

COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE (CHSCTA) DE LYON

PROJET DE COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 24 JANVIER 2017

Président :

M. Bruno Dupont, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines (DRH)

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - Mme Françoise Bonnet, lycée Jacques Brel à Vénissieux (FSU)
 - Mme Isabelle Cert, lycée Germaine Tillion à Saint-Bel (UNSA)
 - M. Dan Helmlinger, collège Frédéric Mistral à Feyzin (UNSA)
 - M. Dominique Senac, SEP du lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
 - M. Marc Souveton, école publique Montaud à St Etienne (FSU)
 - M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)
- Membres suppléants :
 - Mme Maud Rouvière, collège François Truffaut à Rive de Gier (FSU)
 - Mme Josiane Rambaud, collège les Pierres dorées au Bois d'Oingt (FSU)

Participaient également à la réunion :

- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)
- Mme Bernadette Gérard, conseillère de prévention académique (CPA)
- Mme Brigitte Lewandowski, conseillère de prévention départementale à la DSDEN de la Loire (CPD)

Ordre du jour :

- Compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 7 novembre 2016
- Compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 12 décembre 2016
- Compte-rendu de la visite du lycée Saint-Exupéry à Bellegarde et calendrier des prochaines visites
- Lettre de mission de la CPA
- Constitution et objectifs de travail du groupe de travail « produits dangereux »
- Points sur les actions en cours : recrutement des médecins de prévention, constitution de la cellule de veille QVT et bassins retenus pour l'enquête, déploiement des registres, formation
- Questions diverses

Le directeur des ressources humaines ouvre la séance à 14 h.

Il présente ses excuses aux membres de la délégation du CHSCTA pour son absence à la visite du 13 janvier. Retenu pour d'autres missions c'est madame la secrétaire générale adjointe, directrice des affaires générales et financières et de la modernisation qui a conduit la délégation.

Il invite les organisations syndicales à présenter leurs éventuelles déclarations préalables.

- Déclaration liminaire de la FSU :

« Les représentants de la FSU constatent une nouvelle fois que les questions sur les RPS, le déploiement des registres, le recrutement du médecin de prévention, sont à l'ordre du jour. Nous attendons donc des réponses précises sur ses dossiers que nous travaillons depuis si longtemps.

Les représentants de la FSU prennent acte sur la proposition du groupe de travail sur les « risques chimiques » et demandent la participation d'un élu FSU comme pour les autres organisations syndicales. Dans ce même cadre, ils demandent qu'une analyse des travaux sur le numérique produit par le CHSCT de l'Ain, soit effectuée.

Les représentants de la FSU s'insurgent contre la remise en question de décisions débattues en séance.

Les représentants de la FSU se félicitent du délai de la communication du compte rendu de la visite de Bellegarde sur Valserine, mais demandent que soient débattues et votées les préconisations en séance.

Les représentants de la FSU demandent que le CHSCTA soit informé des suites données.

Les représentants de la FSU notent qu'enfin sont arrivées les décharges pour les élus du CHSCT mais déplorent toujours le délai trop long de transmission des convocations au CHSCT.

Les représentants de la FSU rappellent que les adresses de contact pour les CHSCTD ne sont toujours pas valides à ce jour.

Les représentants de la FSU veulent connaître l'état d'avancée des travaux du stagiaire IRA sur les TZR. »

Le directeur des ressources humaines apporte les réponses suivantes :

- Concernant les RPS, 3 bassins ont été choisis pour l'enquête portant sur la qualité de vie au travail : Ain Ouest, Loire Centre et Lyon Nord. Le questionnaire en ligne va être diffusé à tous les personnels de l'Education nationale de ces 3 bassins et des circonscriptions sécantes à ces derniers début février. La cellule de prévention, qui analysera les résultats de cette enquête et émettra des préconisations, n'est pas complètement constituée. Il manque à la liste présentée les noms des 3 représentants des chefs d'établissement. Les désignations sont en cours.

La CPD de la Loire fait part de deux demandes émanant d'un groupe de travail (GT) du CHSCT de la Loire. D'une part le secrétaire de ce CHSCTD souhaite participer à la cellule de prévention. D'autre part, les membres de ce groupe s'interrogent sur l'absence des enseignants intervenant dans les IME parmi le public sondé.

