

Compte-rendu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel des 14 et 15 octobre 2021

Présidence : Patrick SOLLER

FO Agriculture était représentée par : Soizic BLOT, Emmanuel CHARASSE et Mathieu PINSON

A RETENIR

→ Actualités autour de la crise sanitaire Covid-19 :

- Administration centrale et directions régionales : de nouvelles dispositions pour les personnes vulnérables, gestion des obligations vaccinales.
- Situation dans les DROM-COM : des situations contrastées et parfois inquiétantes.
- Enseignement agricole : renforts insuffisants en AE, gestion des cas contacts, auto-tests, capteur de CO2... beaucoup de questions et peu de réponses.

→ Programme national de prévention :

- RETEX POOL ou la valorisation des retours d'expérience au MAA - entrer dans la culture du risque avec une feuille A4 ?
- Séminaire Sécurité en chantiers forestiers pédagogiques : les problèmes de fond - fourniture des équipements de protection, adaptation du cadre réglementaire aux chantiers pédagogiques et formation des enseignants - ne sont pas traités.

- Management des risques dans l'EA : les RPS seront ils abordés ?

→ **Création d'un groupe de travail pour une meilleure gestion bruit en abattoir** : à présager des conditions de travail inchangées pour la plupart des agents en abattoir liées au manque de courage de l'administration.

→ **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles** : examen du projet de lettre de mission pour un référent désigné parmi les membres du CHSCT-M, les OS disent non en l'état en raison d'une définition pas assez claire du périmètre de la mission.

→ **Le conseil médical** : une fusion entre le comité médical et la commission de réforme : un avis mitigé sur la simplification des procédures.

→ **Questions diverses** : Attaque à main armée au SIVEP du Havre, un nouveau cas de la maladie de Creutzfeldt-Jakob au MAA, cette fois-ci à l'ENVT-INRAE.

→ [ALLER AU SOMMAIRE EN FIN DE DOCUMENT](#)

Secrétariat FO Agriculture

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Tél. : 01 49 55 55 52 / 52 84

Courriel : foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général FO Agriculture

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Tél. : 06 11 54 05 32

Courriel : jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr

Déclaration liminaire

[Lire la déclaration liminaire](#)

Approbation des procès verbaux des CHSCT-M des 15 juillet, 26 août, 15 octobre et 3 décembre 2020

Ce point est reporté au prochain CHSCT-M pour des raisons de transmission tardive des documents.

Actualités autour de la crise sanitaire Covid-19

Généralités : vaccination, gestes barrière et formations

L'administration indique que 75% de la population a reçu une première dose de vaccin mais la vigilance doit demeurer. L'ensemble du protocole sanitaire est maintenu, le SRH reste vigilant à l'application de celui-ci en particulier des mesures barrières. Une nouvelle mise à jour est imminente. Le SRH affirme être sensible à l'accompagnement des agents pour le retour en présentiel et à l'évolution des modes de travail.

Le SRH veut mettre l'accent sur la formation aux outils numériques. Le soutien psychologique de l'IAPR perdure. Concernant l'encadrement, le SRH souhaite mettre à disposition une offre de formation afin de "renouer les liens dans le collectif de travail" à base de webinaires et d'échanges de pratiques.

Mise à jour de la FAQ du MAA : « Personnes vulnérables »

Dispositions

La FAQ a donc intégré les dispositions de la [circulaire du 9 septembre 2021](#) du ministère de la transformation et de la fonction publiques relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérable à la Covid-19, en distinguant deux 2 catégories de personnels :

- ceux qui sont sévèrement immunodéprimés. Ils sont en télétravail ou en ASA, ils doivent produire un certificat médical,
- ceux qui ne sont pas sévèrement immunodéprimés. Ils travaillent en présentiel avec la mise en place de mesures adaptées pour les protéger de la contamination (détails dans la note de service). Le chef de service peut demander l'appui du médecin de travail pour l'adaptation . Cette situation peut être modulée en fonction de la densité virale potentielle sur son lieu d'exercice ou la justification d'une contre-indication à la vaccination.

Contestations

Pour les personnes vulnérables reconnues non sévèrement immunodéprimées, en cas de désaccord sur les mesures de protection renforcées mise en place, les chefs de service peuvent demander l'appui du médecin du travail.

Pour mémoire, l'agent ne peut saisir directement le médecin du travail. Seul le chef de service en a l'initiative.

FO Agriculture rappelle l'effectif limité de médecins de travail.

L'administration indique que le service de médecine de prévention du MAA pourra pallier à l'absence de médecin du travail et être sollicité, en particulier le docteur BENOLIEL.

Agents cohabitant avec une personne vulnérable

FO Agriculture demande à l'administration si elle envisage de faire évoluer le dispositif concernant les agents vivant avec une personne vulnérable. La réponse est négative, la position d'activité des ces agents reste inchangée. Le présentiel est privilégié avec des mesures de protections renforcées, si ce n'est pas possible, c'est le télétravail qui s'applique, si les missions le permettent. Si ce n'est pas le cas, il n'est plus possible d'obtenir une ASA.

FO Agriculture revendique pour ces agents la possibilité d'être placés en ASA si le télétravail n'est pas possible afin de véritablement les protéger d'éventuelles contaminations sur le lieu de travail.

Problèmes soulevés

Le cabinet médical évoque plusieurs situations d'agents ayant fourni des justificatifs médicaux qui étaient, d'après lui, injustifiés.

FO Agriculture a demandé qu'il soit procédé à des investigations pour expliquer cette propension à vouloir demeurer en télétravail toute la semaine de la part, notamment, des agents de l'administration centrale : temps de transport excessifs, climat social dans les services, peur de la maladie... ? Il faut en connaître les causes pour pouvoir faire de la prévention et améliorer les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

FO Agriculture demande que les chefs de service n'entravent pas la demande des collègues souhaitant télétravailler 3 jours par semaine puisque cette possibilité existe désormais. Elle demande également que les agents qui le veulent puissent bénéficier d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou par le biais de formations adaptées, pour pouvoir retravailler en présentiel sans appréhension.

Vaccination par le MAA

Concernant la vaccination, en administration centrale, c'est MFP services qui s'en charge. Ailleurs, les agents qui souhaitent se faire vacciner sur leur temps de travail bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre en vaccinodromes, pharmacies ou médecins généralistes. Il n'existe pas de procédure propre au MAA en services déconcentrés.

