à l'enjeu des missions portées, et à la souffrance au travail générée par la baisse des effectifs et moyens. Il inclut également des mesures en faveur du pouvoir d'achat, équitablement répartie entre les différentes catégories d'agents... Sans engagement sur le résultat. La lettre ouverte adressée par FO aux ministres a vocation à obtenir un réel engagement politique pour la défense du pôle ministériel et ses agents.
- Agences : une vision de la réalité moins dystopique que FO, savoir que « l'expertise scientifique de nos établissements est respectée ». Le SG fait une différence entre l'exercice de la tutelle et l'indépendance scientifique. « Nous prenons notre part dans les critiques sur les opérateurs car l'administration centrale doit prendre sa part dans le pilotage des établissements publics ». FO réagit en rappelant la réalité du terrain et la nécessité d'un pilotage interministériel et non mono-ministériel.
- Sur les chantiers de révision des LDG mobilités et promotions : la DRH confirme la poursuite des travaux communs sur les mobilités. Le report de la première réunion sur les promotions a été fait pour pouvoir apporter la même qualité de bilan que sur les mobilités.
- Fuites de données ALAN : les agents ont été avertis par l'organisme directement mais cela doit nous alerter encore plus sur la sécurité de nos systèmes d'information.

En clôture du CSAM, le SG annonce son départ prochain au 1 septembre 2026.

*Nota : dans la suite des débats, la comptabilisation des différents votes exprimés est la suivante : FO 4 voix, CGT 3 voix, CFDT 3 voix, UNIPEF/UNSA 2 voix, SNCTA 1 voix, FSU voix, membre sans étiquette (ex-UNIPEF/UNSA) 1 voix.*

## **Point n°1 - Réforme de la mise en œuvre opérationnelle de la convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) Pour avis**

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 mars 2026 attribuant aux directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et à la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports d'Ile-de-France (DRIEAT) une compétence interrégionale en matière d'instruction des documents relatifs à la convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction.

**Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 16 février 2026 désignant l'opération de restructuration relative à la réforme de l'exercice de la mission CITES au sein de certaines directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement de la Réunion ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires et d'accompagnement des agents.**

**Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO**

### **De quoi parle-t-on ?**

La réforme de la mission CITES (Convention sur le commerce international des espèces menacées) repose sur la création de pôles interrégionaux chargés de l'instruction des dossiers au sein des DREAL et de la DRIEAT. Le projet présenté au CSAM modifie l'organisation arrêtée en mars 2026 en supprimant le pôle Occitanie et en transférant ses missions au



pôle Auvergne-Rhône-Alpes. Le nombre de pôles est ainsi réduit de six à cinq à compter du 1er juillet 2026. Le texte prévoit également d'étendre aux agents concernés en Occitanie les mesures d'accompagnement et les dispositifs indemnitaires liés à cette restructuration.

### **Les positions de FO :**

Sans revenir sur les épisodes précédents (en savoir plus [ICI](#)), la réinscription du point CITES à ce CSAM démontre que le schéma présenté en janvier n'était pas stabilisé. Cette évolution pose :

- la question de la robustesse du dispositif ;
- celle de la charge supplémentaire concentrée sur certains pôles ;
- et celle du risque de nouvelles modifications ultérieures.

Les tableaux d'avancement présentés lors du dernier COSUI montrent des situations très hétérogènes selon les DREAL :

- certaines démarches sont réalisées ;
- d'autres seulement partiellement ;
- des conventions ou pré-positionnements ne sont toujours pas aboutis.

FO demande le respect de garanties homogènes via un pilotage national renforcé, et un suivi précis des situations individuelles. FO sera vigilante à ce qu'aucune entrave ne soit mise dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement faisant l'objet de l'arrêté de restructuration, et demande que le COSUI soit le lieu de suivi de leur mobilisation globale effective.

Le dispositif repose largement sur des agents restant physiquement dans leur DREAL d'origine tout en étant rattachés hiérarchiquement à une autre structure.