Le DRH répond qu'il n'est pas souhaitable d'intégrer les secrétaires des CHSCTD au sein de la cellule. Tout d'abord car il s'agit d'une démarche académique. Ensuite car l'objectif de cette cellule est d'être opérationnelle. La liste de ses membres est suffisamment conséquente. Ajouter d'autres membres ralentirait le travail de concertation. Il ajoute qu'il y aura de toute façon des échanges avec les membres des CHSCTD autour des actions à mettre en place, notamment lors des réunions organisées entre les conseillers de prévention et les secrétaires des CHSCT.

S'agissant des IME, le DRH rappelle que ces établissements relèvent du ministère des affaires sociales et de la santé et qu'ils ont leur propre CHSCT.

- Concernant le déploiement des registres dématérialisés il a été demandé de ne pas utiliser le lien renvoyant sur Idéal. La DSI va donc créer un nouvel espace dans Aréna. Le DRH précise que l'envoi du courriel prévu pour organiser l'information des personnels sur la dématérialisation des registres sera effectué dès que ces aspects techniques seront résolus. La CPA précise que la phrase demandée lors du dernier CHSCTA a été ajoutée dans l'affiche annonçant la dématérialisation des registres. Le lien va être enlevé de l'affiche et les personnels vont être invités à aller dans la rubrique « Intranet, Logiciels et Outils » via Arena.
- Concernant la médecine de prévention le DRH annonce la prise de fonction d'un médecin de prévention au 1^{er} février 2017. Il s'agit du Docteur Sophie Guyard, qui a déjà exercé au rectorat. Il précise qu'elle possède le diplôme nécessaire pour l'encadrement de médecins collaborateurs. Elle interviendra dans le Rhône. Le Docteur Dumont interviendra dans l'Ain et dans la Loire. Il gardera quelques dossiers dans le Rhône. Par ailleurs, le recrutement d'infirmiers, comme il se pratique avec succès dans d'autres académies, est en cours de réflexion.

- Concernant la demande de création d'un groupe de travail spécifique aux TICE, le DRH demande à la FSU de préciser sa demande.

La FSU propose que le secrétaire du CHSCT de l'Ain vienne présenter en CHSCTA les travaux menés dans l'Ain afin que les représentants du personnel puissent faire des propositions d'actions à mener.

L'ISST ne conçoit pas que le travail mené par un GT soit amendé par un autre. Le CHSCTA n'est pas un service de retraitement de ce qui est fait par ailleurs. Il conseille aux organisations syndicales de se rapprocher des collègues de l'Ain afin de finaliser le travail au sein du groupe de travail constitué dans l'Ain.

Le DRH partage l'avis de l'ISST.

La FSU souhaite un travail inter-CHSCTD afin de faire des préconisations sur l'ensemble de l'académie à partir des résultats de l'enquête.

Le DRH reconnaît que le travail réalisé est un travail de fond conséquent qui répond à une problématique de l'Ain. Il rejoint l'ISST sur le fait qu'il ne faut pas multiplier les réunions et qu'il est difficile de participer à tous ces travaux de groupe. Il demande si, au-delà du rapport, des décisions ont été prises par le CHSCTD de l'Ain.

La FSU répond que c'est justement parce qu'aucune décision n'a été prise que cela pose problème. Le travail réalisé et les analyses proposées n'ont pas été mis en débat. La constitution d'un groupe de travail inter CHSCT permettrait de mener à bien ce qui a été commencé et de passer du constat à l'action. Selon la FSU, l'enquête a une portée qui va au-delà de l'Ain. Elle souhaite que l'on prenne la mesure du contenu à exploiter.

L'ISST insiste sur l'importance d'acter que, d'une manière générale, un travail de groupe aboutisse à des propositions et à des conclusions. Dans le cas présent il manque les propositions faites à l'administration pour aller vers une amélioration de l'utilisation des TICE. Il est indispensable, selon lui, de poser ce principe pour tous les groupes de travail.

Le DRH ajoute qu'il est effectivement nécessaire d'aller au bout de la démarche de la manière la plus efficace possible.

