Webconférence

Réforme de la santé au travail : s'informer et agir pour accompagner les agents en arrêt longue maladie et faciliter leur retour à l'emploi.

01 février 2022

Interne

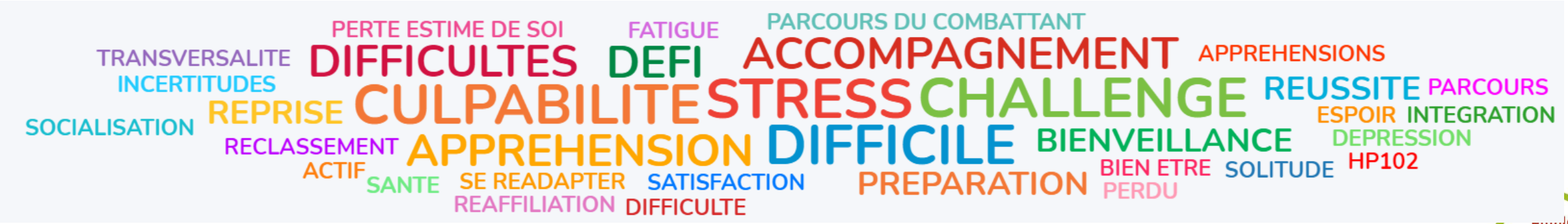
Introduction- *FIPHFP*

Programme

1. Les enjeux de la réforme par la **DREETS**
2. Dans la peau d'un **journaliste** - en sous-groupes
3. Quels **acteurs** dans le maintien dans l'emploi ?
4. Table ronde avec les **experts** : DREETS – Cap Emploi – Carsat – ARACT - FIPHFP

Interne

Wooclap : EN 1 MOT, pour vous, en tant qu'agent de la fonction publique, que représente le Retour en emploi après un arrêt long ?



Les enjeux de la réforme pour les employeurs publics

Dr Marie-Ange CHANCELIER et Madame Fatima Baibou, référente juridique

Interne

• Volet P.D.P. de la loi n° 2021-1018 du 2 Août 2021
• pour renforcer la prévention
• en santé au travail

• Réunion FIPHFP du 01/02/2022

• *Dr Marie-Ange CHANCELIER - Médecin Inspecteur du travail*
• *Mme Fatima BAIBOU-Inspectrice du travail ARM - appui ressource méthode*

Titre Ier (art. 1 à 10) : Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail

Titre II (art. 11 à 17) : Définir l'offre de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement

Titre III (art. 18 à 29) : Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle

Titre IV (art. 30 à 39): Réorganiser la gouvernance de la prévention de la sante au travail

Titre V (article 40) : Dispositions finales

Sauf disposition contraire, entre en vigueur le 31 mars 2022

47 décrets d'application prévus d'ici fin Mars 2022

Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonnement de la sante publique et la santé au travail

Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle

Définir l'offre de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail (SPTS) aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement

Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

Art. 1

Art. 7

1. Les SST deviennent des SPST

1° Les Services de santé au travail deviennent des Service **de Prévention** et de Santé au travail.

Leurs missions générales sont modifiées/complétées par :

- Les services de santé au travail ont pour mission ~~exclusive~~ **principale** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.
- Ils apportent leur aide à l'entreprise pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Ils accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise
- Ils participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail

Art. 11

1.a Missions socle des SPSTI : art L 4622-9-1

Services aux adhérents

- fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un **ensemble socle de services**
  - prévention des risques professionnels,
  - suivi individuel des travailleurs ,
  - **Prévention de la désinsertion professionnelle,**

- la liste et les modalités sont définies par le **comité national de prévention et de santé au travail** (CNPST) et approuvées par voie réglementaire.
- peut également leur proposer une **offre de services complémentaires** qu'il détermine

Art. 14

1.b Le SPSTI communique à ses adhérents, au comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST) et rend public :

- **Son offre de services relevant de l'ensemble socle**
- Son offre de services complémentaires
- Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution
- L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret

- Les conditions de transmission et de publicité de ces documents sont précisées par décret.