Situation dans les DROM-COM

La réunion

Le BASS, n'a pas d'informations récentes concernant ce territoire, la DAAF n'en a pas communiquées.

La Martinique

Les restrictions relatives aux déplacements en journée ont été levées. En revanche, le couvre feu et les jauges sont maintenus. Le passe sanitaire est exigé dans les établissements recevant du public. Le motif impérieux pour la circulation entre la Martinique et la Guadeloupe a été levé. Néanmoins, le passe sanitaire est exigé à l'occasion de ce déplacement. La DAAF ne rend pas compte de nouveaux cas d'infections et le télétravail est maintenu.

La Guadeloupe

La situation est plus préoccupante. Le nombre des décès est important. Le taux de vaccination est faible, de l'ordre de 40%. Ainsi les restrictions concernant les déplacements et l'ouverture des magasins sont toujours appliquées. Un couvre-feu est observé à partir de 19h. La DAAF serait assez épargnée, il n'y aurait pas de cas graves. Le télétravail exceptionnel suspendu en juillet est de nouveau en vigueur au moins 3 jours par semaine. Le régime d'ASA s'applique aux parents d'enfants de moins de 16 ans dont la classe a été fermée. Un CHSCT s'est tenu le 21 septembre.

Mayotte

Le taux incidence est bas (35 pour 100 000 habitants). 50% des plus de 12 ans sont vaccinés. La DAAF ne déclare aucun cas de Covid-19.

La Guyane, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie

La situation dans ces territoires est plus difficile, la vaccination y est faible. Le couvre-feu s'applique entre 19 H et 5 H. En Nouvelle Calédonie, il y a même un confinement strict.

Enseignement agricole

Enseignement supérieur

L'enquête bimensuelle (24 septembre au 8 octobre) concernant la situation sanitaire montre une stabilité des cas positifs, 4 au total. Au niveau des cas contacts, 251 nouveaux cas ont été détectés parmi la population étudiante au sein de l'école Agrocampus Ouest (week-end d'intégration). En application du protocole sanitaire, un dépistage massif a été réalisé, aucun cas positif n'a été recensé. Au niveau de la vaccination, les établissements ont été encouragés à en faire la promotion auprès des personnels et des étudiants et à la faciliter.

FO Agriculture regrette vivement qu'aucune opération de vaccination propre à l'enseignement supérieur agricole n'est été organisée. Elle s'indigne qu'aucune campagne de tests systématiques, plusieurs fois par semaine, ne soit toujours pas instaurée, seule parade efficace contre la propagation du virus puisque que la vaccination, hélas, ne protège pas à 100 % ni de la transmission, ni de l'infection...

Enseignement technique

La DGER indique que la vigilance reste de mise même si l'enquête bimensuelle (24/09 au 08/10) n'indique pas, pour l'instant, une augmentation significative des cas d'infection (91 cas confirmés et 369 cas contacts à risque). La dynamique est toutefois à la hausse depuis la rentrée. Les outre-mer apparaissent comme proportionnellement plus touchées, avec 1,34% des apprenants qui sont cas confirmés ou contact à risque contre 0,34% dans l'Hexagone.

Seulement 143 établissements, sur les 401 qui ont répondu à l'enquête, indiquent avoir réalisé des opérations de vaccination, soit seulement 1/3 d'entre eux. Les élèves ne semblent pas réceptifs et c'est une infime minorité (1088 soit 0.92%) qui a choisi de se faire vacciner dans le cadre scolaire ces 15 derniers jours...

Renfort en assistants d'éducation

Questionnée sur le renfort en AED, la DGER convient que les vies scolaires sont très sollicitées dans le contexte actuel lié à la pandémie d'où la possibilité donnée aux établissements d'obtenir un demi-poste supplémentaire de septembre à décembre.

FO Agriculture revendique la pérennisation de cette dotation supplémentaire justifié notamment par la sous-dotation chronique des établissements.

La prudence est de mise

FO Agriculture constate que l'épidémie semble régresser mais alerte sur un possible redémarrage. Même si la vaccination protège des formes graves, elle n'empêche pas les contaminations. Il n'est donc pas impossible que l'enseignement à distance soit à nouveau en vigueur, c'est d'ailleurs déjà le cas dans les outre-mers et dans l'Hexagone avec près de 300 élèves. Il y a donc une rupture d'égalité de traitement entre apprenants pouvant engendrer notamment du stress dans les équipes pédagogiques pour boucler à tout prix les programmes. Il faut prévoir, dès maintenant, des allègements et adapter les modalités de l'examen pour en tenir compte. En outre, le retard accumulé ces deux dernières années, l'impossibilité de faire du rattrapage, faute de recrutements supplémentaires, plaident pour un tel dispositif.

Les limites des auto-tests

Au niveau des tests, la DGER affirme que le stock est suffisant pour faire face à la demande pour l'instant. En réalité, il n'y a aucune incitation à s'autotester en ce qui concerne les personnels (seulement 199 tests pratiqués en 15 jours). En direction des élèves, c'est également très laborieux, la DGER allègue l'autorisation parentale pour en expliquer l'échec. 657 tests seulement ont été pratiqués dans cette quinzaine pour un total de 118 000 apprenants, soit 0.55 % de l'effectif total alors même que la DGER affirme que les opérations de vaccination ne séduisent pas.

FO Agriculture déplore cette situation et regrette le manque de volontarisme du ministère qui s'abrite derrière l'autonomie des EPLEFPA. C'est notamment le cas en matière de contact tracing qui est pourtant la seule méthode véritablement efficace d'après l'OMS pour se protéger de la transmission du virus.

Gestion des cas contacts

La DGER reconnaît que la gestion des cas contacts est « *floue* ». En cas de contamination, seuls les non vaccinés sont « *évincés* » de la classe. Comment les recenser puisqu'on ne peut connaître le statut vaccinal des élèves ? D'autre part, le protocole sanitaire prévoit une continuité pédagogique à distance.

Pour **FO Agriculture**, ces modalités d'organisation sont inacceptables. Sur le plan de la prévention, cette procédure n'est pas adéquate car un cas contact vacciné peut être infecté et donc transmettre le virus. La continuité pédagogique telle qu'elle est envisagée n'est pas possible puisque l'enseignant doit assurer son service en présentiel.