La FSU propose d'utiliser les jours de formation interne dont disposent les organisations syndicales pour finaliser ce qui a été commencé et faire ensuite des propositions à l'administration.

- Le DRH demande la signification du 3^{ème} paragraphe : « *Les représentants de la FSU s'insurgent contre la remise en question de décisions débattues en séance.* ».

La FSU précise qu'il s'agit du choix du prochain lieu de visite du CHSCTA. Lors de la dernière réunion du CHSCTA un établissement avait été retenu. Or, l'administration est revenue sur ce choix.

Le DRH explique qu'après la dernière réunion du CHSCTA il a appris que la situation était connue de l'administration et en cours de traitement. Il a donc informé le secrétaire du CHSCT de l'impossibilité de mener cette visite. En tant que DRH il doit affectivement veiller à ce que les conditions soient propices au bon déroulement des visites et ce dans le respect de chacun. Dans le cas présent il s'avère que les conditions ne sont pas réunies pour faire une visite de manière sereine.

La FSU déplore cette remise en cause d'une décision prise par les membres du CHSCTA car elle les discrédite et fait perdre du temps à tous. Elle propose que le questionnaire préalable à l'enquête soit diffusé au personnel sans visite immédiate, afin de recueillir des informations sur la situation.

Le DRH répète que des précautions doivent être prises lorsqu'une intervention est déjà en cours. D'autre part, lorsqu'une situation est vraiment critique, il existe d'autres façons de procéder : une demande d'audience de la part du personnel par exemple. L'administration travaille alors avec la hiérarchie et fait avancer les choses. Il ajoute que dans la situation présente le CHSCT apparaîtrait comme un organe de contrôle et risquerait d'être instrumentalisé.

L'UNSA demande que le CHSCT soit informé de ce qui est mis en œuvre par l'administration s'il n'y a pas de visite programmée.

Le DRH est favorable à un retour. Il rappelle qu'il l'a d'ailleurs sur plusieurs situations fait lors du dernier CHSCTA. Il explique que les personnels d'un établissement peuvent avoir l'impression que le rectorat n'agit pas alors que ce n'est pas le cas. Un minimum de confiance est nécessaire.

FO ajoute que l'objectif n'est pas d'ajouter du malaise à une situation difficile mais de trouver des pistes pour éviter que de tels problèmes ne se reproduisent. Le rôle du CHSCT est d'apaiser les choses de façon à préserver la santé des personnels et leur permettre de travailler dans des conditions normales. La question est alors de savoir à quel moment le CHSCT doit être informé et à quel moment il peut donner un avis. Un travail sur une situation pourrait faire l'objet d'une commission qui fonctionnerait en vase clos et dans une confiance réciproque.

Le DRH répond que ces échanges peuvent avoir lieu en CHSCT sans être portés au PV. En l'occurrence, dans la situation évoquée le diagnostic est partagé. Il est nécessaire maintenant d'améliorer la situation.

La FSU souhaite s'assurer que la perception du rôle du CHSCT est bien partagée : le CHSCT n'est pas une instance de contrôle mais de conseil et de ce fait il n'effectue pas le même travail que la direction des ressources humaines du rectorat.

Le DRH répond que la perception est bien identique.

- Concernant la transmission tardive des convocations aux membres du CHSCTA il est décidé d'un commun accord de ne plus faire figurer l'ordre du jour sur ces dernières. Les convocations seront ainsi communiquées au secrétaire général de l'académie plus tôt. L'ordre du jour sera envoyé ultérieurement aux membres du CHSCTA, en même temps que les documents de travail.
Il est par ailleurs décidé d'utiliser la transmission de tous les fichiers via un lien renvoyant à l'espace collaboratif de chacun dans Idéal. Cette communication a été expérimentée avec succès pour la préparation de la présente réunion.
- Concernant la mise à jour des coordonnées des membres du CHSCTA sur l'affiche présentant le dispositif SST la CPA visionne l'affiche en ligne. Cette dernière comporte bien les bonnes coordonnées. Elle précise qu'elle a également à cette occasion réactivé les liens de cette affiche. Il lui reste à changer la forme pour que cette affiche soit en conformité avec la charte graphique.