Interne

2. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM):

Art. 11

Art. 18

- **Art. L. 4622-10**
- Les priorités spécifiques de chaque SPSTI sont précisées dans un CPOM dans le respect:
  - Des missions générales prévues
  - De l'obligation de fournir l'ensemble socle de services prévu
  - Des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail ainsi que de son volet régional,
  - des priorités fixées par la branche professionnelle dans les cas de service de branche
  - en fonction des réalités locales,

- **Art L. 4822-8-1**
- **Le CPOM fixe des exigences minimales relatives à la composition de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle.**

Interne

LE DMT ET LE DMST SE CONNECTENT

Interne

Art. 15

1. Le dossier médical partagé (DMP) : accès et alimentation

- **Le médecin du travail** chargé du suivi de l'état de santé d'une personne **peut accéder à son DMP et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable** quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier, le travailleur **peut s'y opposer ,**

➢ Ce refus - ne constitue pas une faute

- - ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude.
- - n'est pas porté à la connaissance de l'employeur.

➢ **Le DMP comporte un volet relatif à la santé au travail.**

❑ Y sont versés, **sous réserve** du consentement de l'intéressé préalablement informé, les éléments de son DMST nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins (art. L 1111-15 CSP applicable au plus tard le 1er janvier 2024 date fixé par décret)

❑ Ces éléments sont accessibles, **uniquement à des fins de consultation,** aux professionnels de santé participant à la prise en charge du travailleur, **sous réserve** du consentement de ce dernier

➢ Les catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans ce volet sont définies par l'HAS dans le cadre de recommandations de bonne pratique

➢ **Un DMP est conservé pendant une durée de 10 ans à compter de sa clôture.**

Art. 16

2. Le dossier médical en santé au travail (DMST): nouveautés

- **NIR**: Pour chaque titulaire, l'identifiant du DMST est l'identifiant de santé NIR (numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques - art. L 1111-8-1 CST) lorsqu'il dispose d'un tel identifiant.
- **Accès au DMST**
  - Le médecin praticien correspondant et les professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne **sauf** opposition de l'intéressé.
  - Le médecin du travail ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé mentionnés, saisit dans le DMST l'ensemble **des données d'exposition du travailleur (**E de P, des FDS transmises par l'employeur, du DUERP et de la FE). Les **informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent être transmises à un employeur auprès duquel le salarié sollicite un emploi**
  - Lorsque le travailleur relève de plusieurs SPST ou cesse de relever d'un de ces services, son DMST est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, **sauf** refus du travailleur
- Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la CNIL, fixe les modalités de mise en œuvre du présent article.

Interne

Art. 17

3. Le DMST (suite)

- Les systèmes d'information ou les services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte des SPST
  - ✓ doivent être **conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité** élaborés par le groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 1111-24 du code de la santé publique,
  - ✓ **adaptés** aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail,

- Ils sont destinés à être utilisés
  - ✓ pour le traitement de ces données, leur conservation sur support informatique et leur transmission par voie électronique
  - ✓ Afin de garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé à caractère personnel

- **La conformité aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité conditionne la certification**

Interne

TITRE III

MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Interne

LUTTER CONTRE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

1. Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle

Art. 18

- **article L 4622-8-1**
- Le SPST comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle, chargée :
  - de proposer des actions de sensibilisation ;
  - d'identifier les situations individuelles ;
  - de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3;
  - de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale;
- Cette cellule **est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.**
- Les exigences minimales relatives à sa composition **sont fixées par le CPOM**

Interne

Art. 18

1.1 Cellule pluridisciplinaire de PDP

- La cellule remplit ses missions **en collaboration avec** :
  - les professionnels de santé chargés des soins,
  - le service du contrôle médical mentionné à l'article L. 315-1 du code de la sécurité sociale,
  - les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social,
  - les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné,
  - les acteurs de la compensation du handicap,
  - les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelles,
  - les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

- Elle peut être mutualisée, **sur autorisation de l'autorité administrative**, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région.

Interne

Art. 19

1.2 Cellule pluridisciplinaire de PDP : sollicitation

- **L'organisme servant à l'assuré des prestations** au titre des arrêts de travail ou **le service du contrôle médical** **transmet au SPST** des informations relatives aux arrêts de travail :
  - qui remplissent des conditions fixées par décret
  - qui font apparaître un risque de désinsertion professionnelle
  - **sous réserve de l'accord de l'assuré**

- Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la CNIL, précise le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, est effectuée.