FO est particulièrement vigilante :

- à l'association des agents et des instances de toutes les DREAL concernées (de pôle et hébergeantes) sur la préparation des conventions : ce n'est pas encore toujours le cas. FO demande la consultation des CSA des DREAL concernées ;
- au maintien réel du collectif de travail (en dénonçant au passage certaines pressions de la part du futur ex encadrement sur les agents pour les exclure de leur structure et les priver des moyens de travailler) ;
- à l'accès effectif à l'action sociale, y compris la possibilité de continuer à exercer des mandats au sein du CLAS de la DREAL d'origine : nous prenons acte des engagements de l'administration.
- au suivi médico-social ;
- à l'égalité d'accès aux outils et formations ;
- à la prévention du risque d'isolement professionnel.

Au-delà du respect des différents engagements formulés par l'administration à l'issue du dernier COSUI, FO reste inquiète concernant :

- les modalités de management à distance, y compris en matière de gestion quotidienne (modalités d'organisation du temps de travail, suivi administratif, congés, formation, entretien pro...);
- le maintien des agents dans un collectif de travail et leur possibilité d'être représentés dans les instances représentatives ;
- les conséquences sur les déroulements de carrière ;
- et la réalité de l'accompagnement RH y compris le respect de l'engagement à les accompagner dans la recherche de poste sous 3 ans dans une zone de gouvernance qui ne sera plus la leur au 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Pour ce qui est de la gestion administrative des agents, nous exprimons notre inquiétude au vu des éléments demandés aux agents à 1 mois de leur transfert : on leur demande de retourner « dans les plus brefs délais », un ensemble conséquent de formulaires et pièces justificatives afin de permettre leur prise en charge administrative et financière. Avec au programme : fiche de renseignements, copie de la carte d'identité, carte Vitale, livret de famille, permis de conduire, RIB, fiche financière annuelle, dernière fiche de paie, formulaire PSC, états de services, choix du temps de travail, état des congés et CET, demande de transfert du dossier médical, photo d'identité, ainsi que, le cas échéant, les documents liés à la RQTH ou au SFT. Les agents ne débarquent pas de Mars ou Saturne, ils sont déjà gérés par une administration qui est censée les connaître.

Derrière cette urgence administrative, nous ne saurions tolérer qu'une affectation forcée dans le cadre d'une restructuration se solde par une interruption de salaire ! Nous attendons de ce CSAM un engagement ferme de la DRH !!

Enfin, au-delà de la mécanique, FO continue à poser plusieurs questions de fond :

- les effectifs transférés seront-ils réellement compensés ?
- quel état des recrutements sur les postes vacants ?
- les pôles disposeront-ils des moyens suffisants au démarrage et dans la durée ?
- la mutualisation ne risque-t-elle pas de conduire à une perte de proximité et d'expertise territoriale ?

- cette organisation est-elle réellement pérenne ou simplement transitoire avant une réforme plus lourde ?

### **À retenir des débats :**

- Le DGALN justifie l'abandon du pôle Occitanie par la trop grande fragilité du schéma initial au regard des agents en place suite aux dernières mobilités.
- L'interface avec le ministère de l'Intérieur a été assurée pour traiter l'ensemble des questions administratives.
- e-CITES : ça devrait fonctionner au 1<sup>er</sup> juillet...
- Gestion administrative : la DRH s'engage à ce qu'aucune rupture de paie ne soit observée lors du transfert...on l'attend au virage !
- Repositionnement sous 3 ans pour les agents n'ayant pas rejoint leur pôle : la DRH s'engage à apporter toute souplesse pour permettre de faciliter la recherche d'un poste sur sa zone de gouvernance d'origine...y compris pour franchir d'éventuelles barrières de plafond d'emploi !
- Conventions d'hébergement temporaire des agents délocalisés : oui il faudrait en parler en local...ce n'est pas le cas aujourd'hui. L'administration a donné consigne de procéder à une présentation de ces conventions en CSA local de chaque DREAL (« pôle » et « hébergeante »).
- Possibilité de prolonger des mandats au sein du CLAS de la D(R)EAL hébergeante : engagement confirmé !
- Engagement à prolonger le comité de suivi dans la durée.