– [Compte rendu du CHSCTA du 7 novembre 2016](#)

Après modification (en page 8) le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

– [Compte rendu du CHSCTA du 12 décembre 2016](#)

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

- [Compte-rendu de la visite du lycée Saint-Exupéry à Bellegarde et calendrier des prochaines visites](#)

La visite s'est déroulée le vendredi le 13 janvier. Le compte-rendu a été finalisé et transmis à tous le 17 janvier, après avoir été relu, annoté et complété par les membres de la délégation.

La CPA présente de façon synthétique les informations importantes recueillies lors de la réunion avec l'équipe de direction, lors de la rencontre avec le personnel, lors de la visite des locaux et dans les réponses à l'enquête organisée début décembre auprès du personnel. La direction a listé les travaux réalisés, ceux qui allaient l'être et les demandes de subvention en cours.

Les observations faites par les personnels dans la rubrique « commentaires » du questionnaire sont nombreuses. Elles ont aidé les membres de la délégation à préparer la visite. Comme la procédure le prévoit elles n'ont pas été communiquées à la direction de l'établissement afin de préserver l'anonymat des rédacteurs.

Les échanges avec le personnel ont confirmé les résultats quantitatifs, le verbatim et l'exposé de la direction. La délégation n'a pas constaté de différence de vision entre la direction et le personnel. Somme toute elle a remarqué que le personnel rencontré était peu informé des suites données à certains dysfonctionnements.

FO n'a pu participer à cette visite mais précise que depuis plusieurs semaines des personnels l'interpellaient sur les températures insuffisantes. FO cite une réponse du sénat du 16 septembre 1999 et fait référence au code de la construction et de l'habitation stipulant que la température normale doit s'élever au moins à 19°C dans les pièces dans lesquelles les personnes travaillent assises. La température recommandée pour une salle de classe serait également comprise entre 20-22°C. FO déplore qu'une partie du lycée soit en dessous de ces recommandations et souligne la responsabilité du conseil régional en la matière. FO ajoute que le personnel du CDI vit le pire en matière de température.

Après échanges sur le problème du chauffage relaté dans le compte-rendu, la question de la transmission du verbatim est mise en débat. Faut-il le joindre au compte-rendu ou pas ?

La FSU pense que l'on ne peut pas faire fi de ce contenu car les personnels qui ont utilisé cet espace de commentaires en répondant au questionnaire ne sont probablement pas venus rencontrer la délégation.

La CPA attire l'attention des membres du CHSCTA sur le fait que les personnels qui répondent au questionnaire ne savent pas si leurs remarques seront transmises ou pas à leur chef d'établissement.

Le DRH rappelle que la transmission de ce verbatim n'est pas prévue dans le protocole des visites. En effet certaines réponses sont excessives dans leur forme.

FO s'inquiète du risque de procès pour calomnie à propos de ces réponses excessives.

L'UNSA pense que l'idée d'un verbatim est intéressante et instructive pour s'imprégner du climat avant de découvrir l'établissement et de rencontrer les personnels. C'est de la matière brute dont les membres qui participent aux visites se saisissent pour approfondir certains points lors des rencontres. C'est un document préparatoire qui permet en fait d'aller plus loin. Il y a cependant des observations qui ne sont pas abordées lors des rencontres. Il est donc important de les conserver sans les publier tel quel. Les édulcorer s'apparente à de la censure. Ne pas le faire est également de la censure. Il est nécessaire de retraduire les idées de ce verbatim et des échanges qui ont lieu à l'oral mais de ne pas diffuser en l'état.

Le DRH voit deux alternatives : soit cette rubrique est cadrée et le contenu est plus restreint, soit elle est complètement ouverte et la parole libérée ne peut être partagée comme telle avec la communauté éducative.

Suite à une proposition de FO il est décidé d'ajouter une question lors de l'enquête précédant la visite prévue en mai 2017. Les membres du CHSCTA se mettent d'accord sur la formulation suivante de cette dernière :

« Acceptez-vous que vos remarques soient rendues publiques ? Oui Non »

Si le CHSCTA se rend compte que cela limite la parole, il ne proposera plus la question. Si, au contraire, cela libère toujours la parole, il se mettra d'accord sur les éléments à transmettre.

