

Comité Technique commun du 7 Juillet 2022 RAPPORT (avis)

RENNES METROPOLE **PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE / DIRECTION DE** **LA CULTURE / LES CHAMPS LIBRES** **Refonte de l'organisation du temps de travail (OTT)**

Pièce Jointe : projet de règlement OTT

A. Contexte

Les Champs Libres sont un établissement culturel réunissant la Bibliothèque de Rennes Métropole, le musée de Bretagne et l'association l'Espace des sciences. Depuis son ouverture et jusqu'en 2018, les trois entités en régie – le musée de Bretagne, la bibliothèque et le service de la direction des Champs Libres – ont eu des fonctionnements autonomes adossés à des organisations du temps de travail spécifiques.

Suite à l'évaluation des Champs Libres menée en 2016, la collectivité a donné mandat à la directrice des Champs Libres pour construire une stratégie d'établissement, s'appuyant sur une gouvernance partagée, un projet commun, des institutions solides et consolidées par l'action de la direction, avec pour objectif d'optimiser le fonctionnement de l'établissement et d'atteindre l'ambition initiale : constituer pour le public métropolitain et les visiteurs extérieurs un établissement de culture et de savoirs de référence, unique en France au regard de son interdisciplinarité, accueillant au quotidien la diversité des publics tout comme source de rayonnement pour le territoire.

Établissement recevant du public de 1ère catégorie, le fonctionnement des Champs Libres est orienté autour de cette mission centrale : recevoir le public du mardi au dimanche, toute l'année sauf les jours fériés et proposer une offre de contenus et des services, dans un bâtiment en ordre de marche, présentant toutes les garanties de sécurité des biens et personnes. Toutes les autres missions sont structurées par cette vocation. Il est à noter que les Champs Libres sont également un lieu de conservation des collections (présence de réserve) et de production (présence d'un atelier).

Effectifs des services en régie :

- Bibliothèque Rennes Métropole : 74 agents
- Musée de Bretagne : 25 agents
- Direction des Champs libres : 43 agents

Le présent rapport a pour objet d'actualiser l'Organisation du Temps de Travail des agents au regard de la mise en œuvre de la réforme des 1607h et des règles de la collectivité y afférant à savoir :

- La reconnaissance du travail du samedi comme une journée non ordinaire ouvrant droit à une indemnité de 15 euros brut par samedi ;
- Le remplacement des repos compensateurs du dimanche par une indemnité de 100 euros brut par dimanche.

Les textes de référence actuellement en vigueur et qui seront donc modifiés de façon spécifique au 1er septembre sont :

- Accord cadre relatif à l'aménagement du temps de travail de Rennes Métropole du 16 avril 2002 au titre des cadres de site ;
- Protocole additionnel sur l'aménagement du temps de travail de la Direction des Champs Libres – Comité technique du 15 juin 2018 concernant l'équipe de l'auditorium ;
- Charte de fonctionnement du Musée de Bretagne – Comité Technique du 25 novembre 2016 en ce qui concerne le travail des médiateurs.

La Charte de fonctionnement sur le temps de travail de la Bibliothèque de Rennes Métropole a fait l'objet d'une présentation séparée lors du Comité Technique du 9 juin 2022.

B. Enjeux

La suppression des 3,5 jours de congés extra-légaux et la fin des repos compensateurs du dimanche tout comme la loi de transformation publique en lien avec le passage aux 1607h a un impact direct et important sur le temps de travail des agents des trois services en régie, notamment des équipes travaillant le week-end et en soirée, nécessitant la révision des OTT en vigueur.

La révision de ces OTT au regard de ces nouvelles dispositions est un préalable à un travail plus approfondi sur l'organisation du temps de travail aux Champs Libres qu'il est proposé d'engager à la rentrée 2022 afin d'aboutir à un document unique pour les différents services des Champs Libres au 1er septembre 2023.