#### **Votes sur projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 mars 2026 attribuant à certaines DREAL une compétence interrégionale en matière de CITES**

**POUR : -**

**Abstention : FO – CGT – CFDT – UNIPEF/UNSA – SNCTA – FSU – membre non affiliée ex-UNIPEF/UNSA**

**CONTRE : -**

#### **Votes sur Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 16 février 2026 désignant l'opération de restructuration relative à la réforme de l'exercice de la mission CITES**

**POUR : -**

**Abstention : FO – CGT – CFDT – UNPEF/UNSA – SNCTA – FSU – membre non affiliée ex-UNIPEF/UNSA**

**CONTRE : -**

## **Point n°2 - Projets d'arrêtés concernant la formation des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts (pour avis)**

**Projet d'arrêté fixant la composition et les modalités de fonctionnement du comité d'orientation et de validation de la formation des ingénieurs -élèves des ponts des eaux et des forêts.**

**Projet d'arrêté relatif à la formation des ingénieurs-élèves des ponts , des eaux et des forêts en vue de l'accès au grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.**

**L'arrêté relatif à la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours externe sur titres et travaux.**

**Intervenant : Lucrèce ROUGET – Membre FO de la Formation Spécialisée de l'Encadrement Supérieur du CSFPE**

### **De quoi parle-t-on ?**

Ces projets de textes visent à mettre à jour les arrêtés encadrant la formation des futurs ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) à la suite de la réforme statutaire de l'encadrement supérieur de l'État. Trois nouveaux arrêtés sont proposés : l'un sur le fonctionnement du comité d'orientation et de validation des formations, un autre sur la formation des ingénieurs-élèves, et un troisième sur la formation des lauréats recrutés par concours externe sur titres et travaux. Les évolutions portent principalement sur l'actualisation des références réglementaires, l'intégration des enjeux de développement durable et de haute fonction publique, ainsi que sur une meilleure formalisation des parcours de formation et de leur évaluation.

### **Les positions de FO :**

FO accueille favorablement le fait que les textes qui nous sont présentés aujourd'hui ne se limitent pas à une simple mise à jour rédactionnelle consécutive à la réforme statutaire de l'encadrement supérieur de l'État, mais réinterrogent également le contenu et les finalités de la formation des futurs ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

FO avait été auditionnée début 2025 par l'IGEDD dans le cadre de sa mission sur la formation de l'encadrement supérieur. Notre contribution s'est appuyée sur une enquête menée auprès de cadres supérieurs de nos ministères (tous corps confondus), dont les résultats convergent largement avec les interrogations soulevées par les textes examinés aujourd'hui (pour en savoir plus, retrouvez la contribution de FO [ICI](#)).

Le premier enseignement de cette enquête est qu'il existe une attente forte d'une formation qui ne se limite pas à la transmission de méthodes managériales standardisées. Les cadres expriment au contraire le besoin d'acquérir une compréhension approfondie des politiques publiques, des enjeux de transition écologique, de la gestion des crises, du dialogue social, de la prévention des risques professionnels, ainsi qu'une capacité à donner du sens à l'action collective.

De ce point de vue, FO considère que plusieurs évolutions proposées vont dans le bon sens.

Nous relevons notamment l'introduction explicite dans le cahier des charges d'une approche systémique et stratégique intégrant les différentes dimensions du développement durable, ainsi que la volonté de maintenir une culture commune du corps dans toute sa diversité. Nous partageons également l'idée qu'un cadre supérieur ne peut se réduire à un gestionnaire de procédures mais doit être capable d'appréhender la complexité des enjeux environnementaux, agricoles, énergétiques, territoriaux et sociaux auxquels nos ministères sont confrontés.

Un terme attire cependant notre attention : « connaissance de l'entreprise ». Si cela signifie comprendre les enjeux économiques, le fonctionnement des entreprises dans toute leur diversité et dans tous les secteurs, dont acte, si c'est gérer le service public suivant les codes du privé, c'est non !

