



SNMD

## **musées Orsay-Orangerie**

Musée d'Orsay - 62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07  
tél. : 01 40 49 48 60 - mel : [cgt@musee-orsay.fr](mailto:cgt@musee-orsay.fr)

Musée de l'Orangerie - Jardin des Tuileries - 75001 PARIS  
mel : [org.cgt@musee-orangerie.fr](mailto:org.cgt@musee-orangerie.fr)

Paris, le 2 mai 2014

# Un plan d'action décent : oui mais quels actes et résultats avant 2016 ?

## Compte rendu du Comité hygiène sécurité et conditions de travail M'OO

du 3 avril 2014

### En bref :

Plan d'action de prévention des risques ( <i>délibération</i> )	page 3
<u>Avis : 6 voix favorables – unanimité (5 CGT – 1 SUD)</u>	
Accidents du travail 2013	page 3
Rapport 2013 médecine de prévention	page 4
Bilan de l'exercice d'évacuation partielle des œuvres en cas de crue	page 5
Expérimentation du télétravail	page 6
Bilan de l'exposition <i>Kahlo/Rivera</i> au musée de l' <b>Orangerie</b>	page 7
Bilan 2013 du SPSI	page 7
Règlement intérieur d'établissement	page 7
<u>Avis : 6 voix favorables – unanimité (5 CGT – 1 SUD)</u>	
Registres et tableaux de suivi	page 8
Procès verbal séance du 19 décembre 2013 ( <i>délibération</i> )	page 10
<u>Avis : 6 voix favorables – unanimité (5 CGT – 1 SUD)</u>	

## Composition du CHSCT, réuni en salle 510.

Représentants de l'Administration	
Membres de droit	Assistants
Guy COGEVAL, Président [ <i>excusé</i> ]	Alain LOMBARD, Administrateur général
Brigitte LECLERCQ Chef du département des ressources humaines	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint  Jean-Philippe LECLAIR chef du DASS, musée de l' <b>Orangerie</b>
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
<b>CGT</b> - Pascal BOCOGNANI Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> – Pierre-Yves AJAVON Adjoint technique ASM
<b>CGT</b> - Frédéric SORBIER Titulaire détaché	<b>CGT</b> – Michela REGA Contractuelle – Dpt Publics-vente
<b>CGT</b> - Franck GRANADOS Adjoint technique ASM <b>Orangerie</b>	<b>CGT</b> - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM <b>Orangerie</b>
<b>CGT</b> – Francis MICKUS Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> – Christine KINGOLD-MASSAT Adjoint technique ASM
<b>CGT</b> - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> – Jean-Philippe RENINGER Adjoint technique ASM
<b>SUD</b> - Judith COPIN Adjoint technique ASM	<b>SUD</b> – Caroline SERRÉ Technicien des services culturels

### Acteurs de prévention :

[*poste vacant*], conseiller de prévention, musée d'Orsay  
[*excusé*] Henri DARDE, assistant de prévention, musée de l'**Orangerie**

Odile LECCIA, médecin de prévention

Yann ROGIER, inspecteur santé et sécurité au travail

### Experts :

#### **Administration :**

Milan DARGENT, chef du DAS (règlement intérieur – exercice crue)  
[*excusée*] Josée GRUBER, chef du DPV (règlement intérieur)  
François GIRAUDIER, service informatique (ondes wifi – télétravail)  
Virginia FIENGA, chef du DMT (suivi travaux)  
Manuel CARIA, DMT (suivi travaux)  
Philippe GOMAS, chef du DMS (suivi travaux)  
Christophe LABAUDINIÈRE, DMS (travaux en hauteur)  
Côme FABRE, conservateur (exercice crue)  
Guillaume BOTTIER, DMS (exercice crue)  
Chantal LOISSE, ERH formation (exercice crue)  
Xavier TREMEAU, SPSI (bilan SPSI)  
Martine DONGUY, cabinet médical (bilan médecine de prévention)

### Invités :

Hélène MAHÉ, DRH adjointe  
Sylvie TAUSSAT, assistante DRH

## Plan d'action de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (*délibération*)

**Avis** : 6 voix favorables  
unanimité (5 CGT – 1 SUD)

Le dossier de la Direction M'OO comprend :