En effet, il est souhaité aboutir à un document unique à l'échelle de l'établissement, équitable dans le traitement de l'organisation du travail des agents, tenant à la fois compte de la spécificité des métiers et de la cohérence, à missions égales, des réponses apportées par l'organisation. Il rassemblera les OTT des différents services composant les Champs Libres : bibliothèque, musée de Bretagne, direction des Champs Libres, et permettra :

- D'assurer la cohérence des réponses apportées aux différentes problématiques d'organisation du travail (horaires de travail, temps de travail décalé, récupération, gestion des absences (congés, temps partiels), empêchement) ;
- De traiter des sujets communs qui sont :
 - Les horaires d'ouverture au public (dont groupes et notamment scolaires) ;
 - Les dispositifs d'astreinte et de permanence (sécurité incendie, sécurité des collections, exploitation...);
 - La présence des agents titulaires et des prestataires pendant les horaires d'ouverture ;
 - Le déploiement à l'année de l'action culturelle et son incidence sur le temps de travail décalé ;
 - La continuité de service et la gestion des absences ;
 - Le télétravail.

Il permettra également d'intégrer les évolutions souhaitées dans l'accueil du public, en lien avec le renouvellement du marché sur l'accueil au 1^{er} juillet 2023 et l'évolution possible de son périmètre. Il tirera les conséquences de l'expérimentation d'un nouveau protocole d'organisation du temps de travail pour l'équipe de l'auditorium qui sera menée sur la saison culturelle prochaine.

Dans l'attente de ce document qui nécessite une réflexion de fond, cohérente avec le projet scientifique et culturel des Champs Libres, menée en concertation avec les équipes et les partenaires sociaux, un document intitulé "Les Champs Libres - Organisation du Temps de Travail – document transitoire" sera appliqué au 1^{er} septembre 2022. Y seront annexés les différents protocoles en vigueur dans les équipes.

C. Méthodologie, concertation

La refonte partielle des différentes organisations du temps de travail ont fait l'objet de nombreuses réunions depuis un an dont l'objet n'a pas toujours pu être clairement distingué des négociations et discussions ayant trait au conflit social.

Dans le présent rapport ne sont indiquées que les réunions dont l'ordre du jour s'apparentait directement à une concertation autour de l'évolution du temps de travail.

1. Direction des Champs Libres

➤ Cadres de site

Pour les agents cadres de site, deux réunions plénières ont eu lieu : le 29 mars 2022 et le 28 avril 2022. La réunion du 28 avril a permis d'annoncer aux agents concernés que les 3 week-ends annuels effectués en tant que cadre de site, planifiés à l'année et réguliers, sont bien intégrés au cycle de travail.

➤ Auditorium

En 2021 : 18 novembre ; 17 décembre

En 2022 : 20 janvier ; 25 février (en présence du DGA Ressources) ; 6 mai ; 23 mai

2. Musée de Bretagne

Méthodologie :

- Le projet a fait l'objet d'une présentation de la situation existante, des missions à réaliser et des enjeux à la DRH dans le cadre d'une réunion en Cotech Culture/DRH, afin de créer le cadre des hypothèses à travailler ;
- Plusieurs hypothèses et un travail technique ont été élaborés par la mission temps de travail ;
- Travail itératif avec le musée et présentation de solutions adaptées à l'équipe de médiation.

Concertation :

- Organisation de plusieurs réunions de travail avec les médiateurs : les 15 et 29 mars 2022 pour présentation de l'hypothèse pressentie ;
- Organisation d'une concertation élargie en présence de la mission temps de travail : le 11 mai 2022.

Le projet d'OTT a été présenté aux organisations syndicales lors d'une rencontre le 31 Mai 2022.

D. Propositions OTT

1. Direction des Champs Libres

➤ "Cadres de site"

Effectifs : 17 agents

Les agents susceptibles d'être "cadres de site" sont les agents de catégorie A, à l'exception des postes suivants : Directeur (trice) des Champs Libres ; Responsable du pôle "Salle de conférence" du service Technique. Ces agents ne sauraient être "Cadre de site" du fait de leurs missions ou de leur cycle de travail spécifique.

Pour les catégories B, les missions du "cadre de site" sont réalisées sur la base du volontariat (hors Chargé(e) de l'exploitation technique du bâtiment").