La CPA se charge de demander à la DPS s'il est techniquement possible d'ajouter cette question.

La FSU propose d'envoyer par voie électronique aux membres de la délégation une synthèse du contenu du verbatim obtenu lors de la dernière visite avec un chiffrage des observations redondantes.

Il est décidé que cette synthèse sera transmise à l'établissement quand les membres de la délégation se seront mis d'accord sur la formulation définitive. Pour ne pas perdre de temps le visa de l'ensemble du CHSCTA ne sera pas demandé.

La FSU présente les suggestions faites par les représentants du personnel suite à la visite.

Le DRH rappelle que la première proposition concernant une éventuelle intervention de madame la rectrice auprès du conseil régional ne peut être retenue par l'administration car madame la rectrice n'intervient pas au coup par coup pour un établissement sans avoir préalablement resitué la situation par rapport à celle de tous les établissements de l'académie. Le dialogue institutionnel est complètement construit. Il s'engage cependant à ce qu'elle soit informée de la situation.

L'UNSA pense qu'il est effectivement important que la rectrice soit informée et que le conseil régional soit au courant des préconisations faites par le CHSCTA suite à sa visite.

Concernant le barème de répartition des postes utilisé par l'académie le DRH explique qu'il est connu des chefs d'établissement. La rectrice évoque ce barème lors des rencontres qu'elle organise avec ces derniers.

FO demande l'ajout d'une neuvième suggestion portant sur le déménagement du CDI dans une salle chauffée.

Le calendrier suivant des visites et les lieux à visiter est adopté :

- Mardi 14 février 2017 au CIO Lyon Est après saisine du CHSCTA par deux représentants des COP pour des problèmes de chauffage et d'accès au réseau informatique
- Lundi 13 mars 2017 à la DSDEN de la Loire à Saint-Etienne
- Jeudi 13 avril 2017 au collège Eugénie POMEY à Amplepuis
- Mardi 9 mai 2017 au lycée Rosa PARKS à Neuville (lycée sans installation sportive)

- [Lettre de mission de la CPA](#) (cf. annexe)

La CPA présente le projet de lettre et explique que le contenu de celle-ci figure dans le guide juridique qui accompagne la circulaire du 10 avril 2015 relative aux règles applicables aux CHSCT dans la fonction publique d'Etat.

L'UNSA demande comment se fera la contribution à l'analyse des causes des accidents de service alors que lors du dernier CHSCT il a été constaté que les remontées du logiciel ANAGRAM recensant ces accidents n'étaient pas exploitables.

La CPA répond que depuis le dernier CHSCTA elle a échangé avec l'équipe qui saisit les données dans ANAGRAM. Elle a alors constaté que la saisie était pour le moment incomplète. Elle doit assister prochainement à une présentation du logiciel. Les données actuelles ne permettent pas de faire une analyse des accidents mais il ne faut pas s'interdire d'utiliser l'outil pour autant.

Le DRH explique que la lettre de mission reprend largement les compétences du CHSCT. Les CPA ont en charge l'intégralité de la mission. Ce n'est pas pour autant qu'ils vont tout faire.

L'UNSA précise que les accidents de service sont un sujet important et que jusqu'à présent aucun outil vraiment efficace n'a été trouvé car la difficulté réside surtout dans la remontée succincte des informations portant sur les accidents par les chefs d'établissement.

Le DRH répond que ce n'est pas une raison pour l'enlever de la lettre de mission.

- Constitution et objectifs de travail du groupe de travail « produits dangereux »

Le DRH explique qu'il est important, avant de débattre, de rappeler les objectifs académiques figurant dans le programme de prévention 2017 et les orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 :