- **Entrée en vigueur au 1er janvier 2024**

1.3 Cellule pluridisciplinaire de PDP : information

Art. 19

- **Article L. 4622-2-1 du CT**

➢ Dans le cadre de sa mission de PDP, lorsqu'il à été sollicité pour un travailleur en arrêt maladie, **le SPST** qui accompagne le travailleur,

✓ **informe**

- le service du contrôle médical, *(mentionné à l'art. L.315-1 CSS)*
- les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social *(mentionné au 4° de l'art. L.215-1 CSS)*

✓ leur transmet des **informations relatives au poste et aux conditions de travail** de l'intéressé.

➢ **Selon des modalités définies par décret**

➢ **Sous réserve de l'accord du travailleur**

➢ **Entrée en vigueur au 1er janvier 2024**

Interne

2. Visite médicale à mi carrière : art. L. 4624-2-2

Art. 22

- Le travailleur est examiné par le **médecin du travail** au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur.
- Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance.
- **L'examen médical vise à :**
  - établir **un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
  - **évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
  - sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
- Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures d'adaptation de poste
- peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée qui orientera mais sans possibilités de proposer des mesures d'adaptation (orientation vers le MDT)

Interne

Art. 27

3. Préparer le retour à l'emploi des salariés en arrêt de travail :

- **Le rendez-vous de liaison :**
  - peut être organisé **pendant** l'arrêt de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié. *(détaillé sur la diapo suivante)*

- **Examen de pré reprise par le médecin du travail :**
  - À l'initiative du travailleur, du méd. traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du méd. du travail
  - Dès que le retour du travailleur à son poste est anticipé
  - Notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptations individuelles
  - Durée de l'absence fixée par décret

- **Examen de reprise réalisé par le médecin du travail :**
  - Après un congé de maternité ou un arrêt de travail (maladie ou accident)
  - Durée de l'absence et délais de réalisation de la visite fixés par décret

Art. 27

3.1 Création d'un RDV de liaison pour les agents en arrêt de travail :

- entre le **salarié absent** et l'**employeur**, associant **le SPST**,

- pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non (art. L. 1226-1-3).

- **Objet** : informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

- **organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. L'employeur informe le salarié qu'il peut en solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus. Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié.

Interne

Art. 28

4. Essai encadré : Convention de rééducation professionnelle en entreprise :

- **Est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale**

- Peuvent en bénéficier :
  - Les travailleurs déclarés **inaptes** en application de l'article L. 4624-4
  - Ceux pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de pré reprise mentionné à l'article L. 4624-2-4, un **risque d'inaptitude**

- Détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière

- La rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié ou par un autre employeur

- lorsque le salarié présente sa démission mentionnée à l'article L 1237-1 à l'issue d 'une rééducation professionnelle afin d'être embauché par une autre entreprise, il continue à bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée à l'article L323-3-1 du code de sécurité sociale

Interne

MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS

1. Situation de handicap : Référent handicap

Art. 20

- **L'article L.5213-6-1 CDT est complété**

  - Rappel : depuis le 7 septembre 2018 référent obligatoire dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.
  - Peut désormais participer à la demande de l'agent
    - Au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 : pour toute arrêt de travail du salarié supérieur à une durée fixée par décret. la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre l'agent et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail
    - aux échanges organisés pendant la visite de mi carrière (art. L. 4624-2-2)

    Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

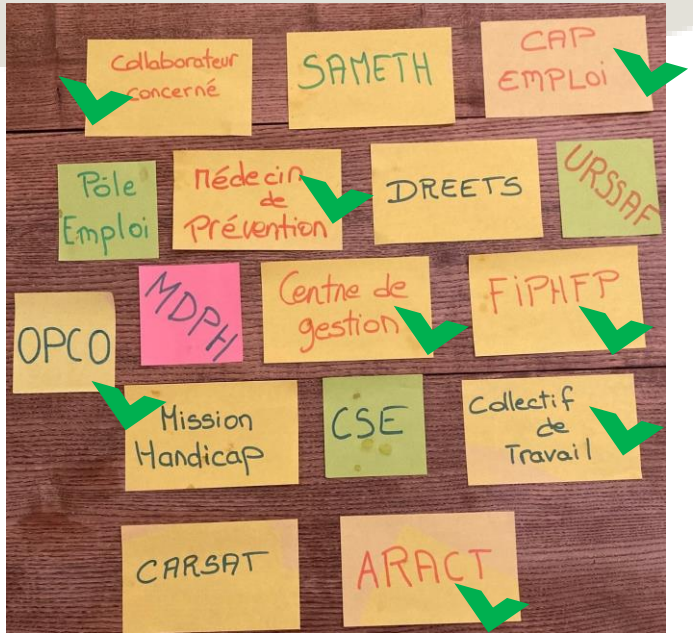
Liberté
Égalité
Fraternité

MERCI DE VOTRE ATTENTION

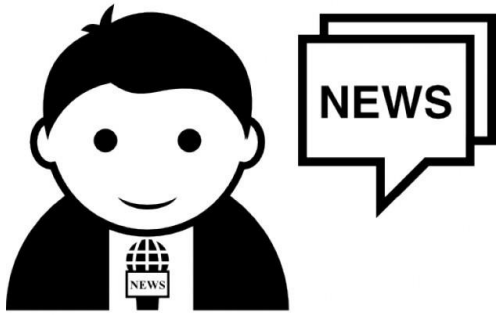
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Occitanie

Wooclap

Quels sont les acteurs pour faciliter la mise en oeuvre du maintien ?



Dans la peau d’un journaliste



Interne

Préparation des échanges de la table ronde

Vos questions péparées en sous-groupe

Comment détecter ? Comment agir ?

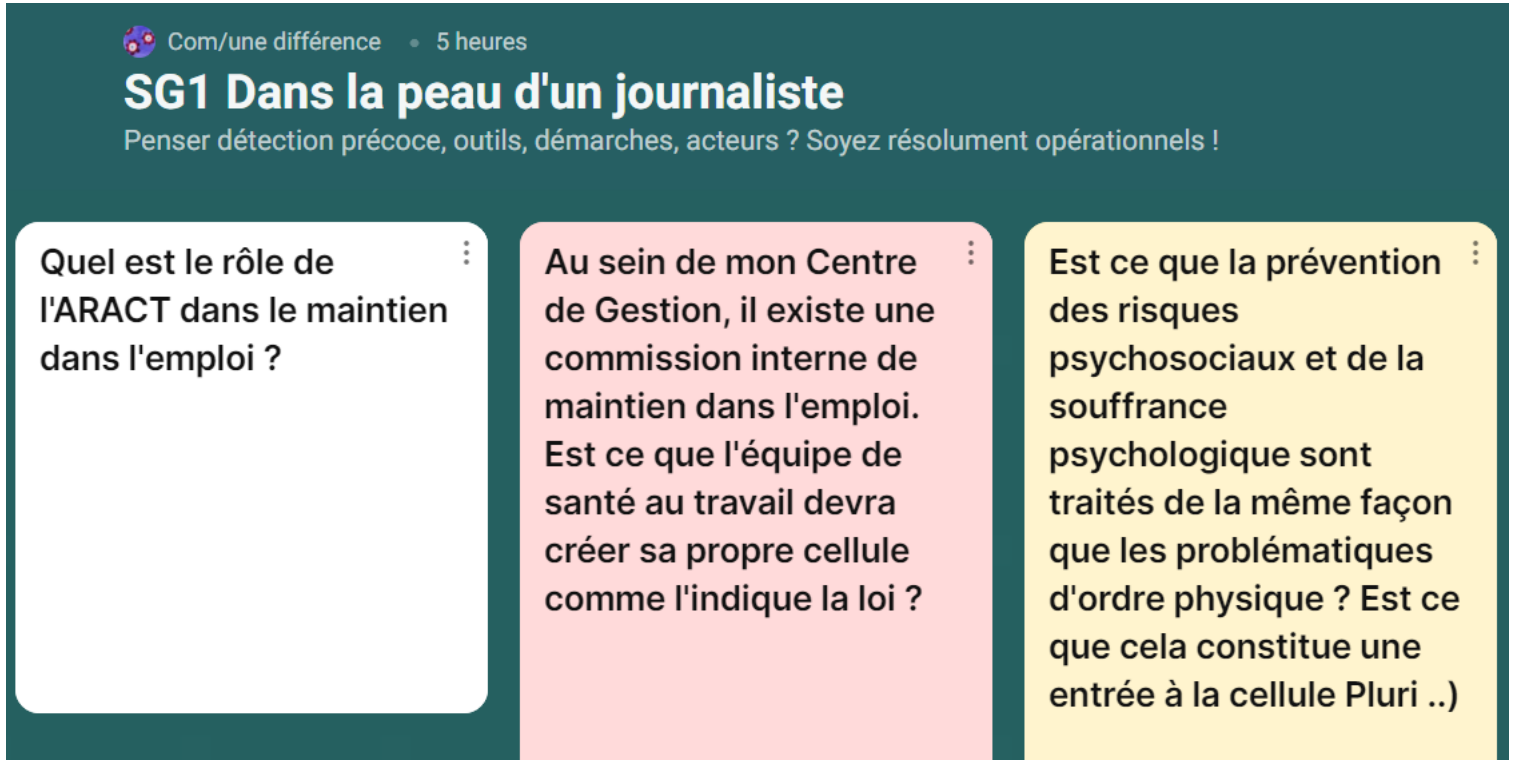
Quelles démarches ?