⇒ À titre indicatif : liste des postes concernés par les missions "cadres de site" pour le 3^{ème} trimestre 2022

		Catégorie
1	Attaché(e) de presse - Chargé(e) de communication [Communication et Numérique]	A
2	Régisseur lumière expositions [Coordination et Production Technique]	B
3	Responsable de la Programmation culturelle [Coordination Culturelle]	A
4	Chargé(e) d'accueil [Accueil et Publics]	B
5	Chargé(e) d'accueil [Accueil et Publics]	B
6	Chef(fe) du service Coordination et Production Technique	A
7	Responsable de pôle Commande publique [Ressources et Moyens]	A
8	Responsable de pôle Publications [Communication et Numérique]	A
9	Responsable de pôle RH et Administration [Ressources et Moyens]	A
10	Responsable de pôle Gestion du bâtiment [Bâtiment Exploitation Travaux]	A
11	Chargé de communication numérique [Communication et Numérique]	A
12	Responsable Audiovisuel et Numérique [Coordination et Production Technique]	A
13	Responsable de pôle Finances et Budget [Ressources et Moyens]	A
14	Chef(fe) du service Communication et Numérique	A
15	Chargé(e) d'innovation dans la relation avec les publics [Coordination Culturelle]	A
16	Chargé(e) de l'exploitation technique du bâtiment [Bâtiment Exploitation Travaux]	B
17	Chargé (e) de Projet culturel [Coordination Culturelle]	A

Missions :

Le "cadre de site" a en charge de la responsabilité générale déléguée de l'ERP sur une plage horaire pour partie sur son temps de travail régulier, pour partie hors de son temps de travail régulier. Il cumule ainsi les missions inhérentes à sa fiche de poste et les missions inhérentes à la fiche de poste du "cadre de site".

Il doit :

- Assurer une présence sur site pendant les horaires d'ouverture des champs libres au public,
- Assurer la sécurité du public et du personnel,
- Assurer la gestion de crise en cas d'incident/accident,
- Veiller au bon fonctionnement de l'établissement et particulièrement à la gestion des missions dévolues aux prestataires de service extérieurs.

Organisation du travail actuelle :

- Cycle de travail hebdomadaire,
- Régime RTT forfaitaire de 37h30 pour les missions inhérentes à leur fiche de poste (ouvrant droit à 15 jours de RTT par an),
- Système de crédit/débit d'heures pour les missions inhérentes à la fiche de poste du "cadre de site", avec 29h30 par an au crédit et une récupération de 1h pour 1h travaillée.

Propositions :

- Intégrer un volume de 3 week-ends par an (soit, un volume de 3 fois 12h) au cycle de travail de l'agent (soit 6h de travail le samedi et 6h de travail le dimanche),
- Instaurer un délai de prévenance de 3 mois a minima avec une diffusion définitive à 2 mois pour le planning des week-ends travaillés,
- Cumuler le régime habituel de l'agent (35h, 36h15, 37h30 ou semaine aménagée) correspondant aux missions inhérentes à leur fiche de poste et un régime de RTT au réel pour les missions inhérentes à la fiche de poste du "cadre de site" (les missions du cadre de site alimentent un compteur de RTT au réel à hauteur de 29h30, pour service fait).

2. Musée de Bretagne

Le musée est ouvert toute l'année le samedi et dimanche après-midi, de 14h à 19h, hormis 15 jours de fermeture pour le parcours permanent, ce qui représente 52 week-ends de service à assurer, à raison de 5h30 par samedi et de 5h30 par dimanche (de 13h30 à 19h).

Le musée propose le samedi et le dimanche des visites et activités assurées par les 3 médiateurs, et en sus de l'effectif des agents titulaires, par le recours à du personnel temporaire qui permet de compléter les équipes et limiter la mobilisation :

- ⇒ 26 week-ends sont assurés par les 3 médiateurs titulaires, soit 10 pour 2 agents et 6 pour l'agent coordinateur,
- ⇒ 26 week-ends sont assurés par des agents en contrat temporaire.