- « *Mettre en place et animer un groupe de travail spécifique aux risques professionnels liés aux produits chimiques dangereux (amiante, CMR et autres produits dangereux) regroupant les acteurs de la santé au travail. Les objectifs : recensement de la présence des DTA dans les écoles et les établissements, vérification de la mise à jour de ces dossiers, mise en place des mesures à prendre en cas de situation avérée d'exposition à l'amiante, inventaire des CMR et autres produits dangereux présents dans les structures de l'académie, mise en place d'actions d'information sur les risques encourus et les moyens à mettre en place pour les éviter.* »¹
- « *La circulaire relative à la prévention du risque d'exposition à l'amiante présente les modalités de prévention des risques liés à une exposition environnementale ou à des travaux sur ou à proximité de matériaux amiantés. Chaque chef de service doit s'assurer de la réalisation et de la mise à jour des dossiers techniques amiante (DTA) qui doivent être tenus à la disposition des personnels, de leurs représentants et des CHSCT. Ils doivent également s'assurer de la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées qui doivent être inscrites dans le document unique d'évaluation des risques, de la traçabilité des expositions à l'amiante (fiche et attestation d'exposition), et du suivi médical des agents exposés. La circulaire relative aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents exposés à une substance CMR précise les modalités d'information des agents, de traçabilité des expositions et de suivi médical.* »²

Le groupe de travail abordera tous les produits dangereux : CMR, amiante et autres produits dangereux.

Ce groupe restreint pourra être à géométrie variable. Il sera constitué du secrétaire du CHSCTA, de la CPA, de l'ISST, du médecin de prévention du Rhône, des CPD et de 3 représentants du personnel, membres du CHSCTA. Le GT aura des échanges avec les CHSCT départementaux afin de partager la réflexion et les conclusions.

La CPA explique que la circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique préconise un groupe de pilotage spécifique à l'amiante. Les orientations ministérielles indiquent par ailleurs la nécessité de mettre en œuvre des actions relatives à l'amiante et aux CMR. Afin de ne pas mobiliser les acteurs concernés trop souvent il a été décidé de regrouper les deux thèmes de travail.

Le DRH ajoute que la circulaire ne cadre pas la manière de procéder. Il sera également possible de travailler ponctuellement avec des experts ou des personnes ressources.

La CPA demande à chacune des organisations syndicales de désigner rapidement un participant à ce groupe de travail.

FO apprend aux membres du CHSCTA que son suppléant FO au CHSCTA n'est plus disponible en raison de ses nouvelles responsabilités. Il sera difficile à une seule personne d'être présente à toutes les réunions.

Les membres se mettent d'accord sur la présence du secrétaire du CHSCTA et d'un représentant par organisation syndicale dans ce groupe.

¹ Programme de prévention 2017 de l'académie de Lyon

² Orientations stratégiques ministérielles du MENESR pour l'année scolaire 2016-2017

L'UNSA souhaite savoir si le groupe de travail va durer toute l'année 2017.

La CPA répond que cela dépendra du rythme du groupe et de ses productions. Il est probable que ce groupe perdure en 2018 car il y a un important travail de recensement et d'information à faire en la matière.

Le DRH ajoute qu'effectivement, comme cela a été souligné par FO lors d'un précédent CHSCT, le sujet de l'amiante n'a été travaillé que ponctuellement ces dernières années. Il s'agit bien d'en faire un vrai chantier académique car il y a des enjeux importants.

- La formation

Les points sur les actions en cours ayant été abordés en début de réunion, en réponse à la déclaration préalable, la dernière thématique à aborder est la formation.

La CPA informe les membres du CHSCTA qu'elle a transmis le cahier des charges de la formation-action relative aux visites des CHSCT à l'ARACT. Celui-ci devrait être examiné prochainement par une commission. Elle informera les membres du CHSCTA dès que la mise en œuvre sera décidée, sans attendre la tenue d'une réunion du CHSCTA.

D'autre part, elle participera fin janvier à la formation initiale des CPA.

Enfin, en mars elle co animera avec l'ISST la formation des nouveaux assistants de prévention du premier degré de l'académie.

Elle ajoute qu'un recensement des personnes ayant bénéficié des deux jours de formation théorique prévus pour les assistants de prévention et n'ayant pas effectué la visite d'une école avec l'ISST a été réalisé. La participation à cette visite, qui constitue le 3^{ème} jour de formation, permettra de les nommer assistants de prévention.

L'ordre du jour étant épuisé, le directeur des ressources humaines remercie les participants et clôt la séance à 17 heures.

Adopté par le CHSCTA de l'académie de Lyon, le 21 mars 2017.

Le secrétaire du CHSCTA

Le président de séance

Marc Souveton

Bruno Dupont