



COMPTE RENDU DU CHSCT-M DU 26 JANVIER 2022

Le CHSCT Ministériel du MAA, présidé par Patrick Soler, s'est déroulé en visioconférence. Étaient présent.es à cette réunion pour la **FSU** (membres et experts) : Philippe Béranger, Anne Le Queré, Angélique Allès, Tony Dos Santos, Frédéric Chassagnette, Lorena Klein [secrétaire du CHSCT MESRI], Nathalie Priymenko, Michel Le Gall et Olivier Devillers. L'administration était représentée par le SRH (dont le BAAS), la DGER (technique et SUP), La DGAL, la DGPE, la cheffe du bureau du cabinet par intérim, des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST) et la coordonnatrice de la médecine de prévention.

Dans ses propos introductifs, le président adresse ses vœux et espère que la prochaine réunion se déroulera en présentiel ; il a bon espoir. **La FSU souligne**, quant à elle, que le contexte de 500000 contaminations appelle à la grande prudence. Elle ajoute que le CHSCT-M doit demeurer la seule instance pour traiter de cette problématique.

Dans la [déclaration liminaire unitaire](#), les sujets à l'ordre du jour sont énoncés mais de manière générale, la dégradation des conditions de travail dans toutes les directions et services du MAA – comme dans l'enseignement supérieur avec les fusions des écoles AgroSup, Supagro et Agrocampus – est à nouveau décriée. **La FSU obtient** de la DGER que ce sujet soit évoqué lors de la prochaine séance, tout comme la question des responsabilités des agents en matière de transport des élèves ou celles des directions pour les vêtements de travail.

1. Actualité COVID

Le BASS énonce un certain nombre de parution ([circulaire DGAFP du 21 janvier](#), [actualisation des FAQ EA](#), [fiche position administrative des agents](#), *flash infos*,) et annonce le prolongement du télétravail 3/4 jours hebdomadaire jusqu'au 2 février. Un point sur la situation dans les services déconcentrés en Outre-Mer est évoqué.

La FSU rappelle que tous les services doivent répondre aux sollicitations du ministère ; il n'est pas normal que la DAAF de la Martinique n'ait pas répondu à l'enquête du BASS. En outre, **la FSU dénonce** des dérives de la part de certains chefs de service qui poussent des agents à dévoiler leur statut vaccinal. Enfin, attention à l'imbrication entre la sphère médicale privée et professionnelle. En effet, dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, un certain nombre de remontées et d'informations d'ordre médical sont demandées aux hiérarchies des agents pour transmission aux autorités sanitaires mais aussi afin d'optimiser l'organisation du travail. Le traitement de ces informations de santé relevant du secret médical, fait l'objet d'une attention particulière de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). Alors **la FSU s'interroge** : Qui sont les personnes chargées de la collecte et du traitement de ces données ? Sont-elles sensibilisées à la responsabilité que la connaissance de ces données implique ? Quelle est la teneur de ces données ? Quel est leur périmètre ? Par quels moyens sont elles collectées ? A quelle fréquence ? Les données collectées sont-elles sécurisées ? Qu'en est-il de la conservation de ces données (depuis mars 2020) ? De leur délai de conservation ? De la garantie de leur bonne destruction, si nécessaire ? Qu'advient-il des données des agents qui depuis le début de la crise ont quittés l'administration (mobilité, retraite etc...) ? Face aux propos du président qui répond que l'on s'éloigne des prérogatives de l'instance, **la FSU rappelle** que dans CHSCT, il y a Sécurité et que la sécurité numérique est bien une problématique qui nous concerne.