- son projet de plan d'action V1 présenté au CHSCT du 19 décembre, et retiré de la délibération, après débats ;

- les propositions CGT, centrées sur 4 axes :
  - améliorer la concertation en CHSCT
  - travaux d'amélioration des conditions de travail (9 items)
  - rénover et adapter les locaux à risques
  - promouvoir la santé au travail (9 items ; exemples : la rénovation des vestiaires et des sanitaires des agents au -2 ; la remise en service des fiches « demande de travaux »)

- son projet de plan d'action V2 toiletté intégrant une partie des propositions CGT en les reformulant et en les rabotant parfois (aucune autre organisation représentative du personnel n'a avancé de propositions).

Ce projet de plan d'action souffre selon nous de plusieurs écueils :

1 - trop d'axes de prévention se limitent à « *la formation et la sensibilisation de l'encadrement intermédiaire* » (RPS, addictions...), encadrement qui, bien que formé et re-formé, restera impuissant sans soutien hiérarchique et sans volonté de la Direction de prévenir les causes des risques. L'encadrement intermédiaire est lui-même soumis à des tensions contradictoires, facteurs potentiels de risques.

2 – dans ce plan, ce qui est partagé, ce sont des mots ; pas forcément des actions. Exemple : l'absentéisme. Depuis trois ans, nous croisons le fer avec la Direction sur ce sujet :

pour nous, CGT, un absentéisme élevé est un indicateur de risque psychosocial élevé : malaise au travail, relations professionnelles perturbées, conditions d'exercice dégradées, voire *management* coercitif et infantilisant. L'absentéisme peut être réduit par la remotivation des équipes, l'écoute, la reconnaissance des compétences et de l'attachement fort aux missions, l'enrichissement des tâches, la revalorisation des métiers.

Pour la Direction, l'absentéisme est au contraire le signe d'abus individuels qui doivent se combattre par les brimades, les sanctions déguisées et le caporalisme.

La divergence est totale.

3 – le calendrier et le phasage des actions est très flou, quelque part entre 2015 et 2016, à titre purement indicatif, sans garantie.

Faut-il un plan d'action pour qu'en 2016 soient remises en service les fiches de demandes de travaux réclamées par la CGT depuis leur suppression ?

Malgré ces écueils, la CGT est prête à approuver ce plan d'action – à condition qu'il soit expurgé de sa partie bilan 2010-2013 ! (condition accordée) – et vos représentants seront vigilants à ce que cet accord de principe se concrétise avec des résultats tangibles, et ne finisse pas aux oubliettes comme la restitution et les propositions des « *états généraux de la surveillance* » de décembre 2008... (qui avaient conduit à rien moins que l'éviction du musée de deux chefs de service suivie du départ d'un chef de secteur !!!)

Il n'est pas question pour vos élus de repartir dans des groupes de travail chronophages où les débats s'enlisent dans l'interminable définition des indicateurs pertinents et de la méthodologie. Il y a des urgences : la fréquence des agressions de visiteurs sur le personnel par exemple.

Le plan d'action 2014-2016 implique la Direction, qui a une obligation de résultats face au vote de confiance des élus.

La Direction déclare s'engager à ce que la mise en œuvre du plan d'action 2014-2016 fasse l'objet de restitutions et mises à jour régulières en CHSCT.

En outre, il sera intégré au contrat de performance 2014-2016.

## Accidents du travail 2013

Issu d'un relevé de décisions du 2<sup>nd</sup> semestre 2013, le groupe de travail dédié à l'analyse des accidents du travail va enfin être réuni ce mois d'avril.

44 accidents (de service et de trajet) ont été **déclarés** au M'OO en 2013 (hors entreprises extérieures). Soit une hausse de 30 % sur 2012. Les trois-quarts des accidents (de service comme de trajet) surviennent à des femmes.

La tendance à la hausse se poursuit d'année en année (+ 130 % en 2012), ce qui n'est pas tolérable.

