

COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE

(C.H.S.C.T.A.)

RECTORAT

Secrétariat général
Direction des
ressources humaines

Dossier suivi par :
Jean-Paul Tenant

Téléphone :
04.72.80.48.34

92, rue de Marseille
BP 7227
69354 Lyon cedex 07

COMpte Rendu de la Seance DU 25 avril 2014

Président :

M. Arène, secrétaire général de l'académie

Responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines :

M. Dupont, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines

Représentants des organisations syndicales :

Membres titulaires :

- Mme Bonnet, LP Jacques Brel à Venissieux ;
- M. Souveton, école publique Montaud à St Etienne, FSU ;
- M. Thibaud, SEGPA du collège Victor Schoelcher à Lyon, FSU ;
- M. Boucherit, dispositif académique de validation des acquis, UNSA ;
- M. Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines, FSU ;
- M. Vernassière, GRETA industriel, lycée la Martinière Monplaisir à Lyon, SGEN CFTD ;
- M. Senac, SEP du lycée Chrliie Chaplin à decines, FO.

Membres suppléants :

- Mme Rakotomalala, école publique Spinosa à Saint Bernard, FO.

Assistaient également à la réunion :

- M. Desprez, chef du service académique, d'information et d'orientation ;
- Mme le Docteur Butheu, médecin Conseiller technique ;
- Mme le Docteur Roucaut, médecin de prévention ;
- M. Tenant, conseiller de prévention académique ;
- Mme Barnavon, responsable du dispositif académique ressources humaines ;

ORDRE DU JOUR

- Approbation des comptes-rendus des séances du 19 décembre 2013 et du 18 février 2014 ;
- Approbation du compte-rendu de la visite du CIO en date du 27 février 2014 et modalités de suivi des préconisations ;
- Réexamen du protocole de visite du CHSCT académique ;
- Recrutement du médecin de prévention.

Question annexe : modalités de saisine du CHSCT académique des projets de restructuration d'établissement ou de services.

DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

Monsieur le secrétaire général ouvre la séance à 14h25 et accepte, à la demande des représentants des personnels, de rajouter un point à l'ordre du jour concernant la situation d'un service du rectorat.

La FSU présente la déclaration liminaire suivante :

« Sans préjuger des discussions à venir, nous souhaitons mettre en évidence quelques observations.

La restructuration des CIO souligne combien la consultation préalable du CHSCT, même si d'autres concertations sont conduites dans d'autres cadres, est une nécessité absolue. Une réflexion doit s'engager sur la conduite des restructurations; elle ne peut se limiter à la seule dimension matérielle mais doit aussi intégrer l'impact sur le travail réel et le collectif de travail. Au regard de l'importance de ces dossiers, il convient que nous ayons une vision claire des projets de restructuration de sites, d'établissements ou des services programmés pour les mois à venir. Une vision plus précise des projets et calendriers doit nous permettre d'intégrer dans les délais de réalisation le temps nécessaire à la consultation des personnels concernés et du CHSCT.

Par ailleurs les visites déjà réalisées conduisent à préciser certains points du protocole de visite, comme le retour en direction des personnels concernés et le suivi des préconisations. Elles semblent mettre en évidence des points que nous aurons à intégrer dans nos réflexions : place de la santé et de la sécurité dans la formation des personnels ou lors de réunions institutionnelles de service, de site ou d'établissement, impact de l'outil informatique sur l'organisation et les conditions de travail, surcharge de travail et le retour en direction des personnels concernés. »

Monsieur le secrétaire général rappelle qu'il a bien noté que les textes prévoient la consultation préalable des CHSCT, mais indique que les modalités de consultations sont parfois contraignantes pour l'administration : certains changements peuvent se faire dans des conditions de contrainte ou d'urgence qui ne sont pas toujours propices à un travail apaisé ou à des échanges constructifs qui sont recherchés par tous. De plus, des interrogations subsistent sur le moment le plus favorable à ces consultations, ainsi que sur leur contenu. Monsieur le secrétaire général indique qu'il est tout-à-fait convaincu que la construction de l'accompagnement du changement et de l'adaptation du service public est nécessaire parce qu'elle est profitable au système, mais mesure l'écart entre cette conviction et sa réalisation concrète. Il prend acte de la légitime attente des représentants des personnels mais rappelle les difficultés des consultations préalables, qui sont prévues par une réglementation interministérielle, et qui sont complexes à mettre en œuvre à l'éducation nationale.