Dans l'enseignement technique, la DGER réaffirme sa vigilance en matière de tenue des instances et le suivi des cas positifs/contact ainsi que le télétravail. Elle met en œuvre les dernières annonces du ministre en matière d'équipement en masques - commande le 12 janvier de boîte de 50 masques chirurgicaux par agent -, des masques FFP2 pourront être attribués sur avis motivé. Elle affirme que plus de 60% des capteurs de CO2 sont installés dans les EPLEFPA – une dotation supplémentaire est prévue -. Une notice à ce sujet a été élaborée par les ISST pour guider les équipes pour une installation et un fonctionnement efficaces [voir ci-joint]. Renfort d'1/2 ETP par site pour les services vie scolaire. Pour les autotests, c'est plus compliqué : les stocks du fournisseur sont insuffisants jusqu'à mars mais chaque EPL à court de stocks pourra - sur son budget - s'en procurer et se faire rembourser ensuite par le ministère. Elle conclue son exposé en confirmant que 30 000 HSE seront distribuées pour pallier le passif pédagogique.

Dans l'enseignement supérieur, la DGER donne quelques données à propos des cas Covid (environ 600 cas), les commandes d'autotests et des masques FFP2 (qui sont également fournis à la demande). Il n'y a pas d'obligation de capteurs CO2 dans les écoles de l'enseignement supérieur agricole ; toutefois le recensement montre que 9 écoles sur 10 ont mis en place cet outil – même si ce n'est pas obligatoire-. Des actions de sensibilisation à la vaccination sont toujours menées. En ce qui concerne les CHSCT, la moitié s'est réunie ; les autres écoles vont le faire en février. En matière de télétravail, les écoles veillent à l'application des dernières dispositions : en

moyenne 2.5 à 3 jours par semaine pour chaque agent. La DGER partage le constat d'épuisement général. Un accompagnement des étudiants en souffrance est réalisé.

Via le témoignage du secrétaire du CHSCTREA Hauts de France, **la FSU dénonce** la non tenue d'instances locales - voire régionales - alors que des agent.es ont alerté d'un danger grave et imminent. Que dire également de l'attitude de certaines DRAAF comme en région Centre où les conditions ne sont pas réunies pour préparer sereinement les CHSCT (pas de document de préparation, notamment) ou celle de Nouvelle Aquitaine qui a tardé à réunir l'instance. Ce suivi non régulier d'une instance fondamentale pour nos conditions de travail, est-ce signe d'une fatigue généralisée qui gagne également les services académiques ? Dans tous les cas, nous devons retrouver le sens du collectif et rappeler que c'est aussi une question de volonté ; certaines directions ne jouent pas le jeu.

En matière de protocole sanitaire, **la FSU rappelle** que les chefs d'établissement n'ont pas de repères avec cette nouvelle vague : quand fermer une classe, un centre ou une structure entière ? A quel seuil ? Partout des écarts importants sont notés : on ferme un EPL avec 3 cas dans une région et dans une autre, 70 cas avérés ne changent rien (les équipes de direction sont elles aussi épuisées ; certaines ont soutenu le mouvement de grève, début janvier). La DGER a-t-elle mené une expertise à ce sujet ? Que dire également des lieux problématiques comme les restaurants scolaires ou l'internat (les personnels *Vie scolaire* et infirmiers passent leur temps à gérer les cas contacts) ? **[Voir avis n°1 et 2]**. Les masques chirurgicaux arrivent, bon...l'efficacité de ceux en tissu ont été maintes fois dénoncés dans cette instance depuis 2 ans ; et les masques FFP2 **[avis n°3]** ? Et les autotests **[avis n°5]** ?

La fiche ISST sur les dispositifs d'aération supplémentaire est une réponse plutôt satisfaisante mais il faut que cela soit suivi en local et que certains ISST ne la conteste pas (par exemple, dans la région Centre) ; les purificateurs d'air ne doivent pas être délaissés **[avis n°4]**. En ce qui concerne le télétravail, on est très loin des 3/4 jours obligatoires pour chaque agent dans tous les EPL (c'est pourtant une exigence du Premier Ministre) **[avis n°6]**.

Enfin, quelle réponse en matière d'allègements des programmes et d'examens surtout pour certains territoires d'Outre-Mer **[avis n°7]** ? Les HSE, décidés tardivement d'ailleurs, ne sauraient constituer la seule réponse pour lutter contre passif pédagogique : il est nécessaire de mesurer le climat scolaire.