En effet, au niveau national, le nombre d'accidents de travail est en baisse de -14 % ces dix dernières années (chiffres CNAMTS analysés par l'ANACT). En revanche, les maladies professionnelles déclarées sont en très forte hausse au niveau national. Pas au M'OO où la Direction n'en recense aucune...

La **CGT** note qu'une part des accidents de service est due à une mauvaise circulation de l'information / passation de consignes.

Vos représentants soulignent l'invisibilité de certains risques, dans le secteur administratif en particulier, pourtant générateurs de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de risques psychosociaux (RPS).

La Direction martèle depuis des années que les accidents de trajet ne la concernent pas.

Ce n'est pas l'avis de vos représentants **CGT**, sachant que les accidents de trajet ont lieu en quasi-totalité le matin sur le trajet domicile-travail.



### Pénibilité

En effet, la gestion des retards d'agents postés dus aux perturbations dans les transports est :

- archaïque : exigence d'attestation papier de la RATP et SNCF, qui n'en délivrent pas si le retard est inférieur à 15'
- contre-productive : la gestion d'un retard de moins de 5' aboutit à un retard effectif plus important à la prise de service
- infantile : retraits de minutes sur les droits à récupérations.

## Rapport d'activité 2013 médecine de prévention

320 agents sont exposés à des risques faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale, dont :

- visualisation intense d'écrans (surveillance) : 93
- travail de nuit : 53
- port de charges lourdes : 44
- peintures, solvants : 20
- machines dangereuses : 14
- bruit : 8 (seulement ?!)
- poussières : 6 (seulement ?!)

22 demandes d'aménagement de poste (temporaire ou permanent) ont reçu un avis favorable de la Direction. Motifs : port de charges lourdes, station debout prolongée, montée/descente d'escaliers, horaires...

Les pathologies les plus fréquemment dépistées sont :

- visuelles
- phlébologiques
- thyroïdiennes

33 visites de locaux de travail ont été effectuées, dont 28 ont fait l'objet de conseils et de propositions.

Les actions de prévention prioritaires sont :

- les risques psychosociaux
- les addictions, dont la surconsommation de médicaments.

### Infirmierie

683 patients ont été reçus :

512 agents du M'OO

171 salariés d'entreprises extérieures (dont 29 accidents du travail)

Il y a parfois confusion sur la prise en charge, entre infirmerie et SPSI (pompiers), à Orsay :

- les visiteurs sont tous pris en charge par le SPSI-pompiers.

- le personnel est pris en charge à l'infirmierie (sur ses horaires d'ouverture), et par le SPSI les nocturnes et week-ends.

