



Paris, le 3 novembre 2021

CHSCTM 14 et 15 octobre 2021

L'UNSA était représentée par Erwann COPPERE et Martine HARNICHARD.

Pour le dernier CHSCT de l'année, plusieurs sujets ont été abordés :

- I – SIVEP du Havre ;
- II – Actualités COVID-19 ;
- III – Référent VSS : présentation du projet de lettre de mission et des attendus ;
- IV – GT bruit : présentation des objectifs et méthodes de travail ;
- V – Information sur le lancement de l'action en liaison avec 4 EPL liée à l'axe 1 de l'objectif 1 du PNP : "Faire de la prévention un outil de gestion des risques en établissement d'enseignement agricole" ;
- VI – Information sur l'action RETEX POOL ;
- VII – Retour sur le séminaire de fin septembre à Roanne sur les risques en chantier forestier ;
- VIII – Alerte à l'ENVT de Toulouse.

I – SIVEP du Havre (Le Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) :

Un événement grave s'est déroulé au niveau du SIVEP du Havre avec un vol de crevettes mené de manière violente par 4 hommes cagoulés. Ce qui a pour conséquence un profond désarroi des collègues en poste qui vont avoir besoin d'un accompagnement. L'assistante du service social du ministère a déjà pris contact avec le service. La DRAAF Normandie a tout de suite réagit, et la DGAL suit le problème de près. Ce braquage pourrait être lié au trafic de stupéfiant.

3 solutions ont été mises en place :

- Un gardiennage par vigile ;
- Des patrouilles de surveillance de l'activité portuaire ;
- La sécurisation du parking par la réparation du portail avec un accès sécurisé pour les agents et la mise en place d'un système de vidéosurveillance.

Pour l'UNSA, une réflexion globale sur tous les postes SIVEP doit être conduite, car ce problème pourrait subvenir partout. Elle s'associe à la demande des autres Organisations syndicales de la tenue d'un groupe de travail sur ce sujet.



II – Actualités COVID-19 :

Le contexte sanitaire évolue plutôt favorablement depuis l'été avec la vaccination qui a été un vecteur d'amélioration. Cependant il convient de rester prudent car les prémices d'une reprise d'une énième vague se font sentir en cette fin d'octobre. **Le protocole sanitaire demeure et les mesures barrières doivent toujours être respectées.**

Pour les conjoints des personnes vulnérables, le dispositif est inchangé :

- soit télétravail si possible
- soit exercice d'activité en présentiel avec dispositifs renforcés pour limiter ~~totalem~~ les risques.

Situation en outre-mer et personnes vulnérables :

- Pour les personnes vulnérables : le point est repris dans la FAQ RH actualisée le décret du 8 septembre qui distingue 2 catégories (les personnes sévèrement immunodéprimées et les non immunodéprimées).
- Pour les personnes vulnérables la règle est le télétravail total ou ASA sur production d'un certificat médical indiquant que l'agent se trouve dans la catégorie évoquée par le décret. Pour les autres, principe de retour en présentiel avec mesures spécifiques à mettre en place, si nécessaire consultation du médecin du travail. Si l'agent estime que les mesures ne sont pas favorables, il peut saisir le médecin du travail pour faire une évaluation. Un placement en télétravail est possible ou ASA sur production d'un certificat médical précisant qu'il occupe un poste à forte densité virale. Le chef de service peut également se retourner vers la médecine du travail pour évaluer la situation mais en attendant l'agent est placé en ASA ou télétravail.
- Sur la situation en outre-mer : des situations inégales selon la région concernée, des améliorations se font sentir même si la situation à MAYOTTE reste très préoccupante. La vaccination se fait de manière très disparate selon les territoires et les croyances locales.

III – Référent VSS (Violences, sexuelles et sexistes) :

L'objectif est de s'intégrer au point 5-2 de l'accord DGAFP du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle. Il s'agit de mettre en place un travail complémentaire avec le groupe de travail sur les signaux faibles organisé en novembre 2021. Le projet de note s'inspire de ce qui se fait au ministère de la culture pour donner la possibilité au référent d'être une interface, d'avoir un rôle de suivi relatif à ces sujets, de présenter les bilans utiles et d'être formé pour recueillir la parole.

Il s'agit d'une interface, relais en matière d'action politique ; chargé de suivre les actions générales de prévention et curatives. Suivre les bilans, les évolutions du dispositif (arrêté ministériel de prise en charge et suivi). Le référent n'a pas vocation à traiter les cas individuels. Le CHSCT-M est l'instance idoine de la prévention et curative en matière de violence.

Pour l'UNSA, le rôle doit être bien défini et ne pas se substituer au référent égalité professionnelle de l'administration.