FO note positivement la formalisation d'un parcours de formation individualisé pour les lauréats du concours externe sur titres et travaux, ainsi que l'obligation de consacrer au moins 25 % du temps de stage à la formation. Cette clarification constitue un progrès par rapport à la situation antérieure.

Pour autant, ces textes laissent subsister plusieurs zones d'ombre importantes.

Premièrement, FO constate que la formation demeure encore très centrée sur la préparation à l'exercice de fonctions d'encadrement supérieur, alors même que le corps des IPEF repose historiquement sur un équilibre entre management, expertise scientifique, expertise technique, recherche et conduite de projet.

Nous rappelons que l'accès aux responsabilités supérieures ne doit pas conduire à marginaliser les parcours d'expertise. C'est une critique majeure que nous avons déjà exprimée sur la réforme de 2025. Notre enquête a d'ailleurs mis en évidence les difficultés rencontrées lorsque des responsables se trouvent éloignés des réalités techniques des politiques qu'ils pilotent. La crédibilité du management repose aussi sur la maîtrise des enjeux métiers.

FO souhaiterait donc que le cahier des charges mentionne explicitement la valorisation des parcours d'expertise scientifique et technique comme composante à part entière des trajectoires professionnelles des IPEF.

Deuxièmement, les textes restent étonnamment silencieux sur plusieurs dimensions pourtant essentielles au management public.

Notre enquête a montré que les difficultés les plus fréquemment rencontrées concernent :

- le dialogue social ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- la gestion des situations de harcèlement ou de discrimination ;
- l'accompagnement des transformations organisationnelles ;
- la gestion des conflits ;
- la conduite de collectifs de travail hybrides.

Or ces thématiques ne figurent pas explicitement parmi les attendus de formation.

FO propose donc que le cahier des charges soit complété afin d'intégrer clairement :

- le dialogue social et la négociation collective ;
- la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- la prévention des discriminations et des violences ;
- le management par le sens et l'accompagnement humain des réorganisations ;
- la capacité à déléguer et à prioriser ;
- la gestion des crises et des situations complexes.

Troisièmement, FO s'interroge sur la gouvernance de la formation.

Le comité d'orientation et de validation est composé exclusivement de représentants de l'administration et des écoles. Les organisations syndicales, pourtant parties prenantes du dialogue social sur les questions d'encadrement et de formation, n'y disposent d'aucune place.

Sans remettre en cause son rôle académique, FO estime qu'une réflexion devrait être engagée sur les modalités permettant d'associer davantage les représentants des personnels à l'évaluation périodique de l'adéquation des formations aux besoins des services. En ce sens, l'évaluation présentée devant le comité d'évaluation aurait

vocation à pouvoir a minima alimenter la stratégie pluriannuelle de formation au travers de l'information de la CMFP (Commission Ministérielle de Formation Professionnelle).

Quatrièmement, l'article relatif à l'évaluation des formations prévoit désormais une évaluation réalisée "régulièrement", alors que la rédaction antérieure prévoyait une périodicité annuelle.

FO comprend la volonté de simplification mais considère qu'une telle rédaction est trop imprécise.

Nous proposons de rétablir une périodicité minimale, par exemple tous les deux ans, avec présentation systématique des résultats devant les instances compétentes, notamment au sein de la Commission Ministérielle de Formation Professionnelle.

Le rapport de présentation indique que « l'actualisation de la formation des lauréats du concours interne sera présentée ultérieurement." FO demande un calendrier précis (les abrogations partielles de l'arrêté correspondant ne vont pas faciliter la lisibilité du cadre applicable).

Enfin, FO souhaite rappeler que la qualité du management ne dépend pas uniquement de la qualité des formations.

Les réponses recueillies dans notre enquête convergent toutes vers le même constat : aucun parcours de formation, aussi performant soit-il, ne permettra de compenser durablement les effets de restructurations permanentes, de chaînes hiérarchiques instables, d'injonctions contradictoires ou d'un sous-dimensionnement chronique des moyens humains.