FO Agriculture s'oppose à la dégradation des conditions de travail (double journée) découlant de la procédure prévue par le protocole sanitaire. Pour elle, une classe doit être fermée au premier cas avéré de contamination, évitant ainsi toute discrimination entre élèves et c'est la procédure la plus sécurisante en termes de prévention des risques.

Situation vis-à-vis du Covid-19 dans les établissements en DROM-COM

A la Réunion, l'incidence baisse et le taux de vaccination est en hausse. A Mayotte, c'est également le cas, baisse du nombre d'infections et le nombre de vaccinés augmente, les élèves sont actuellement en vacances. A Wallis et Futuna, la situation s'améliore. En Guyane, Martinique et en Polynésie, la situation est bien plus difficile. En Guyane, seules les classes à examen sont accueillies sur site. En Martinique, les demi-jauges s'appliquent. En Guadeloupe, l'internat du LEGTPA est totalement fermé. En Polynésie, le confinement a été levé. En Nouvelle Calédonie, le confinement conduit à la fermeture du lycée. La question des examens est posée car ils doivent se dérouler bientôt, c'est le rectorat qui en décidera.

Capteur de CO2, dispositif de purification d'air, aération

État des lieux

Pour les capteurs de CO2, une démarche d'acquisition a été mis en œuvre dans les régions.

Analyse de l'ISST

Le représentant des ISST rappelle qu'une fiche dédiée à la démarche de prévention de la qualité de l'air dans les locaux d'enseignement a été rédigée en mai dernier. Celle-ci recommandait la surveillance de la qualité de l'air intérieur au moyen de capteur de CO2. Concernant l'installation de purificateurs d'air, le représentant des ISST s'est montré plus sceptique. Selon lui, et d'après une étude réalisée sur 90 établissements, aérer 10 minutes serait suffisant pour faire chuter significativement la concentration du CO2. Quid de la possibilité d'aérer quand les températures sont basses, quand le bruit extérieur est important ?

FO Agriculture avait déjà demandé lors du CHSCT du MAA de juin dernier que la DGER missionne les DRAAF afin de prendre contact avec les régions pour équiper, en capteurs de CO2 et en purificateurs d'air, tous les établissements à la rentrée. Elle avait également revendiqué que des fonds ministériels soient alloués aux régions ne pouvant réaliser ces investissements, pourtant indispensables à la sécurisation des établissements scolaires, comme c'est le cas partout ailleurs en Europe, évitant ainsi la fermeture de classes voire d'établissements.

FO Agriculture a de nouveau dénoncé l'immobilisme du MAA en matière de surveillance et d'équipements destinés à améliorer la qualité de l'air intérieur dans les locaux recevant des apprenants alors que c'est une obligation légale. C'est en plus un des moyens majeurs pour lutter contre la propagation du virus. Or, rien n'est fait, ou si peu. En effet, la plupart régions sont encore au stade des études pour savoir où installer des purificateurs d'air alors que leur généralisation s'impose. Une fois encore, la santé des personnels et des usagers est mise en cause pour des motifs d'ordre financiers.

Avis n° 2 sur les conditions de travail au sein de l'EA depuis la Rentrée 2021

Plus d'un mois après la rentrée scolaire et universitaire, la crise sanitaire n'est pas terminée. Même si une diminution générale de l'épidémie est observée, certains départements voient leur taux d'incidence remonter progressivement.

Dans ces conditions, le protocole sanitaire se doit de mettre en place toutes les mesures nécessaires à la protection des agent.es. Or, il existe de trop nombreuses questions qui restent encore sans réponse (en dépit des précisions ayant pu être apportées au fil de l'eau via la FAQ EA) et provoquent toujours dans les équipes du stress, des tensions, du découragement et beaucoup de craintes, ce qui concourt à dégrader les conditions de travail.

Malgré une alerte à ce sujet lancée par des membres du CHSCT du MAA le 4 octobre 2021 - qui demandent également des précisions sur le protocole et son application - aucune réponse ne leur a été apportée par le président. Le CHSCT du MAA demandent que très rapidement, des réponses écrites et claires sur toutes les interrogations soient faites, afin de protéger les agent.es et concourir à de meilleures conditions de travail.

Avis adopté à l'unanimité.

Programme national de prévention

RETEX POOL ou la valorisation des retours d'expérience au MAA : entrer dans la culture du risque avec une feuille A4 ?

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'objectif 2 de l'axe 1 du PNP. Il sera mené en partenariat avec la région Île-de-France, la fédération nationale des sapeurs pompiers qui disposent de 15 ans d'expérience dans ce domaine. Son financement sera assuré par le FIAP de la DGAFP. Ceci montre l'importance du sujet de fond sur les enjeux de l'exposition au risque en situations professionnelles ou d'enseignement. Il s'agirait de construire la politique de retour d'expérience au MAA par la mise en place d'actions stratégiques visant à piloter la valoriser les résultats. En termes de livrables, il est attendu un « outil méthodologique » présenté sur une feuille A4 recto/verso.

FO Agriculture remarque que ce type d'outil a déjà été construit avec brio au ministère en charge de l'environnement et disponible sur le site du CEDIP depuis 2011 : <http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/le-retour-d-experience-une-methode-une-grille-a891.html>

Séminaire Sécurité en chantiers forestiers pédagogiques : les problèmes de fond ne sont pas traités

Organisation, attendus et objectifs

Ce séminaire a été organisé par la DGER. Prévenir les risques en chantiers forestiers et en aménagements paysagers est l'un des objectifs retenus (5.1) de l'axe 2 du programme national de prévention (PNP). La problématique générale de cette journée porte sur la sécurité réglée / la sécurité gérée. Ce séminaire a été organisé après plusieurs accidents mortels. Le CHSCT regrette de ne pas avoir été associé au contenu de cette journée alors qu'il avait alerté à plusieurs reprises l'administration sur cette question. On peut déplorer également l'absence de certains intervenants pourtant essentiels, tels que l'INRS et la MSA qui ont produit des études et mis au point des outils de prévention des risques et disposent de données concernant l'accidentologie. Une analyse sociologique aurait été également pertinente sur le thème en particulier de la virilisation par rapport au danger. La question centrale de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de l'employeur n'a pas été abordée lors de cette journée.

Limites de l'exercice : les sujets principaux ne sont pas abordés !