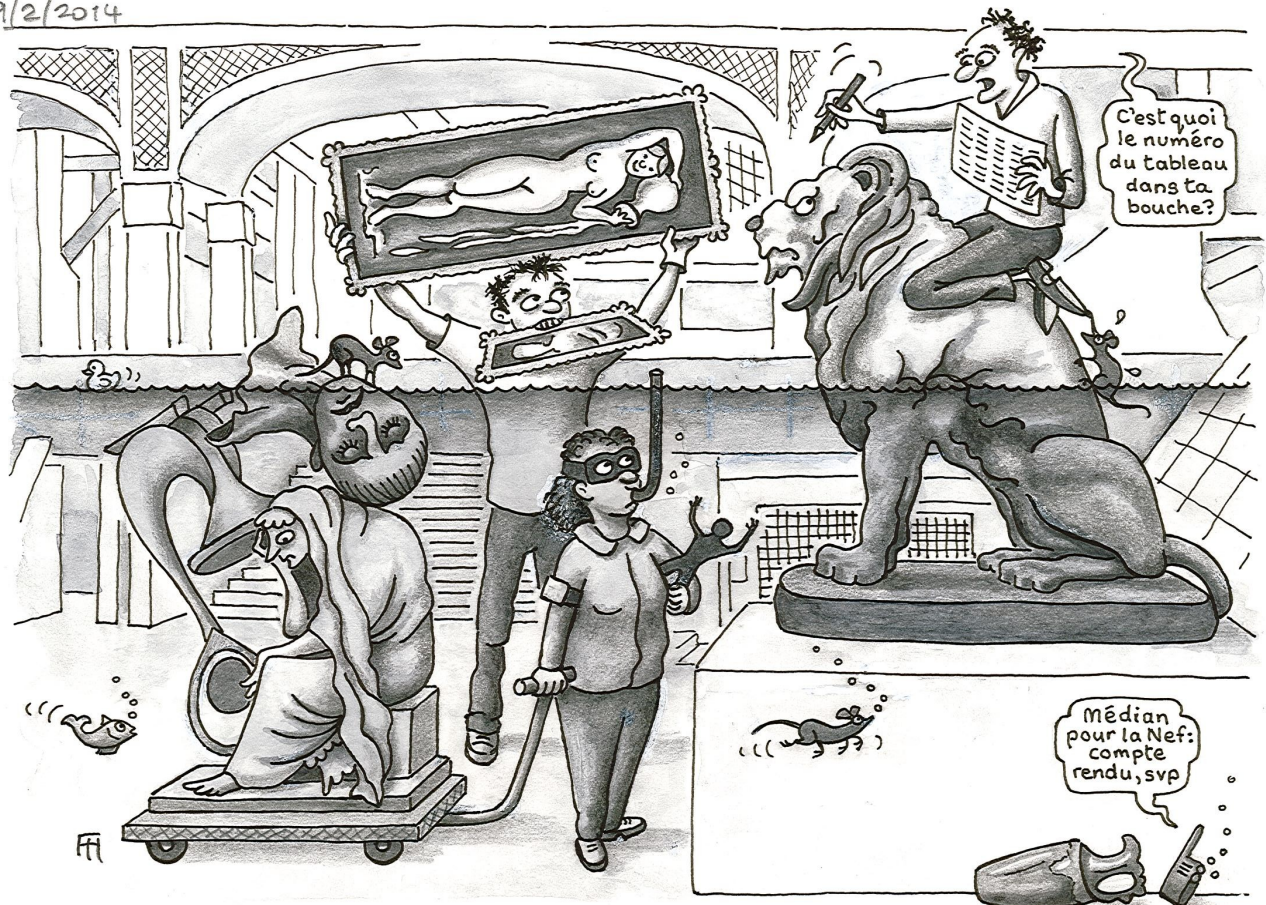
## Bilan de l'exercice d'évacuation partielle des œuvres en cas de crue

300 œuvres extraites des réserves de peinture et de sculpture ont été déplacées en 3 heures. Le musée est donc en mesure d'évacuer les réserves d'œuvres en 72 h.

Certaines carences dans l'organisation vont donner lieu à des consignes plus précises.

Pour corriger l'insuffisance signalée d'équipements de protection individuelle (ceintures lombaires, chaussures de sécurité, gants adaptés) et de petit matériel (mousses, ciseaux...), la Direction va prévoir la mise au point de kits « spécial crue ».

9/2/2014



Il a été constaté et signalé :

- des chariots inadaptés
- des transpalettes défectueux
- des échelles non conformes
- la non-concordance des n° d'étages du monte-charge 8 (signalée par vos représentants CGT en 2012...)

La Direction note que « *il serait intéressant de prévoir plus de personnes pour le déchargement* » mais le DRH précise que la capacité à avoir pour le poste est d'être d'une taille supérieure à 1,80 m.

Un nouveau critère pour les recrutements ? !

L'analyse des questionnaires renseignés révèle le signalement de flottement par moments dans les consignes au déchargement des œuvres en salles, d'hésitations, d'imprécision dans la coordination, source de stress, conséquence de la décision préalable de ne pas inclure à l'exercice la phase organisationnelle en amont.

## Expérimentation du télétravail au domicile

La Direction propose un protocole d'accord, ayant déjà répondu favorablement à une demande de télétravail à domicile d'un agent volontaire, pour un besoin ponctuel consistant à éviter de prendre les transports.

Pour la Direction, la « *problématique* » du télétravail, dispositif « *uniquement dérogatoire* », permet une « *plus grande liberté* » pour des postes « *clairement définis* » et des missions compatibles : « *conception, rédaction, expertise* ».

Pour vos élus, le télétravail n'est pas une « *problématique* », mais une organisation spécifique, basée sur le caractère volontaire et réversible, compatible avec l'intérêt général du service, et dont la procédure de travail doit être clairement définie et évaluée.