Effectifs et missions :

- 3 médiateurs culturels dont 1 médiateur coordinateur (Catégories B) ont des missions de conception et de mise en œuvre de la médiation et de l'action culturelle,
- Une responsable de l'action culturelle (Catégorie A) a des missions spécifiques de programmation culturelle et de coordination d'événements menées le dimanche de manière régulière (le pilotage et l'animation de projections suivies d'une rencontre ou tout autre forme de rencontre avec un invité, ainsi que l'organisation et le pilotage de temps événementiels (inaugurations, nuits des musées, journées européennes du patrimoine...)).

Organisation du travail actuelle :

Pour les 3 médiateurs du Musée de Bretagne :

- Cycle de travail sur 4 semaines (150h de temps de travail) avec un régime RTT forfaitaire de 37h30 ouvrant droit à 15 jours de RTT par an ;

Du Lundi au Vendredi :

- ⇒ Les bornes horaires de travail sont de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h30 (avec une pause méridienne de 1h) ;
- ⇒ La durée quotidienne de travail est de 7h30, dont 7h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT.

Le samedi et le dimanche :

- ⇒ Les bornes horaires de travail sont de 13h30 à 19h ;
- ⇒ La durée quotidienne de travail de 5h30, dont 5h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT.
- Un système de bonification des heures travaillées du dimanche, avec, au choix de l'agent, soit une récupération de 1h40 pour 1h travaillée et une prime de 55 euros brut par dimanche travaillé, soit une indemnisation de 100 euros brut par dimanche (primes de 45 euros brut et de 55 euros brut) ;
- Des rythmes de travail différents sur les week-ends pour les 3 médiateurs :
 - ⇒ 2 médiateurs travaillent 1 week-end sur 4 (5h30 le samedi et 5h30 le dimanche) ;
 - ⇒ 1 médiateur coordinateur travaille soit 1 samedi (5h30), soit 1 dimanche (5h30) sur 4.
- Des durées quotidiennes de travail non équivalentes en semaine et le week-end :
 - ⇒ 7h30 de temps de travail sur les journées en semaine ;
 - ⇒ 5h30 de temps de travail sur les journées du samedi et du dimanche.

Pour la responsable de l'action culturelle

- Cycle de travail hebdomadaire sur la base d'un régime RTT de 37h30, ouvrant droit à 15 jours de RTT forfaitaire par an.
- Système de bonification actuel pour le travail du dimanche : une majoration de 30 min par heure travaillée et une prime de 55 euros par dimanche (cf. Protocole n° 2 du dimanche).

Propositions globales :

- Instaurer deux cycles de travail sur l'année correspondant à deux périodes liées à la saisonnalité culturelle :
 - ⇒ Une période correspondant à la saison "haute" (de début septembre à fin juin) ;
 - ⇒ Une période correspondant à la saison "basse" (de début juillet à fin août).

- Conserver le régime de 37h30 de RTT forfaitaire pour l'ensemble des médiateurs culturels et pour la responsable de l'action culturelle sur les 2 périodes de l'année ;
- Organiser le temps de travail de l'équipe de la médiation culturelle selon le régime des horaires variables, avec une alternance de plages fixes (9h-12h/ 14h-16h30) et de plages mobiles (8h-9h/ 12h-14h/ 16h30-19h) pour introduire de la souplesse horaire ;
- Appliquer les plages fixes et mobiles uniquement sur les journées travaillées en semaine et non pas sur les journées travaillées du week-end (le temps de travail du week-end couvrant les heures d'ouverture au public, la présence des agents est nécessaire) ;
- Utiliser les 4 heures de temps de travail générées par la fin des repos compensateurs du dimanche pour renforcer l'offre culturelle de médiation famille (créneau sur les vacances scolaires) et pour contribuer à réaliser la conception d'outils de médiation en autonomie.