Quels outils ? Quels acteurs ?

Temps imparti : 20 mn

Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet



Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet

Com/une différence • 6 minutes

SG2 Dans la peau d'un journaliste

Penser détection précoce, outils, démarches, acteurs ? Soyez résolument opérationnels !

Question 1

Quelles seraient les démarches à envisager pour anticiper une reprise suite à un arrêt de longue durée ?

Question 2

Qui puis je contacter si je souhaite reprendre une activité professionnelle aprés un arrêt long pour congé de maladie ?

Question 3

A quel moment l'agent peut prendre contact avec l'agent précité dans la question numéro 2 ?

Question 4

Je ne peux plus exercer mes missions quelles sont les solutions qui peuvent m'être proposées ?

Question 5

Comment mobiliser tous les intervenants internes pour une prise en charge précoce ?

Temps imparti : 20 mn

Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet

Com/une différence • 5 heures

SG3 Dans la peau d'un journaliste

Penser détection précoce, outils, démarches, acteurs ? Soyez résolument opérationnels !

Question 1

Quel accompagnement pendant l'arrêt? Comment garder le contact avec l'agent arrêté et qui s'en occupe?
RH : Conseiller carrière?
Service prévention pour garder neutralité?

Question 2

Comment informer l'agent des procédures d'arrêt pour être acteur de sa situation?
Ses droits, les acteurs à contacter, les procédures...

Question 3

Qui mobiliser pour faire un diagnostic en vue d'un aménagement de poste?

Question 4

Qui fait le suivi de l'aménagement du poste et le lien avec la hiérarchie?

Question 5

Comment traduire les aménagements et préconisations?

Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet

Com/une différence • 5 heures

SG4 Dans la peau d'un journaliste

Penser détection précoce, outils, démarches, acteurs ? Soyez résolument opérationnels !

Je suis en arrêt depuis 3 mois, pouvez-vous m'indiquer vers quels acteurs je peux me diriger?

Pouvez-vous m'indiquer le process de reprise?

Quels sont les étapes?
A quel moment je peux rencontrer le médecin du travail?

Selon ma pathologie, à qui dois-je m'adresser, que dois-je faire ?

Quelles sont les procédures que je vais devoir suivre (CLM, CLD, ...)?

Mon accompagnement va t-il continuer après ma reprise, auprès de qui?

Quels sont les aménagements dont je vais pouvoir bénéficier? (techniques, humains, organisationnels, ergonomiques,...)

Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet

Com/une différence • 8 minutes

SG5 Dans la peau d'un journaliste

Penser détection précoce, outils, démarches, acteurs ? Soyez résolument opérationnels !

CARSAT

Quel est leur rôle en matière de maintien dans l'emploi ?