« *La définition du télétravail ne peut faire l'objet d'une dérogation* » précise l'article 12 de l'accord ANI 2005.

Les postes sont clairement définis par les fiches de poste, quand elles existent et si elles sont à jour.

Le télétravail ne doit pas être pratiqué durant les congés : maladie, maternité, parental...



Pour la Direction, « *l'autorité hiérarchique doit s'assurer que la tâche est effectivement réalisable en télétravail.* »

C'est surtout le CHSCT qui est tenu de s'en assurer, à l'appui d'un diagnostic de conformité, et d'un contrôle par le médecin de prévention : mais la Direction dit : *Niet* !

Le protocole d'accord (modèle-type) proposé au télétravailleur par la Direction reprend un modèle existant, mais dans une version raccourcie, où des parties ont été supprimées, parfois réécrites, et où la durée, les missions et les horaires ne sont pas spécifiés.

Exemple : « **suivi du protocole** »

La Direction écrit : « *Le dépt ressources humaines doit impérativement être tenu informé de toute modification du protocole.* »

Le texte source stipule : « *Les signataires font un bilan annuel de l'exécution du protocole qui est transmis pour information au CHSCT.* »

Aux horaires de travail définis, un accident au domicile est présumé accident de travail. C'est pourquoi les horaires et les jours de télétravail doivent être précisément mentionnés, ainsi que la durée de l'accord.

M'O O : « *Le télétravailleur certifie qu'il peut exercer son travail [à son domicile].* »

Non : cela doit être constaté et validé après visite des acteurs de prévention du CHSCT.



Le télétravailleur doit justifier d'un contrat d'assurance immobilière (multirisque-habitation) prenant en compte l'activité de télétravail exercée à domicile.

Matériel informatique : les notions d'« utilisation des biens à des fins non professionnelles », de « faute intentionnelle » et de « sanction disciplinaire » doivent être mises en cohérence avec la charte informatique EP-M'OO, ce qui n'est pas le cas. Et bien sûr : pas de cybersurveillance ! Quel accès aux données sur le serveur : répertoire P partagé ?

La loi n° 2012-387 du 22/03/2012 stipule (art. 46) que « l'employeur est tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail », et pas seulement ceux du matériel informatique fourni et de sa maintenance.

Pour la Direction, « le télétravailleur doit présenter un profil adapté, un grand sens de l'initiative, et une bonne socialisation à l'extérieur. »

Sans doute, mais le cadre juridique prévoit que le télétravailleur ne reçoit pas de public et ne fixe pas de rendez-vous professionnels à son domicile, excepté avec le personnel de maintenance de son poste de télétravail, pendant les horaires de travail.

Bref, un protocole d'accord encore plein de zones d'ombre.

Le télétravail pose la question de ceux qui le pratiquent sans le savoir : s'étant vu offrir des smartphones et tablettes tactiles dernier cri haut de gamme, d'aucuns se sentent tenus en retour de continuer la journée de travail dans les transports, le week-end et pendant les congés.

Vos représentants **CGT** seront attentifs à ce que le télétravail ne soit pas suscité par la Direction M'OO dans le cadre du « schéma directeur des espaces tertiaires » entraînant des contraintes de plus en plus fortes sur la disponibilité de bureaux.

Le télétravail est présenté comme un facteur d'autonomie pour l'agent et d'équilibre vie professionnelle / vie familiale, mais il offre aussi, s'il se développe, l'opportunité d'une avantageuse réduction des coûts fixes pour le M'OO, comparée aux montants des loyers de bureaux externalisés et de charges de fonctionnement. Cela s'appelle l'optimisation du parc immobilier.