Au sujet des points de réflexion évoqués dans la déclaration liminaire, Monsieur le secrétaire général attend les conclusions et les recommandations du groupe de travail piloté par Monsieur le directeur des ressources humaines.

Monsieur le secrétaire général invite ensuite le représentant de FO à aborder la situation du service du rectorat qui a été signalée à Madame la rectrice.

FO explique que le service concerné accueille des personnels vacataires, du mois de mars au mois de juin, dans des locaux neufs occupés depuis 3 ans. Ces personnels ont constaté des problèmes réguliers de ventilation, se plaignent de maux de tête et une personne a fait un malaise récemment.

Une équipe de techniciens s'est rendue sur place et a fait des réglages, mais a constaté que la ventilation avait disjoncté à plusieurs reprises.

Les locaux concernés sont situés en sous-sol, dépourvus d'éclairage naturel et ont, selon le diagnostic des techniciens, une ventilation qui n'est pas au calibre voulu. De plus une partie de l'installation n'est pas fonctionnelle.

FO souhaite savoir ce qui a été décidé suite au signalement effectué par les collègues et demande que les personnels soient relogés dans des locaux plus sains.

Monsieur le secrétaire général tient à souligner que dès que le problème a été signalé à l'administration, des techniciens ont été envoyés sur place pour essayer de le régler.

Il explique que ces locaux ont été conçus dès l'origine pour être des salles de travail, et qu'elles sont conformes au code du travail (circulations, éclairage et ventilation); le fait qu'ils soient borgnes ne les empêche pas de satisfaire aux exigences de sécurité et de confidentialité du service.

Monsieur le secrétaire général reconnaît qu'il y a un véritable dysfonctionnement de la ventilation dû à des arrêts intempestifs du système, ce qui place les personnels dans une situation d'inconfort certain, et qui pourrait présenter un risque pour des personnes fragiles.

Il prend la décision de déplacer l'activité, le temps de pallier le dysfonctionnement, dans des espaces qui seront temporairement réquisitionnés, comme la salle de pause déjeuner. Le sous-sol restera néanmoins accessible pour atteindre les archives, et pour des travaux de courte durée.

Monsieur le secrétaire général explique que les arrêts intempestifs sont liés à des nuisances sonores qui sont réelles pour un copropriétaire. Un bureau d'études a été mandaté pour savoir comment corriger ce dysfonctionnement.

Monsieur le directeur des ressources humaines est chargé de suivre le déplacement temporaire de cette activité en lien avec le chef du service concerné.

FO considère comme sage la décision prise par Monsieur le secrétaire général.

La FSU demande que le CHSCT soit tenu informé des mesures qui auront été prises.

Monsieur le secrétaire général s'engage à faire un retour des suites concrètes de la décision qui a été présentée et considère qu'il y a accord sur les mesures prises.

Il aborde ensuite l'approbation des comptes rendus des séances du 19 décembre 2013 et du 18 février 2014. Elles sont adoptées à l'unanimité. Il invite ensuite Monsieur le directeur des ressources humaines à intervenir au sujet de la visite du CIO.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que ce CHSCT exceptionnel se tient pour valider le compte rendu de la visite du 25 février, qui est la première visite du CHSCT académique, et invite les représentants à formuler leurs remarques.

La FSU fait remarquer que des échanges ont déjà eu lieu entre le secrétaire du CHSCT et les membres qui ont participé à la visite, et que des demandes de modifications ont déjà été prises en compte.

Le secrétaire du CHSCT précise que la préconisation d'augmenter les surfaces disponibles a été rajoutée à sa demande dans le projet de compte-rendu, suite au manque de place exprimé par les personnels et par les directrices lors de la visite, en particulier aux périodes où les deux CIO se trouvent dans les mêmes locaux.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique que l'enjeu sur le CIO de Vaise est de changer l'organisation du travail de manière à ce que les deux structures puissent partager les mêmes locaux. En effet les accueils de juin et de septembre peuvent se faire ailleurs qu'au CIO, et les réunions peuvent être organisées pour éviter les difficultés. Pour l'administration, il y a un problème de gestion de l'organisation de l'espace en fonction des moments, mais il n'y a pas de manque d'espace.