Propositions spécifiques pour la période de haute saison, de septembre à juin :

Pour les 2 médiateurs culturels (1 week-end travaillé sur 4 semaines)

- Conserver le décompte des RTT au forfait en travaillant sur la base d'un régime RTT de 37h35.
- Répartir 4h de temps de travail dans le cycle de travail sur 4 semaines sur chaque journée travaillée de manière équivalente :
 - En semaine, passage d'une durée quotidienne de 7h30 à une durée quotidienne de 7h44 sur les 18 jours travaillés, dont 7h13 de temps réglementaire et 31 min RTT ;
 - Le samedi et le dimanche, passage d'une durée quotidienne de 5h30 travaillés à une durée quotidienne de 5h31, dont 5h de temps réglementaire et 31 minutes de RTT.

⇒ Planning des 2 médiateurs :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Semaine 1	7h44	7h44	7h44	7h44	7h44	RH*	RH	38h39
Semaine 2	7h44	7h44	7h44	7h44	RH	5h31	5h31	41h58
Semaine 3	7h44	7h44	RH	7h44	7h44	RH	RH	30h55
Semaine 4	7h44	7h44	7h44	7h44	7h44	RH	RH	38h39
								150h11

*RH : repos hebdomadaire

Pour le médiateur coordinateur (1 samedi ou 1 dimanche travaillé sur 4 semaines) :

- Maintenir le régime RTT forfaitaire de 37h30 ;
- Passer d'une durée quotidienne de travail de 7h30 à une durée quotidienne de 7h36 les 19 jours travaillés en semaine, dont 7h06 de temps réglementaire et 30 min RTT ;
- Maintenir une durée quotidienne de 5h30 le samedi ou le dimanche travaillé, dont 5h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT ;
- Maintenir les bornes horaires pour le travail du samedi ou du dimanche.

⇒ Planning du médiateur coordinateur - exemple avec un samedi travaillé dans le cycle

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Semaine 1	7h36	7h36	7h36	7h36	7h36	RH *	RH	38h02
Semaine 2	7h36	7h36	7h36	7h36	RH	5h30	RH	35h56
Semaine 3	7h36	7h36	7h36	7h36	7h36	RH	RH	38h02
Semaine 4	7h36	7h36	7h36	7h36	7h36	RH	RH	38h02
								150 h

* RH : repos hebdomadaire

Pour la responsable de l'action culturelle du Musée de Bretagne

- Passer d'un cycle hebdomadaire à un cycle de travail sur 4 semaines.
- Intégrer 1 dimanche travaillé dans le cycle de travail
- Maintenir le régime RTT forfaitaire de 37h30 ouvrant droit à 15 jours de RTT par an
- Conserver une durée quotidienne de travail de 7h30 sur les 20 jours travaillés en semaine, dont 7h00 de temps réglementaire et 30 min RTT
- Traiter les dimanches en RTT au "Réal", avec une récupération par trimestre, dans la mesure du possible, permettant un repos régulier de l'agent.

⇒ Exemple de planning de la responsable de l'action culturelle :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Semaine 1	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH *	RH	37h30
Semaine 2	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	RH	37h30
Semaine 3	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	6h générant des RTT au Réel	43h30
Semaine 4	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	RH	30h00
							150h	
							+ 6 h RTT au réel	

*RH : repos hebdomadaire

Propositions spécifiques pour la période de la basse saison de Juillet à Août

- **Pour l'ensemble de l'équipe**, il est proposé de passer à un cycle de travail hebdomadaire (du lundi au vendredi), n'intégrant pas le travail du week-end.
- **Pour les 2 médiateurs culturels**, il est proposé une durée quotidienne de travail de 7h31, dont 7h de temps réglementaire et 31 minutes de RTT, sur la base du régime RTT de 37h35.
- **Pour le médiateur coordinateur et pour la responsable de l'action culturelle**, il est proposé de conserver la durée quotidienne de travail de 7h30, dont 7h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT, sur la base d'un régime RTT de 37h30.