Sur ce dernier point, la DGER renvoie encore une fois aux décisions de l'EN (en mentionnant qu'Elle aborde souvent la spécificité de la situation dans l'Outre-Mer).

Le président rappelle, lui, l'importance de tenir régulièrement les instances.

2. Arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes et sexuels au MAA

En l'absence du SG adjoint, le SRH présente ce projet d'arrêté – voir rapport de présentation ci-joint - et annonce également la parution prochaine d'une note de service. Un avis du CHSCT-M est demandé avant présentation au CTM.

Pour la FSU, il est nécessaire d'affiner cet arrêté sur la question des délais - ils doivent en effet être réduits tout en gardant la qualité de ce type de prestation -. Il faut également lever la confusion entre le rôle de l'avocat personnel et celui de « allo discrim ». Les agent.es ont aussi du mal à mesurer les résultats : le prestataire est-il dépassé par le nombre qui est peut-être d'ailleurs important ? Au niveau du comité, difficile de savoir quand il se réunit. En outre, obtenir un accès aux décisions - à plus forte raison dans des délais décents - n'est pas aisé. Enfin, en matière de protection fonctionnelle, une note d'information doit être portée à la connaissance des agents avec préalablement une consultation des organisations syndicales sur son contenu.

Le SRH répond que les délais seront précisés dans la note de service. Celle-ci pourra d'ailleurs intégrer le dispositif de la protection fonctionnelle qui pourra être partagée aux OS. Le rapport d' « allo discrim » n'a pas vocation à être diffusé aux agent.es, car ce ne sont que des préconisations. Il confirme qu'il y a en effet une confusion concernant l'avocat « allo discrim » : il n'a qu'un rôle de conseil auprès de l'agent, pas de défense.

3. Point spécifique sur le risque « prion »

La FSU a été à l'initiative de traiter ce risque, identifié à l'école ENVT [voir l'[article](#) sur l'alerte du CHSCT de cette école], mais l'ensemble des OS a également interrogé la DGAL à ce sujet, car les abattoirs peuvent être concernés.

Peut-être parce que le rapport de la mission IGÉSR/ CGAAER a été publié entre la séance du matin et celle de l'après-midi de ce CHSCT-M, M. Coppalle, sous directeur de l'enseignement supérieur à la DGER - qui n'avait pas prévu d'intervenir en plénière -, rappelle qu'un moratoire - qui avait été mis en place dans tous les laboratoires effectuant des recherches sur les prions à la suite de la maladie d'une personne retraitée de l'INRAE, décédée depuis -, est prolongé.

Le rapport, qu'il évoque, constate la probabilité d'une contamination au prion par coupure avec un matériel contaminé. Aussi, pour sortir du moratoire, une évaluation en amont sur l'opportunité ou pas de continuer les recherches est nécessaire, tout

comme la mise en œuvre d'audits externes sur les laboratoires français concernés et la rédaction et l'application d'un guide de bonnes pratiques.

Ce rapport sera présenté devant le CHSCT de l'ENVT le 10 février et devant le CHSCT de l'INRAE le 11 février. Il sera également présenté lors du prochain CHSCT ministériel qui pourra être mobilisé - uniquement à ce sujet - plus tôt, en fonction de la disponibilité des rapporteurs.

La DGAL indique que le cadre est différent entre la manipulation de matériau contaminé dans un laboratoire de recherche et l'inspection en abattoir sur des animaux sans symptôme, car les agent.es des services vétérinaires ne manipulent pas eux-mêmes les matériels à risque spécifiés. Des consignes de protection prévues dans la [note de service 2012-8275 du 26 décembre 2012](#) et doivent être appliquées. Il est prévu de vérifier que les règles sont bien connues et appliquées.