FO souhaite que l'on soit plus précis sur cette question qui présente divers aspects :

- problème des personnels administratifs : le regroupement des CIO a obligé un personnel administratif à muter, ce qui reporte le travail de 4 personnes sur 3. De plus, le déménagement fait que le CIO est plus éloigné, difficile à trouver, et a un fonctionnement

différent, ce qui fait que le travail d'accueil des personnels administratifs est rendu plus difficile.

- absence de bureau pour une des deux directrices qui l'a conduit à demander à assurer une partie de ses missions en dehors du CIO, ce qui rend le management de son équipe difficile.
- partage à 8 ou à 11 des bureaux faits pour 4 personnes (ce qui peut interroger sur l'évacuation en cas d'incendie), avec un ordinateur pour 8 ou pour 11, et une absence de confidentialité. Une partie du travail ne peut donc pas être fait au CIO et est effectué à leur domicile.
- demande des personnels du CIO de Lyon Ouest d'un redéploiement sur le site du point du jour, ce qui permettrait à la fois de résoudre le problème de l'exiguïté et la couverture d'un territoire de 160000 habitants sans CIO.

Il y a enfin le fait que les collègues ont qualifié ce déménagement de violent et ont tous indiqué qu'ils ne peuvent pas continuer ainsi et ont demandé expressément à pouvoir bénéficier de locaux différents.

La première préconisation pourrait être « le retour à deux CIO installés dans des locaux distincts, par exemple rue du point du Jour, bénéficiant chacun de deux personnels administratifs ».

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que les travaux du CHSCT démarrent et que cette instance doit trouver sa place comme instance de régulation des conditions de travail et de gestion des ressources humaines. Il explique que la préconisation qui vient d'être faite ne pourra pas être suivie par l'administration, et que le CHSCT doit faire des préconisations réalistes, qui pourront réellement améliorer les conditions de travail des personnels, comme les problèmes informatiques ou les nuisances sonores.

FO répond que lors de la visite, les représentants des personnels ont eu connaissance de situations de souffrance, de violence, que les directrices doivent gérer des crises de larmes et l'absentéisme des collègues et que la cohabitation des deux équipes n'était pas possible pour de multiples raisons. FO refusera donc de valider un compte rendu qui se limitera à régler des nuisances sonores ou des problèmes de logiciels.

FO rappelle ce qu'ont dit les représentants Force ouvrière au CTA en citant la lettre ministérielle sur les CIO du mois de janvier : « dans l'immédiat il convient de ne pas entreprendre de nouvelles mesures de fermeture ou de redéploiement des CIO d'état ». FO conclut en disant que le redéploiement ne se justifie pas.

Monsieur le secrétaire général répond que la position de FO risque de bloquer les travaux et que les regroupements ont été faits avant les instructions ministérielles. Il précise qu'il respecte ce qui vient d'être dit par FO, et reconnaît l'importance d'écouter la parole des personnels. Il ajoute que si le CHSCT considère réellement qu'il y a un manque de surface disponible, la seule façon d'augmenter les surfaces disponibles c'est de diminuer le nombre de COPSY en redéployant les effectifs après un redécoupage marginal des périmètres des CIO, avec des personnes volontaires. Monsieur le secrétaire général ne considère pas la situation de Vaise comme pérenne et n'exclut pas de trouver une solution meilleure à l'avenir, notamment après la création de la métropole du Grand Lyon.

Pour Monsieur le secrétaire général, l'objectif du CHSCT est d'améliorer la situation existante en faisant des recommandations, qui seront mises en œuvre par l'administration, plutôt que de faire des pétitions qui ne pourront pas être satisfaites.

FO comprend parfaitement la position du Secrétaire général et les contraintes de l'administration, mais rappelle que les personnels des CIO ont des attentes relayées par les représentants des personnels. FO n'est pas dans une posture d'opposition, mais a le souhait de faire entendre la parole des personnels.

Monsieur le secrétaire général répond que la discussion du bien fondé des regroupements a déjà eu lieu et qu'il n'est pas possible de revenir en arrière. Le CHSCT doit maintenant proposer des améliorations des conditions de travail et peser sur les choix de l'administration. Si le CHSCT place l'administration dans l'impossibilité de répondre à ses demandes, la situation est bloquée.