Moyens pour les équipements de protection individuelle (EPI) : très, très insuffisants

Les directions des EPLEFPA renâclent la plupart du temps à financer les EPI pour les personnels, notamment pour les contractuels. Il est très difficile de faire respecter cette obligation légale, les établissements alléguant l'absence de textes réglementaires déterminant qui doit en assumer le coût. Dans les établissements où ils sont financés, ils ne sont pas toujours renouvelés autant qu'ils le devraient. Les enseignants et les formateurs se retrouvent face à un dilemme, soit ils en assument la charge, soit ils prennent des risques. Il s'agit donc clarifier en urgence sur le plan réglementaire cette question et de dégager les moyens suffisants pour que tous les personnels puissent disposer des EPI auxquels ils ont droit.

Cadre réglementaire : inadapté

Les règles qui s'appliquent aux chantiers pédagogiques sont celles du code du travail et du code rural. Il n'existe pas actuellement de législation propre pour tenir compte du caractère pédagogique de cette activité, il faudrait donc une législation propre aux chantiers écoles. En termes de sécurité, elle pourrait prévoir par exemple un nombre limité d'apprenants à encadrer par enseignant, prévoir plusieurs encadrants par chantier (2 au minimum), tenir compte de la superficie de la parcelle où se déroule le chantier par rapport au nombre de personnes présentes sur site, avoir des moyens de communication efficaces (radio) pour parer au bruit ambiant, etc.

Formation des enseignants : quasi inexistante

La formation initiale et continue est notoirement insuffisante. C'est notamment le cas pour les enseignants sortant de concours qui n'ont pu véritablement se former à la conduite en sécurité de chantier. Les contractuels également débutent sans formation préalable, ne serait-ce celle de sauveteur secouriste du travail agricole. La DGER partage le constat et va missionner l'ENSFEA et EDUTER à ce sujet.

Avis n° 5 sur les chantiers pédagogiques forestiers

Pour prévenir à l'avenir, avec efficacité, les risques liés aux chantiers pédagogiques de la filière aménagements (forestiers, de génie écologique et de travaux paysagers), les membres du CHSCT ministériel du MAA demandent :

- une formation préalable à la conduite en sécurité des chantiers pédagogiques pour les encadrant.es ;
- qu'aucun.e contractuel.le ou titulaire ne soit affecté.e à l'encadrement de chantiers pédagogiques sans évaluation préalable des compétences et sans formations spécifiques préalables (SSTA, conduite en sécurité des chantiers) ;
- une formation SSTA obligatoire pour tous les apprenant.es ;
- un respect des taux d'encadrement en chantier pédagogique ;
- un contrôle et appui à la réalisation et à l'actualisation des DUERP ;
- la création d'un groupe de travail national permanent ;
- un retour à la visite préalable et à l'agrément de l'inspection du travail pour les maîtres de stage et d'apprentissage ;
- que les inspecteurs.trices pédagogiques puissent bénéficier de ces formations spécifiques pour évaluer l'enseignant.e /formateur.trice lors d'une séance en chantier pédagogique ;
- l'obligation d'une visite annuelle de l'agent.et apprenant auprès de la médecine du travail ;
- la création d'ateliers technologiques « Aménagement » avec poste de directeur.rice dédié ;
- une application automatique des obligations de l'employeur en matière d'EPI ;
- un plan d'investissement des Régions pour les équipements pédagogiques sur la base des avis sur conformité du parc matériel des instances compétentes en matière de santé et sécurité au travail.

Avis adopté à l'unanimité.

Management des risques dans l'EA : les RPS seront ils abordés ?

Objectifs

Cette action est réalisée avec 4 EPLEFPA entre dans le cadre de l'axe 1 de l'objectif 1 du PNP : "*Faire de la prévention un outil de gestion des risques en établissement d'enseignement agricole*". Le but est de permettre aux établissements de recenser correctement les risques professionnels pour construire une véritable politique de prévention.

Le prestataire : compétent ?

Le cabinet **RisCrises** est spécialisé dans l'évaluation du risque naturel, technologique, industriel et sanitaire.

FO Agriculture déplore une fois encore que le CHSCT du MAA n'est pas été associé à la mise en œuvre de cet axe du PNP, ni même consulté sur le choix du cabinet qui n'est pas agréé par le Ministère du Travail. Cette structure semble être avant tout pointue dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Les RPS ne semblent pouvoir être traités

Concernant les conditions de travail, et notamment les RPS, **FO Agriculture** doute de l'expertise du prestataire. **FO Agriculture** demande qu'un cabinet référencé ayant cette compétence soit choisi en complément de celui retenu par les ISST sans l'avis du CHSCT. Le mal-être au travail ne cesse de grandir dans les établissements en raison notamment des restrictions budgétaires (-196 ETP sur le quinquennat), l'épuisement professionnel guette de nombreux agents. Il est donc indispensable que le risque RPS soit évalué parfaitement, ce qui n'a pas toujours été le cas dans le cadre par exemple du diagnostic et du plan d'action qu'ont dû réaliser les EPLEFPA.

Sans être démentie sur la compétence réelle du cabinet en cette matière, pour toute réponse, l'administration indique que deux chercheurs de l'Institut National de Recherche et de Sécurité seront associés à la démarche. Pour **FO Agriculture** un cabinet spécialisé dans les conditions de travail doit être obligatoirement être associé à cette action de prévention conduite par les ISST.

Création d'un groupe de travail pour une meilleure gestion bruit en abattoir : d'abord de l'affichage !

Calendrier

La référente désignée pour le suivi de ce groupe de travail a quitté son poste. Un travail avait toutefois été initié au cours de l'été. Une présentation de la méthode et des livrables devrait être réalisée à l'occasion du 1^{er} groupe de travail prévu autour du 15 janvier 2022. Il reste à la fixer en interne précisément avec le BEAD et les contributeurs de la DGAL.

Acteurs

Ce groupe de travail s'inscrit dans une démarche holistique en intégrant, les organisations syndicales (OS), des collègues en interministériels (DGT, CNAMS, MSA) et des ressources variées du MAA (BASS, ISST, médecine de prévention, SAFSL) dans l'optique d'un travail axé sur les conditions de travail et la protection sociale.

Qui fait quoi ?