Former les futurs cadres supérieurs est indispensable.

Leur donner les moyens réels d'exercer leurs responsabilités dans un cadre stable, avec des missions claires, des collectifs de travail préservés et des marges de manœuvre suffisantes, l'est tout autant.

Sous réserve de ces observations et de la prise en compte des amendements proposés (consultables [ICI](#)), FO considère que ces textes constituent une évolution globalement positive, mais encore incomplète, de la formation des futurs IPEF. Une formation qui ne doit pas s'arrêter au stade de la formation initiale, mais bien dans la possibilité d'accéder à des actions de formation tout au long de la carrière.

### **À retenir des débats :**

- Sur les questions de calendrier des concours internes : le concours 2026 reste sur les mêmes bases que le décret de 2009 car l'ouverture du concours s'est faite avant modification des décrets. Les nouvelles modalités seront donc pour 2027.
- Sur le terme « entreprise » : l'objectif est bien la compréhension des enjeux des entreprises qui est visée.
- Sur l'expertise : la formation indiquée est plus axée sur l'adaptation à la prise de poste et moins sur l'expertise car les ingénieurs stagiaires ont a minima un Master 2 et donc l'expertise technique est déjà présente. Pour FO, disposer d'un niveau master 2 dans telles spécialités ne suffit pas toujours à appréhender les nombreuses politiques publiques portées par nos ministères.
- Sur la formation au management : en 2<sup>e</sup> année de formation initiale, tous les ingénieurs stagiaires suivent un fil rouge management, depuis quelques années au MTE, et depuis 2026 au MASA. Ainsi, le cahier des charges formation management ne va pas plus loin car les apports généraux sont faits en école et les autres sont en accompagnement en prise de poste.

- Gouvernance du comité d'orientation et d'évaluation : ce comité valide juste le contenu de la formation donc pas d'intérêt d'avoir une représentation des OS.
- Sur la fréquence d'évaluation, pas plus de précisions... Mais FO décroche un engagement de présenter le bilan en Commission Ministérielle de Formation Professionnelle.

L'administration porte un avis défavorable sur l'ensemble des amendements déposés (seule FO a déposé des amendements) tout en précisant qu'elle en partage le fond. Les autres OS ont voté nos amendements positivement, sauf l'UNIPEF-UNSA et le SNCTA.

**Votes sur le projet d'arrêté fixant la composition et les modalités de fonctionnement du comité d'orientation et de validation de la formation des IPEF**

**POUR : UNIPEF/UNSA**

**Abstention : FO – CFDT – SNCTA – FSU – membre non affiliée ex- UNIPEF/UNSA**

**CONTRE : CGT**

**Votes sur le projet d'arrêté relatif relatif à la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours externe sur titres et travaux.**

**POUR : FO – UNIPEF/UNSA – membre non affiliée ex-UNIPEF/UNSA**

**Abstention : CFDT – SNCTA – FSU**

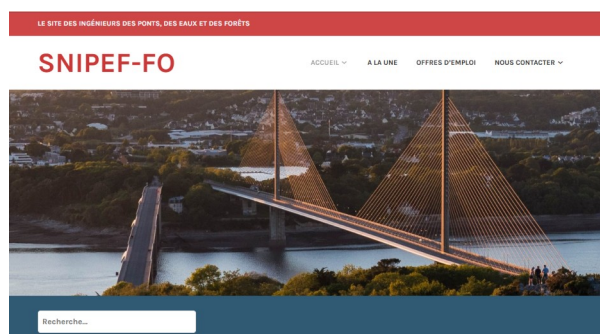
**CONTRE : CGT**

**Votes sur le projet d'arrêté relatif à la formation des ingénieurs-élèves des ponts , des eaux et des forêts en vue de l'accès au grade d'IPEF**

**POUR : FO – UNIPEF/UNSA – membre non affiliée ex-UNIPEF/UNSA**

**Abstention : CFDT – SNCTA – FSU**

**CONTRE : CGT**



## **Point n°3 - Bilan du plan d'action du protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines ( pour information)**