Le SGEN-CFDT suggère que les propositions soient étudiées au cas par cas.

FSU demande que le compte-rendu exprime la parole des personnels telle qu'elle a été recueillie lors de la visite, en précisant les raisons pour lesquelles il n'y aura pas de retour en arrière.

Monsieur le secrétaire général n'est pas d'accord avec la formulation sur l' « augmentation des surfaces disponibles » et propose « améliorer les conditions de travail dans le cadre de l'activité des deux CIO »

L'UNSA pense qu'une solution pourrait être de considérer les COPSYS comme des emplois nomades, avec une prise en compte de cette caractéristique par l'employeur et des contreparties pour compenser le manque de surface disponible : téléphone, ordinateur, Wifi, etc, ...
Une autre solution pourrait être de fusionner les CIO pour régler le problème des deux directions.

Le conseiller de prévention précise que la visite a eu lieu dans des conditions particulières : tous les personnels étaient présents pour pouvoir rencontrer la délégation, et la salle de réunion avait été réservée pour la visite, ce qui a obligé les COPSYS à se regrouper dans les deux espaces de travail, ce qui ne correspond pas avec les conditions de travail normales des COPSYS. Un échange avec le CSAIO pourrait permettre aux représentants des personnels de mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement des CIO.

Monsieur le directeur des ressources humaines sollicite l'intervention du CSAIO et propose ensuite de balayer les préconisations, comme le préconise le SGEN-CFDT.

Le CSAIO indique que son principal point de désaccord est l'augmentation des surfaces disponibles. Il propose plutôt l'optimisation des surfaces en organisant le travail de manière différente. Le regroupement, dans des locaux communs, de deux équipes distinctes, avec des modes de fonctionnement différents, a engendré des difficultés de cohabitation. C'est pourquoi il a été demandé dès le départ que l'organisation du travail au sein du CIO soit de la responsabilité d'une seule directrice, mais que pour prolonger le travail qui a été fait sur le terrain en début d'année scolaire, les deux directrices continueraient à manager leurs équipes sur les deux territoires, et préserver les partenariats qui avaient été créés. L'effet négatif de cette organisation a été de ne pas créer à ce jour d'osmose entre les deux équipes.

L'administration a organisé une réunion avec tous les directeurs des CIO qui ont été relogés pour les entendre et leur demander qu'ils fassent des propositions d'organisation du travail ; tous ont dit unanimement qu'il ne fallait plus qu'une seule direction car les directions bicéphales étaient très difficiles à exercer (problème d'entente des équipes). Le CSAIO a donc proposé à l'IA-DASEN qu'il n'y ait qu'une seule direction, en accord avec les personnes concernées et en conservant toutefois les deux postes budgétaires de directeurs. Il y a actuellement une réflexion engagée sur le redécoupage des bassins d'éducation et de formation au niveau académique, qui modifiera certainement les territoires d'intervention des CIO. La création de la métropole affectera également les domaines d'intervention des CIO (seul le CIO de Villefranche-sur-Saône ne fera pas partie du territoire de la métropole). Le fait de conserver les deux postes de direction permettra les ajustements nécessaires.

Le CSAIO évoque ensuite la possibilité de déplacer deux postes de COPSYS du CIO de Lyon ouest au CIO d'Oullins, qui avait été proposée avant le regroupement, et qui avait été alors refusée. Le déplacement sera ré-envisagé à court terme.

Au sujet de la mutation du personnel administratif, le CSAIO explique que la mutation s'est faite à la demande de l'agent, et avec l'accord des deux directrices qui ont considéré que l'activité du CIO ne nécessitait pas 4 personnes.

Concernant le manque de rangement, du mobilier (armoire et bureaux) avait été commandé avant la visite, après consultation et accord des deux directrices ; ce mobilier est maintenant installé.

L'étude des besoins informatiques a été faite pour les personnels administratifs et sera faite pour les COPSYS qui vont être dotés, pour ceux qui ne le sont pas déjà, d'ordinateurs portables.

Monsieur le directeur des ressources humaines propose de faire figurer dans le compte rendu les préconisations qui concernent le rangement et les besoins informatiques. Il explique, après avoir consulté la DSI, que l'accès Wifi pourra être envisagé lorsque le travail académique sur la sécurité des réseaux sera achevé.