## Bilan de l'exposition Kahlo/Rivera au musée de l'Orangerie

Le bilan établi par la Direction prend en compte les observations suivantes :

- trop forte affluence, entraînant la détérioration des conditions de travail pour les équipes, l'agressivité notable de certains visiteurs, notamment en fin de journée, des problèmes de flux et de croisements entrée/sortie des visiteurs

- nombreux problèmes matériels : portes du sas d'entrée ouvertes en permanence avec incidence thermique, sanitaires saturés et engorgés

- l'insuffisance d'agents d'accueil-information, de caisse et de contrôle, d'intervention, d'entretien : la Direction se borne à commenter qu'un renfort des équipes aurait une incidence budgétaire qu'elle n'a pas souhaité engager (en dépit des fortes recettes)

Au final, la Direction admet qu'il n'est pas souhaitable de programmer à l'avenir une exposition de ce niveau de fréquentation attendue à l'**Orangerie**. A la place, on a Van Gogh à Orsay !

## Bilan 2013 du SPSI (service de prévention sécurité incendie)

Le nombre d'interventions de la brigade a diminué, à l'exception des permis feu qui ont doublé en raison des nombreux travaux intervenus dans le musée.

Les permis feu ne concernent pas que les sources chaudes (chalumeau), mais aussi des opérations comme le ponçage qui dégage des poussières en suspension.

## Règlement intérieur d'établissement

**Avis** : 6 voix favorables  
unanimité (5 CGT – 1 SUD)

Il s'agit d'examiner le projet de règlement intérieur (général, DAS, DPV et **Orangerie**) du point de vue de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, avant présentation pour avis en Comité technique.

La **CGT** déplore l'absence persistante, malgré les demandes réitérées, du volet DMS (dépt maintenance sécurité) : la Direction répond que le document n'est pas prêt car les

questions de plannings à la Centrale de surveillance sont complexes et non résolus.

Les effectifs minimum pour une ouverture en mode dégradé ne figurent pas au règlement intérieur, car l'ouverture de l'établissement est décidée sous la responsabilité du chef d'établissement.

Si l'ouverture s'effectue dans des conditions de sécurité et d'effectifs insuffisants, le droit à la sécurité au travail des agents est couvert par le droit de retrait que chaque agent peut exercer s'il est exposé à un danger grave et imminent.

Reste qu'être 2 agents par secteur au lieu de 3 (ou 4 au lieu de 6) ne constitue pas un danger grave et imminent pour la vie de l'agent, mais un risque aggravé pour la sécurité des visiteurs et des œuvres, et les conditions de travail des équipes.

Les notes de service et décisions d'instances (effectifs minimum, CTP du 29/09/2011) ne sont pas jointes en annexe du R.I.

La **CGT** critique, sur les notes de service :

- qu'elles ne sont pas toutes connues et accessibles pour les agents, notamment les nouveaux arrivés
- qu'elles ne sont pas forcément harmonisées entre elles ni conformes aux règlements établis.

La Direction répond que les notes de service sont consultables par tous sur l'intranet (Orsay, ce qui exclut l'**Orangerie**).

La **CGT** précise : uniquement pour le DAS, avec mot de passe réservé à l'encadrement... Les notes de service, tant qu'elles sont valides, doivent être portées à la connaissance des agents par leur hiérarchie.

## Registres et tableaux de suivi

La **CGT** demande encore une fois que le règlement intérieur du CHSCT M'OO soit mis en ligne sur l'intranet : « *ce sera fait* », nous assure la Direction.



Sans surprise, ce n'est pas le cas : le règlement en ligne est celui des CHS (juin 2010), périmé. A mettre au crédit du plan d'action : « améliorer l'information sur l'hygiène et la sécurité » !!

La **CGT** demande que les relevés de décisions des commissions cantine soient joints au dossier des CHSCT : l'administration refuse.

A mettre au crédit du plan d'action : « améliorer l'information sur l'hygiène et la sécurité » !!

### **Travaux :**

Du fait de l'absence de conseiller de prévention, les représentants du personnel ne reçoivent plus de calendrier des travaux programmés.

La Direction nous informe donc oralement :

- en juin 2014, les joints de dilatation du parquet des salles Van Gogh 70, 71, 72 vont être refaits, ainsi que la peinture « *qui a mal vieilli* » (elle a 2 ans ½ ! en réalité, les teintes murales foncées s'accommodent mal des frottements de la foule)

La rangée de sièges non solidaires ajoutée dans la salle audiovisuelle de l'**Orangerie** entrave la sortie de secours : est-ce conforme au règlement du 25/06/1980 ? La Direction assure que oui. On est prié de la croire.