Il est prévu de mener plusieurs groupes de travail. L'approche cartographique du bruit sera assurée par une enquête des ISST. La DGT assurera l'expertise du volet des obligations réglementaires. Les conséquences physiques du bruit seront également analysées. Des mesures mises en place dans certains établissements seront également exposées.

Périmètre et livrable insuffisants

Il est attendu un 1^{er} livrable à la fin du printemps 2022 sous la forme d'une fiche pratique sur le sujet pour aboutir à un second livrable prenant la forme d'un cahier des closes techniques particulières à utiliser en cas de création d'une chaîne d'abattage ou lors d'une rénovation.

FO Agriculture, ainsi que d'autres OS, déplorent le manque d'ambition de ce groupe de travail. En effet, limiter les interventions possibles aux seules rénovations et créations d'abattoir ne permettra d'améliorer significativement les conditions de travail que d'une infime partie des agents des services d'inspection présents dans ces structures.

De plus, ces structures ne comprennent pas pourquoi le levier du plan de relance prévoyant un critère de recevabilité des projets intégrant une amélioration des conditions de travail des personnels en abattoir n'a pas été exploité. Il est désormais trop tard pour l'actionner.

Fin de non recevoir à explorer le levier du protocole cadre

FO Agriculture, ainsi que certaines OS, demandent que les exigences en matière de nuisance sonores soient intégrées au protocole cadre et que l'ensemble des abattoirs soit soumis au respect de celles-ci.

Le BEAD rappelle que le protocole cadre est établi à la suite d'une négociation entre l'administration et l'abatteur. L'administration ne peut imposer, d'après elle, une action contre le bruit. Même si elle essayait, elle s'exposerait à un refus des abatteurs de signer le document. La conséquence en serait très préjudiciable car toutes les autres avancées en matière d'amélioration des conditions de travail des agents en abattoir seraient remises en cause. La prudence serait donc de mise concernant l'utilisation du protocole pour diminuer le bruit en abattoir.

Les OS, dont **FO Agriculture**, sont particulièrement surprises par l'interprétation du BEAD. En effet, en l'absence de signature du protocole par l'abatteur, la taxe d'abattage augmente. Il n'est donc pas dans son intérêt de ne pas le signer. D'ailleurs, on observe régulièrement le non-respect du protocole notamment au sujet des amplitudes horaires. Ces OS incitent donc l'administration à avoir le courage de ses ambitions. Elle lui demande d'expliquer la problématique aux préfets. Leur faire accepter de baisser la note de certains abattoirs, d'augmenter leur taxe d'abattage si rien n'est fait dans ce domaine. L'administration ne peut continuer à soutenir financièrement de telles entreprises au préjudice de ses agents.

Avis n°4 sur le fonctionnement du GT « bruit »

Jusqu'à ce jour, le groupe concernant le « bruit en abattoir » ne s'est toujours pas réuni. En outre, la référente nommée par la secrétaire générale du ministère, n'est plus en charge de ce dossier. Pendant ce temps, l'État distribue les millions d'euros aux industriels sans tenir compte du volet amélioration des conditions de travail. Les membres du CHSCT du MAA demandent que dans le cadre du plan de relance, l'argent public soit un levier d'amélioration des postes en abattoir et insistent pour que ce groupe de travail se réunisse rapidement, afin de mettre en œuvre un programme de mesures techniques de réduction d'exposition du bruit.

Avis adopté à l'unanimité.

Violences sexistes et sexuelles : Examen du projet de lettre de mission pour un référent pour la désignation d'un membres en CHSCT

Le projet

Dans la continuité de la démarche initiée par la DGAFP et son comité de suivi du 5 juillet 2021, le MAA doit solliciter les OS pour désigner parmi elles un référent « Violences sexistes et sexuelles ». En s'appuyant sur le point 5.2 de l'accord et la mise en place du GT « Signaux faibles », il s'agit donc pour le MAA de proposer aux OS, dans un 1^{er} temps, le projet de lettre de mission de ce référent qui s'inspire largement celle faite par ministère de la culture.

Rôle, périmètre, formation et objectifs : une lettre de mission à retravailler

Le rôle du référent en matière de harcèlement et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) serait de constituer une interface entre les OS et l'administration. A ce titre, il serait amené à avoir un rôle de suivi des différentes mesures relatives à ces sujets et notamment le suivi du bilan des signalements reçus et des suites qui y sont données, afin d'établir des préconisations, il en présenterait le bilan annuel, il serait convié aux GT ainsi qu'aux réunions destinées à préparer le CHSCT ministériel consacré à la thématique. Ce référent bénéficierait également d'une formation au recueil de la parole des victimes d'actes de violence.

Les membres du CHSCT du MAA ont l'impression que cette mission dépasse leurs attributions. Dans ce contexte, à ce stade, au regard de la lettre de mission proposée, ils demandent à l'administration de retravailler la question en concertation avec le secrétariat de l'instance.

La question de l'articulation entre cette mission et celle de la cellule de discrimination se pose également.

Pour le BASS, le référent n'a pas vocation à se substituer à la cellule de lutte contre les violences et les discriminations. Il constituerait une simple interface, une sorte de relais, entre l'administration et le CHSCT en matière de politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il s'agirait pour lui de réaliser un suivi des actions de prévention et curatives en la matière et d'en présenter un bilan général. En outre, en cas d'évolution de cette politique, il serait l'interlocuteur privilégié pour en discuter et valider les nouvelles orientations. Le référent n'aurait en rien à traiter des situations individuelles, ni de responsabilité en matière de traitement des signalements.

Le CHSCT ministériel n'est pas opposé à cette idée. Les clarifications du BASS devraient néanmoins être apportées. Le BASS propose de revoir le contenu de la lettre de mission, notamment sur le périmètre d'action du référent, en vue d'en proposer une nouvelle version.

Pour une meilleure communication autour des dispositifs de soutien aux agents

Pour **FO Agriculture**, le rôle et le fonctionnement des dispositifs pour lutter contre toutes les formes de violence, de harcèlement et de discrimination se pose, comme l'a montré notamment le dernier baromètre social. La cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, l'IAPR, France victimes ... Le nombre des intervenants est important, les agents d'y perdent un peu.