La préconisation de dotation de téléphones portables ne semble pas se justifier dans la mesure où les COPSY sont joignables au CIO et dans les établissements scolaires, et qu'ils n'ont pas vocation à travailler à leurs domiciles comme les inspecteurs.

Le CSAIO explique que leur besoin est de pouvoir s'isoler pour garantir la confidentialité des échanges téléphoniques, par exemple dans des box : un téléphone sans fil pourrait convenir.

Le DRH propose de laisser la préconisation sur la téléphonie, qui pourrait être reformulée, mais de supprimer celle sur l'utilisation des salles qui relève des prérogatives des directrices.

Après les échanges avec les représentants des personnels les préconisations deviennent :

Compte tenu de l'affirmation par l'administration de l'impossibilité de retour à la situation antérieure au regroupement des deux CIO, et d'une réflexion académique sur le réseau qui s'inscrit dans une démarche nationale, le CHSCT académique préconise :

- l'aménagement des locaux pour répondre au besoin de rangements supplémentaires
- l'étude des besoins informatiques des COPSY et des personnels administratifs (matériel disponible, accès internet, logiciels, ...)
- l'étude d'une implantation d'un système de téléphonie adapté
- la modification du découpage géographique entre les CIO (envisager le déplacement de postes de COPSY de Lyon Ouest à Oullins)

Monsieur le directeur des ressources humaines souhaite soumettre le compte-rendu au vote.

FO demande de dissocier le vote sur les préconisations du vote sur le reste du compte rendu.

Monsieur le secrétaire général ne pense pas qu'il soit possible de dissocier le vote sur le compte rendu et souhaite le vérifier. Il accepte cependant de le faire (question posée au SJC).

La première partie du compte rendu est adoptée à l'unanimité

Les préconisations sont adoptées avec 6 voix pour et 1 contre.

Le compte rendu est adopté avec 6 voix pour et 1 contre.

FO propose le vote d'un avis.

Monsieur le secrétaire général donne son accord.

Avis proposé par FO :

« La délégation qui a visité le CIO Lyon Ouest le 27 février 2014 a constaté que le regroupement de deux CIO dans un même lieu a entraîné la mutation d'un personnel administratif qui a eu pour conséquence l'augmentation d'un tiers de la charge de travail des trois personnels restant sur place. De plus, ce regroupement entraînant des difficultés pour les usagers (éloignement, modification de fonctionnement, etc., ...), la tâche d'accueil du public- physique et téléphonique- des personnels administratifs est rendue plus difficile.

L'impossibilité d'attribuer un bureau pour l'une des deux directrice ce qui la met en difficulté pour manager son équipe et l'oblige à assurer à mi-temps d'autres missions à la DSDEN 69.

Le partage par 8 ou 16 COPSYS de bureaux conçus pour 4. Cette situation rend problématique l'évacuation des personnels en cas de danger. Cette situation rend le travail des COPSYS extrêmement difficile : pas de confidentialité au téléphone, un seul ordinateur par bureau équipé pour le travail de recherche sur l'insertion, manque de possibilité de rangement des dossiers, etc. ... Or, au mois de juin et septembre, et tous les jeudis matin et mercredis après-midi, tous les COPSYS travaillent au CIO et non dans les établissements scolaires.

Le regroupement de deux CIO dans un même lieu est qualifié par les personnels de violent. De plus, tous ont indiqué à la délégation : « on ne peut pas continuer ainsi ».

En conséquence, le CHSCTA préconise le retour à deux CIO installés dans des locaux distincts, par exemple rue du Point du Jour, bénéficiant chacun de la présence de deux personnels administratifs.»

Monsieur le secrétaire général trouve que cet avis est très dévalorisant pour les travaux menés par le CHSCT et la qualité des échanges qui ont eu lieu; il estime que l'avis proposé nie le travail qui a été fait.

La FSU, qui respecte par principe les convictions de chacun, ne partage absolument pas l'avis proposé, et trouverait contradictoire d'adopter cet avis après avoir approuvé le compte rendu.

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote : il n'est pas adopté (1 voix pour et 6 voix contre).

Le point sur le recrutement des médecins de prévention est ensuite abordé.