### **Travail en hauteur**

Consignes de sécurité : une fiche a été élaborée par le BMR, pour diffusion dans tous les services.

La **CGT** demande qui est habilité à faire appliquer ces consignes et arrêter un chantier en cas de défaut ?

Réponse : pour l'application, les chefs de dépt/services, les responsables de lots ; pour l'arrêt, le DMS, le conseiller de prévention, le chef de centrale.

**Avis :** 6 voix favorables

unanimité (5 **CGT** – 1 **SUD**) sous réserve de quelques modifications suggérées par l'inspecteur ISST, prises en compte.

### **Ondes Wifi**

Le dossier contient le rapport, effectué par la société Ondelio, de l'audit de mesure et d'évaluation de l'exposition des travailleurs aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques afin de vérifier les niveaux d'expositions aux valeurs limites d'exposition (VLE) et aux valeurs déclenchant l'action (VDA) de la directive 2013/35/UE du 26 juin 2013.

Il ressort de ce rapport – dont on peut regretter que la réunion de présentation par Ondelio ne soit pas déterminée – que les ondes haute fréquence émises au musée d'Orsay sont généralement < à 0,6 volts/mètre - la recommandation du Conseil de l'Europe – et le plus souvent < à 2,8 V/M.

Pour la **CGT**, il convient néanmoins de rester vigilants car les ondes wifi s'ajoutent aux ondes radio qui s'ajoutent aux ondes 4G qui s'ajoutent aux ondes 3G...

L'administration M'OO a une connaissance modérée des moyens à mettre en œuvre pour assurer une prévention de qualité. La Direction nommera une personne compétente en prévention des risques électromagnétiques (PCPREM) dans un cadre réglementaire et juridique précis, formée et spécialisée, qui informera l'ensemble du personnel.

La médecine du travail n'a pas répondu au questionnaire. Aucune étude n'est disponible sur un support facilement consultable par les salariés.

Pas de relevé des femmes enceintes, pas de sessions de prévention, pas de communication des fiches préventives INRS.

La **CGT** a alerté le CHSCT en 2012 sur la présence d'une borne Wifi Digitick placée à la barrière climatique à 50 cm seulement au-dessus d'un poste de contrôle, alors que le principe de précaution prévoit une distance minimale de 3 mètres (rappelée par Ondelio et le médecin de prévention).

Une nouvelle borne a été récemment installée, plus haut mais encore à moins de 3 mètres.

Le rapport Ondelio préconise :

- d' « intégrer les salariés aux prises de décisions ». Quelle audace !
- d'informer l'ensemble des personnels (Ondelio fournit un livret d'information).

Mais la Direction en est encore à arrêter une « méthodologie d'information » !!!

La Direction M'OO prétend ne pas avoir procédé au recensement et à la cartographie des émetteurs. Elle se moque de nous, et de vous.

C'était pourtant une décision du CHSCT du 3 octobre 2013 : un semestre de perdu (ou de gagné, c'est selon).

## Procès verbal du CHSCT du 19 décembre 2013 (délibération)

**Avis** : 6 voix favorables  
unanimité (5 CGT – 1 SUD)

### Question diverse : dimanches d'élections

La **CGT** demande l'ajout d'une question diverse : le départ ou l'arrivée tardive pour les agents dont le bureau de vote ferme à 18h ou qui résident loin (à plus d'une heure) a encore donné lieu à des refus injustifiés, à l'occasion des élections municipales.

La Direction le reconnaît pour un nombre très limité d'agents, et sera vigilante à ce que les facilités soient accordées, lorsqu'elles sont justifiées, pour les élections européennes de mai.

Prochain CHSCT M'OO :  
jeudi 2 octobre 2014 (dans 6 mois!)

### Bulletin d'adhésion à la **CGT**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Tél. : ..... e-mail : .....

A retourner à : **CGT** musée d'Orsay, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou à : **CGT** musée de l'Orangerie, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS



11/03/2014 - Un exercice crue ? Non :

fuite d'eaux usées à l'aire de livraison -2