Pour la FSU, il est nécessaire de présenter le guide des bonnes pratiques au prochain CHSCT-M, une des conditions sine qua non pour lever le moratoire **[avis n°8 et 9]**. Puisque ce guide est présenté au CHSCT du MESRI le 17 mars, il apparaît également opportun de réunir les deux instances ministérielles à ce sujet. Cependant, **la FSU regrette** que le guide ne concerne que les laboratoires de recherche. Les salles d'autopsie dans les écoles ne doivent pas être oubliées, tout comme les abattoirs et les équarrissages. Il est important enfin de recenser tous les agent.es exposés à ce risque depuis 1991, date du début de la crise dite de *la vache folle*, car la durée d'incubation peut être très longue (15 ans pour la personne décédée dernièrement) **[avis n°10]**.

La DGAL est prête à revoir la note de service évoquée plus haut.

4. La crise actuelle de l'*Influenza Aviaire*

La DGAL fait un point sur la situation de l'épizootie de la grippe aviaire. Depuis que le premier cas a été déclaré le 26 novembre 2021, la situation s'est dégradée lentement jusqu'à Noël mais tout s'accélère depuis janvier (282 élevages désormais touchés). Toutes les espèces de volailles sont concernées, même si les palmipèdes sont les plus impactés. En outre, facteur aggravant, le virus entraîne une durée d'incubation importante et une expression symptomatique très longue. Les équipes en services déconcentrés et en administration centrale sont découragées, même si la situation des derniers jours semble se stabiliser. L'administration a fait appel aux volontaires : 130 agent.es sont venus en appui aux collègues pour un total de 370 jours d'intervention. Mais les crises se multiplient. Une réflexion est en cours avec les professionnels pour renforcer les règles de biosécurité, restructurer la filière et/ou recourir à la vaccination.

Pour la FSU, depuis 2015, les crises se succèdent. Celle-ci est la quatrième. Nous ne pouvons pas nous contenter d'applaudir les agent.es pour leur dévouement et leur professionnalisme. Les mesures de biosécurité ne suffisent pas. C'est bien le mode d'élevage qui devra être revu. Il faut davantage de moyens humains mais des emplois pérennes car l'appel à volontariat désorganise les services **[Avis n°11 et 12]**. Attention aussi au risque de transmission à l'homme - même si les symptômes sont légers - et la possible recombinaison de l'*Influenza* aviaire avec le SARS-Cov-2.

5. Point sur les conditions de travail au bureau du cabinet

A la suite des témoignages de souffrance au travail à l'encontre de la cheffe du cabinet du ministre de l'agriculture, révélés par [voie de presse](#) et dénoncés lors du [CHSCT-M du 10 et 11 juin](#), les membres de ce comité souhaitent connaître l'état actuel des conditions de travail dans ce service, qui concernent 70 agent.es du MAA. L'actuelle cheffe du bureau du cabinet par intérim, a exposé longuement la réorganisation du service qu'elle a menée : amplitude travail réduite, assistant de prévention nommé, mise en place d'une lettre d'info, sensibilisation aux signaux d'alerte, formalisation des procédures en cours... Elle conclue par une ambiance de travail désormais plus apaisée.

La FSU salue l'exposé - complet et plutôt rassurant - mais tient à rappeler la gravité des faits passés. C'est pourquoi Elle exige – avec les autres OS - qu'une expertise agréée soit nommée pour mener une enquête réellement indépendante sur les RPS (tout cela bien sûr avec l'aval de CHSCT de l'administration centrale). Elle demande également la nomination d'un.e conseiller de prévention pour coordonner le réseau des assistants de la centrale **[voir avis n°13]**.

La réponse du président a été pour le moins surprenante et inattendue. Pendant environ 30 minutes, M. Soler a en effet tout fait pour **éviter la mise aux voix de cet avis. Il a fallu rappeler qu'il ne pouvait pas réglementairement empêcher le vote.**

Prochain CHSCT-M : 30 et 31 mars (sauf si CHSCT en commun avec le MESRI, mi-mars).

POUR INFO - les membres FSU au CHSCTM :

Laurence Brault, Tony Dos Santos, Philippe Béranger,

Olivier Gautié, Angélique Allès, Anne Le Queré.