Medecin du travail

Quel est son rôle lors d'une inaptitude au poste/la fonction ? Est ce lui qui la prononce?

Quelles modalités de collaboration peuvent être envisagées (ex CLM...)?

Quels sont ses moyens de suivi de ses préconisations/comment s'assure t-il/elle qu'elles sont mises en place?

CDG

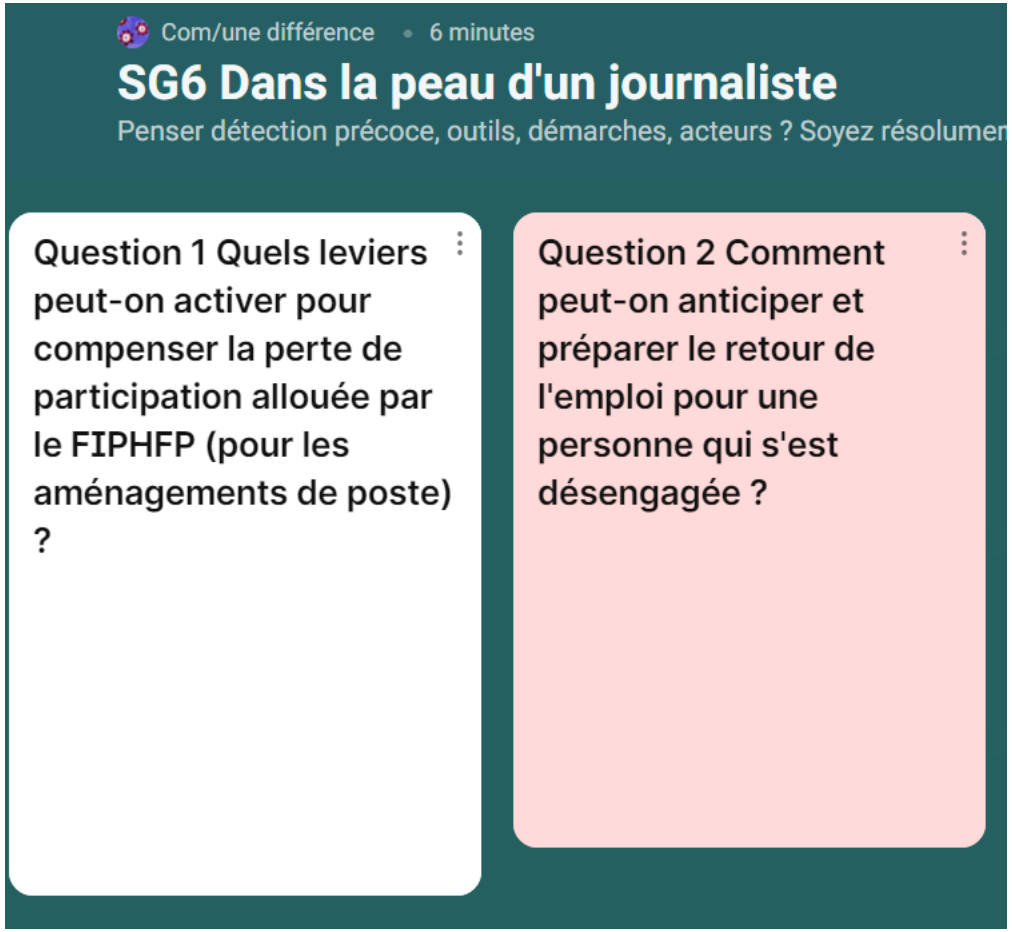
Comment fonctionnent les autres CDG et notamment en matière de longs arrêts ?
Comment font ils pour anticiper (organismes, interne...) cf CLM CLD
Et notamment les instances médicales ?

CAP Emploi

Comment s'articulent les liens entre employeurs et CAP Emploi? Quel est leur rôle?

Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet



Préparation des échanges de la table ronde

Sur Padlet

Com/une différence • 6 minutes

SG8 Dans la peau d'un journaliste

Penser détection précoce, outils, démarches, acteurs ? Soyez résolument opérationnels !

Question 1 : existe-t-il une procédure à proposer à un agent qui souhaite reprendre ?