Monsieur le directeur des ressources humaines, explique que le recrutement est toujours d'actualité, mais qu'il n'a malheureusement n'a pas encore pu aboutir.

Le secrétaire du CHSCT indique que les personnels ne pourraient plus être reçus par les médecins à leur demande, au moins dans la Loire, parce que les médecins n'ont plus le temps. Un double problème se pose : le recrutement et la priorisation des activités des médecins.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique que le recrutement d'un médecin qui ne serait pas médecin du travail ferait courir à ce dernier, en cas d'erreur ou de faute, un risque pénal trop important.

FO estime que l'absence de suivi médical des personnels n'est pas légale non plus.

Le médecin de prévention coordonnateur confirme que le médecin de prévention de l'Ain et de la Loire ne peut plus répondre aux demandes de consultations puisqu'il est surchargé de toutes les demandes de mutations pour lesquelles il doit donner des avis, et qu'il doit participer à de nombreuses commissions.

Le médecin conseiller technique estime qu'il est inacceptable pour un médecin de ne pas pouvoir répondre à une demande et de devoir travailler sur des dossiers- avec des dates imposées- pour des commissions qui se succèdent et qui se chevauchent entre le premier et le second degré. Les difficultés rencontrées dans l'Ain et la Loire se reportent sur les trois autres médecins du Rhône auxquels les personnels doivent s'adresser.

Monsieur le secrétaire général souligne qu'il est favorable au recrutement mais rappelle que le recrutement de médecins non spécialisés en médecine du travail est illégal.

Il est favorable à un travail sur les priorités médicales : les bonifications médicales pour les mutations pourraient par exemple être attribuées automatiquement aux agents bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prononcée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ; il précise que les autres priorités médicales ne sont pas prévues par l'article 60 de la loi 84-16 portant disposition relatives à la fonction publique d'état.

Le médecin conseiller technique ajoute que la charge de travail est également alourdie par l'accumulation sur plusieurs années de dossiers de patients dont la situation n'est pas réglée et dont l'état de santé s'aggrave, auxquels s'ajoutent les dossiers des nouveaux patients.

Elle indique qu'il est contraire au code de déontologie de ne pas recevoir des patients qui en font la demande.

Monsieur le secrétaire général partage la difficulté d'exercer des recommandations en matière de santé et de prévention avec les moyens disponibles ; il indique que sa responsabilité est de hiérarchiser les priorités et d'améliorer les calendriers. Il souhaite discuter sur la pertinence de demander un avis autre que celui de la MDPH pour les priorités médicales.

FO estime qu'il y a un problème de fond qui concerne les moyens, et rappelle que FO refuse d'accepter cette contrainte.

Monsieur le secrétaire général répond que le principe de réalité nous oblige à trouver des solutions qui permettent d'améliorer les conditions de santé et surtout d'éviter la détérioration de la santé des personnels. Le problème principal est celui de la pénurie de médecins du travail, qui dépasse le cadre du CHSCT. Il explique qu'il était favorable à priori au recrutement d'un médecin généraliste, que ce recrutement ne posait pas de problème budgétaire, mais que l'administration ne peut pas prendre le risque de commettre une infraction pénale.

Le médecin conseiller technique répond que tous les contrats des médecins doivent être soumis au conseil de l'ordre et que les avis sont rendus en consultant des juristes qui connaissent la réglementation.

Monsieur le secrétaire général invite le directeur des ressources humaines à aborder le dernier point à l'ordre du jour.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique que les échanges qu'il a eu avec le secrétaire du CHSCT les a conduits à s'interroger sur le protocole de visite.

Le secrétaire du CHSCT estime que les questions qui se posaient ont en partie été réglées. Il reste à arrêter qui, du secrétaire du CHSCT ou du conseiller de prévention, rédige le projet de compte rendu.

Les préconisations posent également des problèmes, car elles peuvent nécessiter une expertise qui dépasse les compétences des représentants des personnels.

Monsieur le secrétaire général est favorable à une alternance dans la rédaction des comptes rendus, et indique que les préconisations n'engagent pas les représentants des personnels dans la mesure où elles sont travaillées ensuite en séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 h 25.

Fait à Lyon,
Le 14 mai 2014

Le secrétaire du CHSCT

Signé

Marc Souveton

Le président de séance

Signé

Pierre Arène