**Intervenante : Stéphanie FERRARI-PAILLET – SNP2E et titulaire CSAM**

### **De quoi parle-t-on ?**

Ce point présente le bilan du protocole ministériel de lutte contre les discriminations et les haines signé en 2022 pour la période 2022-2025. Structuré autour de six axes, il dresse l'état d'avancement des actions engagées en matière de prévention, de formation, d'inclusion, de recrutement, de traitement des signalements et de pilotage des politiques d'égalité. Le ministère met notamment en avant le développement des formations, la montée en puissance du dispositif externe de signalement et le renforcement du réseau des référents discrimination. Ce bilan doit également servir de base à la prolongation du protocole jusqu'à fin 2027.



### **Les positions de FO :**

Ce bilan était attendu ! D'ailleurs cela n'aurait pas dû être le premier à être présenté dans cette instance.

Comme nous siégeons en comité de suivi de l'accord, nos positions et nos remarques ne devraient pas vous étonner. Mais nous profitons de ce bilan pour nous projeter et faire officiellement notre propre bilan.

Nous saluons tout d'abord le travail qui a été fait sur les guides, sur les conférences pour faire enfin parler de certaines discriminations. Cependant, nous déplorons le manque de moyens pour passer des intentions aux résultats concrets. Des guides ne suffisent pas. Des conférences de sensibilisation ne suffisent pas. Ce qui manque, c'est une politique dotée de ressources humaines et financières à la hauteur des ambitions affichées.

D'ailleurs, on note un satisfecit dans votre bilan sur la commission des cas signalés. Nous ne le partageons pas et les raisons pour lesquelles nous ne le partageons pas ont fait l'objet d'une étude de la Fabrique à Projets. Pour nous le sujet est encore devant nous et il nécessitera les moyens adéquats pour le mener à bien, ainsi qu'une gouvernance clarifiée.

Sur la discrimination syndicale, nous notons les efforts engagés. Cependant, beaucoup de discriminations se font en silence et par petites touches. Et pour reboucler avec le point précédent, nous croyons également que la formation initiale des encadrants sur le dialogue social est indispensable et permettra de dédramatiser le sujet et de prévenir à la source ces obstructions au mieux et discriminations au pire. Mais cela ne suffira pas à défendre nos camarades en DDI ou en établissements publics. Quels sont les actions de ce plan pour garantir la mise en place des droits syndicaux ministériels dans ces lieux ?

Intéressons-nous maintenant au bilan au regard des 26 critères de discrimination (en excluant ceux liés à l'égalité professionnelle et au handicap, traités dans des protocoles différents). Si un travail a été fait sur certaines, d'autres restent sans action :

Prenons l'origine ou le lieu d'habitation que vous avez pointé dans votre bilan mais qui ne sont pour l'instant pas très identifiés au sein du pôle ministériel mais qui sont bien présents. Ceci étant dit, les concours nationaux à affectation locale ne nous semblent

pas forcément améliorer les choses : en figeant géographiquement les recrutements, on risque de reproduire, voire d'amplifier, les inégalités territoriales existantes. Ce point mérite d'être travaillé sérieusement dans le prochain plan d'action.

Prenons également l'âge qui est identifié dans le baromètre social comme un des principaux motifs de discriminations. Et pourtant — rien. Pas un début d'action dédiée, pas un indicateur de suivi spécifique, pas une ligne dans ce bilan. C'est inacceptable. L'âge ne peut pas rester un angle mort de la politique anti-discrimination.

D'autres mériteront que l'on se penche clairement dessus : l'état de santé, la religion.

Nous ne nous sommes pas opposés à la prolongation de l'accord mais cela implique que la prochaine négociation soit à la hauteur des enjeux.

### **À retenir des débats :**

Toutes les remarques ne sont pas surprenantes pour la DRH. Elle indique que ces remarques pointent les sujets sur lesquelles il va falloir travailler sur le prochain protocole en particulier deux axes, du point de vue de la DRH :

- La prévention : en particulier le plan managérial ;
- Le traitement au fil de l'eau des signalements.