Pour **FO Agriculture**, si les présidents de CHSCT laissaient fonctionner ces instances sans les entraver, notamment en ce qui concerne les enquêtes relatives aux accidents ou maladies professionnelles ainsi qu'en cas de danger grave et imminent, ce qui est souvent le cas dans l'Enseignement technique, les agents auraient moins besoin de s'adresser aux dispositifs nationaux qui prennent peu en compte, en définitive, leur signalement.

Dans ce contexte, **FO Agriculture** souhaiterait que des sensibilisations sur les missions de ces acteurs soient réalisées par une communication régulière à l'attention des agents.

Le BASS confirme que des actions en la matière pourront effectivement être menées.

Le conseil médical : une fusion entre le comité médical et la commission de réforme

Contexte

La création du conseil médical s'inscrit dans le cadre de la réforme des instances médicales initiée par la loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique dont l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 a été prise en application.

Calendrier

Les instances médicales (comité médical et commission de réforme) seront remplacées **à compter du 1er février 2022** par cette instance médicale unique : le conseil médical. Un décret en Conseil d'État en fixera les modalités d'organisation et de fonctionnement.

Constitution et fonctionnement

La nouvelle instance serait constituée en 2 formations. L'une restreinte, composée exclusivement de médecins, l'autre plénière pour l'étude des dossiers actuellement du ressort de la commission de réforme. L'instance sera placée sous la présidence d'un médecin. En outre, 3 médecins agréés y participeront au lieu de 2 actuellement. Les modalités de fonctionnement seront simplifiées, permettant d'alléger le travail du secrétariat. En particulier, les contrôles seront menés a posteriori.

Communication et formation

La DGAFP prévoit la publication d'un guide complet sur cette nouvelle instance. Côté MAA, le BASS apportera les modifications nécessaires à la note de service concernée. De plus, il proposera des fiches pratiques à l'attention des RH de proximité, des bureaux de gestion et des représentants des OS en vue de partager une même connaissance de la nouvelle instance.

Ses limites

Les OS rappellent que la validation de la nouvelle instance doit intervenir lors du CSFPE du 21/10/2021. Il semble que la DGAFP souhaite avancer aussi vite que possible pour une mise en place dès 2022.

Les OS déplorent que l'instance s'appuie essentiellement sur la médecine du travail alors que celle-ci est en difficulté pour recruter. De plus, la suppression de la limite d'âge pour les médecins est contestable.

Pour **FO Agriculture**, la présidence de l'instance par un médecin n'est pas une bonne nouvelle. Pour la plupart, ils ne connaissent pas les métiers spécifiques exercés au MAA. Ils prennent ainsi des décisions hors sol, souvent au préjudice des agents.

Questions diverses

SIVEP du Havre : Attaque à main armée, prise d'otage sur fond de trafic de drogue

L'affaire

Les 1^{er} octobre 2021, à proximité des locaux du SIVEP du Havre, le contrôle d'un lot de crevettes en provenance d'Amérique du Sud a été interrompu par plusieurs hommes masqués et armés. Ces derniers ont pris en otage le chauffeur puis ont pris la fuite. Peu de temps après, le chauffeur et son camion ont été retrouvés sur la route. Le conteneur avait été ouvert et dans les caisses, les forces de l'ordre ont retrouvé de la cocaïne. Les malfaiteurs n'ont pas eu le temps de charger la totalité de la cargaison de stupéfiants, estimée à 700 Kg.

Comment a été gérée la crise ?

Les agents du SIVEP ont immédiatement exercé leur droit de retrait. Le DRAAF et le chef du SIVEP national sont venus sur site pour échanger avec les agents. L'activité a pu reprendre normalement dès le 4 octobre 2021.

Le BASS a alerté les assistants du service social et une demande d'intervention pour événement grave a été réalisée. Un numéro bleu a été mis en place en accès libre aux personnels. Il permet aux agents le souhaitant de rentrer en contact avec un psychologue.

Le système de gardiennage de la zone portuaire ainsi que la vidéo surveillance ont été renforcés. Des travaux d'aménagements pour sécuriser les locaux (réparation du portail...) ont également été réalisés.

FO Agriculture demande aux agents du Havre d'inscrire cet incident dans le registre santé, sécurité au travail.

Quelles mesures de préventions pour l'avenir ?

FO agriculture demande à l'administration ce qu'elle envisage pour éviter de possibles récurrences dans les autres SIVEP du territoire.

Pour la DGAL, il y a effectivement une réflexion à mener sur la conduite à tenir lors de telles situations. En amont, une évaluation des risques concernant la provenance des conteneurs pourrait notamment être menée. Elle suggère également une meilleure coordination avec les douanes et le haut fonctionnaire de défense impliqué dans les travaux sur la sécurité au MAA. La procédure en cas de découverte de drogue devra être revue. La DGAL est prête à travailler avec les OS sur le sujet. Le SRH propose d'initier les travaux à l'occasion du prochain groupe de travail BREXIT.

Avis n° 6 sur les mesures de prévention suite à l'affaire au SIVEP du HAVRE

Le 1er octobre 2021, au port du Havre, un commando de 4 hommes s'est emparé d'un camion, a pris en otage son chauffeur et s'est enfui peu après. Cet acte de violence fait suite à plusieurs faits divers connus au port du Havre, en rapport avec des affaires de drogues débarquées dans des conteneurs.

Devant la gravité des faits, nos collègues du SIVEP, ont fait valoir le droit de retrait.

Les membres du CHSCT ministériel du MAA demandent de prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé des agents du SIVEP du Havre et de mettre en place les plans d'actions de prévention liées à ce type de risque pour les collègues des autres SIVEP. Ils demandent en outre pour le site spécifique du Havre, que la sécurité des agents de notre ministère soit garantie par des mesures renforcées (présence de forces de l'ordre).

Avis adopté à l'unanimité.