Question 2 : auprès de qui peut-il se la procurer ?

Question 3 : quels sont les acteurs auprès de qui il pourra trouver des informations pertinentes ?

Question 4 : y a-t-il une durée d'arrêt de travail qui déclenche une procédure de reprise ?

Question 5 : Comment s'organise la visite de reprise ?

Table ronde d’experts

Participants

Docteur Marie-Ange CHANCELIER pour la Dreets

Fatima BAIBOU, référente juridique pour la Dreets

Vincent GOD pour la Carsat

Magalie BRUNELIÈRE pour Cap Emploi

Catherine LEVRAT-PINATEL – pour l'Aract

Brigitte Monier pour le CDG 30

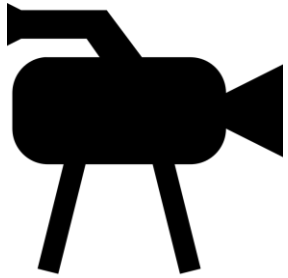
Marc GUERRIER DE DUMAST pour le Fiphfp

Pour retrouver les réponses des experts :

https://us02web.zoom.us/rec/share/duDo748_zdaVsUWAxbRs0HqHK5NVs7peawhScAee4ypeLgXqiKMPhPn9pZqnAXmY.N_DvOzxqWSp3pfmQ?startTime=1643704641000

Conclusion

Pour retrouver le témoignage d’une agent accompagnée dans le cadre de son maintien :
https://www.youtube.com/watch?v=LGQUjtzR1UQ