⇒ Planning-type pour l'équipe de la médiation culturelle – Basse saison de début juillet à fin août

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Médiateur coordinateur	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH*	RH	37h30
2 Médiateurs culturels	7h31	7h31	7h31	7h31	7h31	RH	RH	37h35
Responsable de l'action culturelle	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	RH	37h30

*RH : repos hebdomadaire

3. Pôle régie de l'auditorium et des espaces communs

Effectifs : 5 agents (1 agent de catégorie A et 4 agents de catégorie B)

Missions :

- Un régisseur général et un régisseur adjoint en charge de la planification, de l'organisation en moyens et en personnel des événements, de la veille et de l'évolution des technologies ;
- 3 techniciens en charge de la préparation matérielle, du fonctionnement technique, de l'accompagnement des intervenants, du suivi et de la maintenance des matériels.

Organisation du travail actuelle :

Le temps de travail des agents est conditionné à la programmation culturelle et événementielle de l'établissement, avec des besoins et des cahiers des charges et des fiches techniques différents (ex. : conférence, concert, réunion publique, ...).

- Système d'annualisation du temps de travail avec une période de référence au mois.

- Système de crédit/débit d'heures pour réguler le temps de travail en fonction de l'activité. Lorsqu'un certain volume d'heures est inscrit au crédit de l'agent, la récupération est prévue sur les périodes de moindre activité. La récupération est de 1h pour 1h travaillée.
- Régime de référence de 35h.
- Le travail du week-end est réalisé par roulement entre les agents, et toujours en binôme.
- Le nombre de week-ends travaillés dans l'année oscille en fonction de la programmation culturelle (à titre indicatif, sur l'année 2019 : plus de 10 dimanches ont été travaillés par agent).
- Travail régulier en soirées et en nocturnes avec une amplitude horaires moyenne de 19h à 23h30.

Propositions :

- Organiser le temps de travail selon deux périodes correspondant à la saisonnalité liée à la programmation culturelle des Champs Libres :

⇒ **Une période correspondant à la saison haute du 1^{er} septembre au 30 avril, avec :**

- Un cycle de travail sur 4 semaines intégrant 2 week-ends travaillés,
- Un régime de RTT au Réel de 37h30 pour l'ensemble de l'équipe (150 h de temps de travail dans le cycle sur 4 semaines),
- Une durée quotidienne de travail de 7h30, dont 7h de temps réglementaire et 30 min de RTT au réel sur 20 jours travaillés dans le cycle permettant de générer des récupérations.

Exemple de planning sur la période de haute saison – Cycle de travail de 4 semaines- Régime RTT au réel de 37h30

	Lundi	Mardi	mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Semaine1	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	7h30	7h30	45h00
Semaine2	RH	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	RH	30h00
Semaine3	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	7h30	7h30	45h00
Semaine4	RH	7h30	7h30	7h30	7h30	RH	RH	30h00
								150h00

⇒ **Une période correspondant à la saison basse du 1^{er} mai au 31 août, avec :**

- Un cycle de travail hebdomadaire, du lundi au vendredi,
- Un régime de "référence" de 35h,
- Une durée quotidienne de travail équivalente d'une journée sur l'autre de 7h.

Lundi	Mardi	mercredi	jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
7h00	7h00	7h00	7h00	7h00	RH	RH	35h

- Un délai de prévenance des plannings est introduit, avec :
 - Une diffusion du planning des interventions fixées au 30 juin N (pour la période du 1^{er} septembre N au 31 décembre N) et au 30 octobre N (pour la période du 1 janvier N+1 au 30 juin N+1),
 - Une diffusion définitive du planning aux agents pour le mois M est réalisée avant la fin du mois M-2.
- Comme précédemment, les heures prévues au planning de l'agent réalisées à partir de 21h, sont majorées à hauteur de 2h pour 1h travaillée. Cette majoration est intégrée au cycle de travail.
- Les contraintes horaires des agents (modification de plannings, fluctuation de l'activité) sont valorisées avec le versement mensuel d'une indemnité de 25 euros brut. Cette indemnité est versée de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2022.
- Lorsque les agents travaillent le soir après 20h, un repas froid leur est fourni, pris en charge par l'établissement.

La prochaine saison culturelle va permettre d'expérimenter le nouveau cycle de travail. Le bilan de cette expérimentation et les éventuels ajustements prévus à un an après la date d'application de la Charte trouveront leur place dans le projet d'OTT Champs Libres tel qu'exposé en début de ce rapport.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.