Cas de Creutzfeldt-Jakob à l'ENVT-INRAE

La 2nd contamination dans un laboratoire du MAA manipulant du prion

Un 1^{er} cas de contamination avait concerné l'INRAE en 2012. Il s'agissait d'une technicienne de laboratoire, recrutée en CDD en 2009 à sa sortie de l'université. Elle a été affectée dans une unité de recherche sur les prions à Jouy-En-Josas où elle s'était blessée en 2010 avec un outil tranchant contaminé. Face au risque d'être atteinte par la maladie de Creutzfeldt-Jakob, aucun suivi médical, d'après sa famille, n'a été réalisé entre 2010 et 2012, lorsque son contrat a pris fin. Elle est décédée en juillet 2019. Une mission d'expertise conjointe a été menée par l'IGSER et le CGAER à la suite du décès de la collègue dans les 9 organismes et établissements publics de recherche concernés par l'étude du prion infectieux. Le rapport pointe notamment : « ***un accompagnement effectif des équipes de recherche par leurs tutelles en matière de sécurité, mais ne prenant pas en compte les spécificités du risque prion*** ». Par ailleurs, les inspecteurs évoquent « ***un suivi médical professionnel insatisfaisant*** » ainsi qu'un « ***cadre de prise en compte du risque perfectible sur les procédés de décontamination spécifiques aux prions*** » et enfin « ***une gestion et une élimination satisfaisante des déchets contaminés mais une traçabilité à renforcer*** ».

On est donc bien loin du caractère rassurant concernant la sécurité dans ces 9 entités comme l'a laissé entendre le représentant de la DGER qui s'est exprimé sur le contenu de ce document. Un nouveau cas de maladie de Creutzfeldt-Jakob a été rendu public récemment. Il s'agit d'une retraitée de l'INRAE de Toulouse ayant exercé sur le campus de l'ENVT entre 2000 et 2015. Les représentants des personnels ont appris cette information par voie de presse...

Et maintenant ?

L'ensemble des recherches sur les prions infectieux a été suspendu dans un premier temps pour une période de 3 mois afin de s'assurer que les personnels exercent bien leurs missions en toute sécurité. Le moratoire va perdurer finalement jusqu'à la fin de l'année. Au-delà des vérifications qui s'imposent, la question même des recherches sur le prion est posée. A ce titre, une nouvelle expertise, en cours, est menée avec des experts internationaux.

Le CHSCT du MAA relaie la demande des représentantes et des représentants des personnels siégeant dans les CHSCT de l'ENVT et de l'INRAE, notamment le recours à une expertise agréée au titre de l'article 55 du décret du 28 mai 1982 et que la totalité des documents nécessaires à celle-ci soient transmis au cabinet retenu. Il demande également qu'une délégation d'enquête des deux CHSCT soit constituée afin de vérifier si toutes les mesures de sécurité ont bien été respectées. En outre, les 2 CHSCT ont demandé une visite de tous les locaux où les recherches se sont déroulées. Le CHSCT du MAA appuie cette requête qui semble pour l'instant refusée par la direction de l'ENVT.

Comme souvent, l'administration ne souhaite pas que les CHSCT tant au niveau local que national s'intéressent de trop près à ce type d'affaire. Pour la DGER, en effet, les exigences de l'instance locale dépassent largement ses attributions puisque aucune déclaration d'accident de travail n'a été faite à l'époque. Elle assure que le moratoire sera appliqué strictement.

FO Agriculture s'élève contre cette volonté de l'administration d'évincer les représentants des personnels alors que l'article 47 du décret du 28 mai 1982 stipule clairement que : « **les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :**

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

L'article 51 du même décret indique que : « **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels** » .

Même si l'accident du travail n'a pas été déclaré, le CHSCT local peut procéder à une enquête au titre de l'article 53 du décret qui indique que « **dans le cadre de maladie professionnelle ou à caractère professionnel** ». L'administration pourra difficilement nier le caractère professionnel de la contamination de notre collègue.

Quelles conditions de travail !

Une collègue est intervenue en séance pour témoigner des graves dysfonctionnements en matière de sécurité concernant l'unité de recherche sur le prion. C'est notamment le cas à l'occasion de l'ouverture des crânes des grands animaux qui ont continué à être pratiquées même pendant les épisodes de la tremblante du mouton par exemple. Celles-ci étaient réalisées par des personnels précaires peu formés.

Les agents sont très inquiets, ils déplorent que leur direction leur ait caché la contamination de leur collègue et critiquent l'attitude de celle-ci qui tente d'entraver leur action pour connaître la vérité des faits en refusant notamment de communiquer la listes des personnels qui ont travaillé sur les prions et de permettre au CHSCT de visiter les locaux au prétexte fallacieux qu'ils appartiennent à l'INRAE...

Le président du CHSCT du MAA comprend l'inquiétude des personnels. Il s'engage à présenter à l'instance les résultats des enquêtes et investigations dès qu'elles seront disponibles.

FO Agriculture réaffirme son soutien aux personnels de l'ENVT et de l'INRAE et exige toute la lumière sur cette affaire malheureuse. Elle demande que toutes les mesures de protection soient prises par l'administration, si toutefois ces recherches devaient se poursuivre, afin que ce type de contamination ne se reproduise plus.

Avis n°5 sur le traitement de l'alerte émise par le CHSCT ENVT (contamination d'un agent par la maladie de Creutzfeldt-Jakob)

A la suite de la publication d'un nouveau cas de Maladie de Creutzfeldt-Jakob - confirmé par le Centre National de Référence -, chez un agent travaillant dans un laboratoire (INRAE-ENVT) étudiant les prions, les membres du CHSCT du MAA souhaitent être informés régulièrement des actions menées afin de prévenir tout risque de nouvelle contamination au sein du MAA.

Dans l'immédiat, les membres du CHSCT ministériel du MAA souhaitent être informés des réponses qui ont été apportées à l'avis voté à l'unanimité lors de la réunion conjointe des CHSCT de l'ENVT et de l'INRAE, notamment : expertise agréée, enquête conjointe des CHSCT, recensement et suivi des personnels travaillant ou ayant travaillé sur les prions, application stricte du moratoire.

Avis adopté à l'unanimité.

Pour un nouvelle organisation et fonctionnement du CHSCT-M

Le secrétaire de l'instance en accord avec ses membres a souhaité notamment qu'il soit possible de déléguer sa fonction de secrétaire et celle de son adjoint à un membre du CHSCT permettant ainsi de les représenter en cas d'absence, en particulier, lors de journées d'étude, de séminaires ou de conférences. Le CHSCT ministériel souhaite également un nombre plus important de réunions plénières ordinaires au cours de l'année face à l'ampleur de la tâche en matière de santé, de sécurité au travail.

L'administration est d'accord sur ces points.