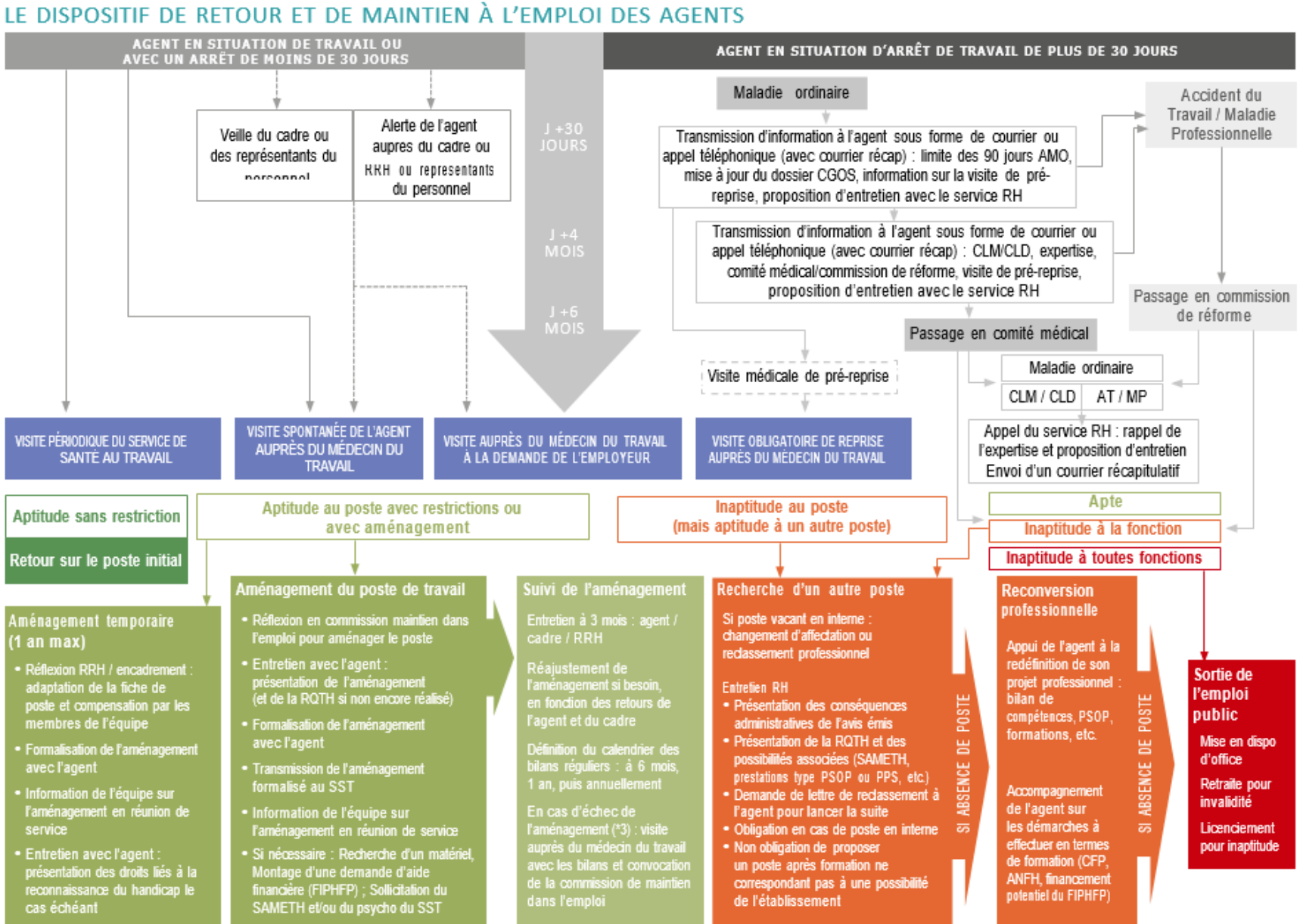
Pour résumer

L’interlocuteur central du dispositif de maintien est le médecin de prévention. Il existe 5 types de visites médicales : La visite périodique, la visite spontanée à la demande de l’agent, la visite à la demande de l’employeur, la visite de pré-reprise, la visite obligatoire de reprise.

Ces visites permettront de valider l’aptitude, les éventuels besoins d’aménagement, de reclassement ou de reconversion.

Interne

Pour résumer :



Pour résumer: les acteurs clés intervenant dans le parcours de l'agent accompagné en maintien dans l'emploi

Acteur principal : l'agent concerné

•Solliciter un entretien auprès du services RH et/ou du service de santé au travail en cas de difficulté ayant un impact professionnel

•Anticiper la date et les modalités de retour à l'emploi en cas d'arrêt de travail avec le service de santé au travail et le service RH : dans la mesure du possible, commencer à organiser son retour au travail dans les 3 semaines ou 1 mois précédant la date de retour.

Interlocuteur principal de l'agent : le référent handicap / maintien dans l'emploi

•Informer, orienter et accompagner l'agent au cours des différentes étapes de maintien dans l'emploi

•Veiller au bon suivi administratif de la situation de l'agent, en lien avec le service RH

•Réaliser l'ensemble des démarches en lien avec le FIPHFP, en lien avec le service RH

le médecin traitant

•Suivre l'état de santé de l'agent, coordonner le parcours de santé et définir les temps d'arrêt et de reprise du travail

les représentants du personnel

•Accompagner l'agent et répondre à ses questions le cas échéant

•Veiller au bon déroulement de la procédure de maintien à l'emploi

Interlocuteur clé : l'encadrement

•Contribuer aux réflexions collectives le cas échéant concernant l'aménagement du poste de travail

•Informer l'équipe, dans le respect du souhait de la personne concernée, et mettre en œuvre l'aménagement

•Contribuer aux bilans réguliers des aménagements

Interlocuteur clé : le médecin du travail (et le service de santé au travail dans son ensemble)

•Etudier et définir l'adéquation entre le poste de travail de l'agent et son état de santé, et préconiser le cas échéant les aménagements à mettre en œuvre et/ou les partenaires à solliciter (CAP EMPLOI, etc.)

•Alerter **le service des ressources humaines** en cas de difficulté de santé d'un agent, en arrêt ou non, nécessitant d'anticiper et de préparer un aménagement de poste de travail et/ou **le service social** qui peut être un lien entre l'employeur et l'agent.

Evaluation

Outils interactifs intéressants et dynamisants, première partie un peu trop rapide et descendante

Merci pour ces apports pluridisciplinaires

Merci!

Merci

Merci beaucoup super atelier c'était la premiere fois mais tres tres bien

Échanges toujours intéressants avec des experts. Merci bien

Très bonnes interventions, merci

Belle journée à vous.

Merci pour ces échanges

Merci à vous !

Échanges très intéressants. Merci

Merci de votre attention