Avis n° 1 sur l'organisation et le fonctionnement de l'instance

Les membres du CHSCT ministériel du MAA demandent :

- qu'à partir du prochain CHSCT ministériel, les séances plénières se déroulent en présentiel et que les salles dédiées au sein de notre ministère puissent être équipées d'un matériel numérique permettant le format hybride en tant que de besoin ;
- qu'un quatrième CHSCT dit "ordinaire" puisse être positionné dans les calendriers annuels des instances - comme accepté lors de la précédente mandature -, afin de traiter sereinement les points à l'ordre du jour ;
- que le bilan annuel "SSCT" et celui sur la médecine de prévention puissent être présentés dès mars 2022, conformément aux exigences du décret 82-453 ;

- qu'il soit prévu un moment en début de séance pour échanger sur le tableau "conclusions, suites donnés et échéances", contenu dans le PV du CHSCT-M précédent ;
- qu'une délégation soit octroyée au secrétaire et secrétaire-adjoint pour - en cas d'indisponibilité de ces derniers -, nommer un autre membre du CHSCT-M, afin assister à des conférences/formations ;
- que le président réponde systématiquement aux courriels envoyés par l'un.e d'entre eux/elles, ne serait-ce que pour attester de l'attention portée à la demande ou à l'alerte formulée ;
- qu'un accès à l'outil OSMOSE puisse être ouvert aux membres du CHSCT-M, afin de consulter plus aisément les PV, les avis - et leurs réponses -, ainsi que les documents préparatoires de la séance plénière programmée comme celles qui se sont tenues lors de la mandature.

Avis adopté à l'unanimité.

SOMMAIRE

Déclaration liminaire.....	2
Approbation des procès verbaux des CHSCT-M des 15 juillet, 26 août, 15 octobre et 3 décembre 2020.....	2
Actualités autour de la crise sanitaire Covid-19.....	2
Généralités : vaccination, gestes barrière et formations.....	2
Mise à jour de la FAQ du MAA : « Personnes vulnérables ».....	2
<i>Dispositions.....</i>	<i>2</i>
<i>Contestations.....</i>	<i>2</i>
<i>Agents cohabitant avec une personne vulnérable.....</i>	<i>3</i>
<i>Problèmes soulevés.....</i>	<i>3</i>
Vaccination par le MAA.....	3
Situation dans les DROM-COM.....	3
<i>La réunion.....</i>	<i>3</i>
<i>La Martinique.....</i>	<i>4</i>
<i>La Guadeloupe.....</i>	<i>4</i>
<i>Mayotte.....</i>	<i>4</i>
<i>La Guyane, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie.....</i>	<i>4</i>
Enseignement agricole.....	4
<i>Enseignement supérieur.....</i>	<i>4</i>
<i>Enseignement technique.....</i>	<i>5</i>
Renfort en assistants d'éducation.....	5
La prudence est de mise.....	5
Les limites des auto-tests.....	5
Gestion des cas contacts.....	6
Situation vis-à-vis du Covid-19 dans les établissements en DROM-COM.....	6
<i>Capteur de CO2, dispositif de purification d'air, aération.....</i>	<i>6</i>
État des lieux.....	6
Analyse de l'ISST.....	6
<i>Avis n° 2 sur les conditions de travail au sein de l'EA depuis la Rentrée 2021.....</i>	<i>7</i>
Programme national de prévention.....	7
RETEX POOL ou la valorisation des retours d'expérience au MAA : entrer dans la culture du risque avec une feuille A4 ?.....	7

Séminaire Sécurité en chantiers forestiers pédagogiques : les problèmes de fond ne sont pas traités.....	8
<i>Organisation, attendus et objectifs.....</i>	<i>8</i>
<i>Limites de l'exercice : les sujets principaux ne sont pas abordés !.....</i>	<i>8</i>
Moyens pour les équipements de protection individuelle (EPI) : très, très insuffisants.....	8
Cadre réglementaire : inadapté.....	8
Formation des enseignants : quasi inexistante.....	8
<i>Avis n° 5 sur les chantiers pédagogiques forestiers.....</i>	<i>9</i>
Management des risques dans l'EA : les RPS seront ils abordés ?.....	9
<i>Objectifs.....</i>	<i>9</i>
<i>Le prestataire : compétent ?.....</i>	<i>9</i>
<i>Les RPS ne semblent pouvoir être traités.....</i>	<i>10</i>
Création d'un groupe de travail pour une meilleure gestion bruit en abattoir : d'abord de l'affichage !.....	10
<i>Calendrier.....</i>	<i>10</i>
<i>Acteurs.....</i>	<i>10</i>
<i>Qui fait quoi ?.....</i>	<i>10</i>
<i>Périmètre et livrable insuffisants.....</i>	<i>10</i>
<i>Fin de non recevoir à explorer le levier du protocole cadre.....</i>	<i>11</i>
<i>Avis n°4 sur le fonctionnement du GT « bruit ».....</i>	<i>11</i>
Violences sexistes et sexuelles : Examen du projet de lettre de mission pour un référent pour la désignation d'un membres en CHSCT.....	11
Le projet.....	11
Rôle, périmètre, formation et objectifs : une lettre de mission à retravailler.....	12
Pour une meilleure communication autour des dispositifs de soutien aux agents	12
Le conseil médical : une fusion entre le comité médical et la commission de réforme.....	13
Contexte.....	13
Calendrier.....	13
Constitution et fonctionnement.....	13
Communication et formation.....	13
Ses limites.....	13
Questions diverses.....	14
SIVEP du Havre : Attaque à main armée, prise d'otage sur fond de trafic de drogue.....	14

L'affaire.....	14
Comment a été gérée la crise ?.....	14
Quelles mesures de préventions pour l'avenir ?.....	14
Avis n° 6 sur les mesures de prévention suite à l'affaire au SIVEP du HAVRE.....	15
Cas de Creutzfeldt-Jakob à l'ENVT-INRAE.....	15
La 2nd contamination dans un laboratoire du MAA manipulant du prion.....	15
Et maintenant ?.....	15
Quelles conditions de travail !.....	16
Avis n°5 sur le traitement de l'alerte émise par le CHSCT ENVT (contamination d'un agent par la maladie de Creutzfeldt-Jakob).....	17
Pour un nouvelle organisation et fonctionnement du CHSCT-M.....	17
Avis n° 1 sur l'organisation et le fonctionnement de l'instance.....	17

*L'équipe **FO** Agriculture*



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir
 Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