IV – GT bruit : présentation des objectifs et méthodes de travail. :

La référente désignée a fait mobilité donc le poste est vacant d'où une nouvelle réflexion sur l'organisation de ce sujet. L'engagement est de commencer le travail dans la première quinzaine du mois de janvier 2022. Pour cela, il est nécessaire de coordonner les différents

contributeurs DGAL et interministériel DGT (Direction Générale du Travail), CNAMS et Caisse centrale MSA, SRH (BASS, ISST, Médecin).

3 GT sont prévus :

- Le premier a pour objectif de cartographier le sujet par une enquête menée par les ISST, les obligations réglementaires sont rappelées par la DGT et les conséquences physiologiques du bruit en abattoir.
- Le 2^{ème} GT basé sur le retour de l'enquête conduite sur les EPI (Equipements de Protection Individuelle), avec une première version de la fiche pratique sur le sujet du bruit en abattoir.
- Le 3^{ème} GT devra établir un cahier des charges des clauses techniques particulières qui pourraient servir lors de nouvelles constructions d'abattoirs.

Pour l'UNSA, le travail doit être réalisé sans tarder, c'est un sujet essentiel pour les personnels d'abattoir qui peut avoir des conséquences graves à terme pour les agents.

V – Information sur le lancement de l'action ("Faire de la prévention un outil de gestion des risques en établissement d'enseignement agricole"), en liaison avec 4 EPL liée à l'axe 1 de l'objectif 1 du PNP (Plan National de Prévention) :

Objectif issu de l'université d'été en juillet 2019. L'ensemble des structures présentes en avaient exprimé une demande forte, pour passer des outils réglementaires à une méthode de prévention opérationnelle. Cela a été inscrit dans l'axe 1 du PNP dans l'objectif de disposer d'outils de pilotage au sein des services.

Il s'agit d'une expérimentation des outils de management de la santé et de la sécurité au travail, basé sur le document unique. La démarche a été encouragée par un dossier émis en GT crédit (attribution des subventions CHSCTM) qui ne correspondait pas à la demande pour refonder le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), mais il y a eu une proposition d'accompagner l'action dans plusieurs EPL. La cartographie des risques y est plus complète et ouverte, et dès qu'elle aura été finalisée, la cartographie sera plus facile à décliner dans d'autres structures. Cela va être réalisé avec le cabinet RISCRISES, qui travaille en lien avec la Fédération nationale des sapeurs-pompiers qui a une expérience dans le développement d'outils de maîtrise de risques.

Deux ISST suivent cette expérimentation avec le soutien du réseau. La démarche prévoit l'amélioration continue des savoirs et une adaptation permanente. Il faut s'approprier les outils existants et les faire évoluer dans une démarche participative. La construction des outils nécessite un engagement fort des Directeurs et SG concernés, qui ont répondu de manière favorable. Les RPS sont intégrés à cet outil de management pour que les EPL s'en saisissent durablement. La réunion de lancement a eu lieu le 8 septembre dernier, avec la présentation de la démarche aux Directeurs et SG. Les 4 EPL ont donné leurs éléments de prévention des risques.

Actuellement, la société RISCRISES visite les EPL, fin 2022 un bilan sera réalisé pour un déploiement début 2023 vers les autres structures.

Il s'agit bien d'une **EXPERIMENTATION**, il y aura peut-être besoin d'autres ajustements. Ensuite le travail sera valorisé avec éventuellement des déclinaisons à destination d'autres services que les EPL. Les ISST interviennent tous les ans dans la formation des nouveaux

Directeurs, notamment via deux webinaires qui développent le management de la santé et de la sécurité au travail.

L'UNSA sera attentive au suivi de cette expérimentation qui peut apporter des solutions dans un certain nombre de structures. C'est un enjeu majeur de développement des outils.

VI – Information sur l'action RETEX POOL :

Objectif 2 du PNP. Il s'agit de valoriser les connaissances issues du terrain ; savoir ce qui se joue dans l'activité de travail avec apprentissage par le retour d'expérience. L'idée d'une compétence partagée sur de l'outillage qui génère de l'activité locale et de l'analyse. Construction en partenariat avec la DRIAAF d'Ile de France et la FNSPF (Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France). Le projet a été retenu au FIACT (Fonds Interministériel pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Le RETEX ne pose pas un jugement, mais une analyse de situation dont on tire des enseignements, des évolutions sur l'organisation, les équipements, les choix à faire. Il s'organise à partir de l'identification d'une problématique, selon un calendrier, et selon un niveau de diffusion le plus largement partagé. Le projet a démarré en juillet 2020 avec un certain retard malheureusement. Il est prévu d'avoir une journée atelier intermédiaire, organisée le 26 octobre à Paris (40 personnes) pour construire entre acteurs de la prévention, la politique de retour d'expérience du MAA. Des outils méthodologiques simples et utilisables au plus près du terrain sont nécessaires, ainsi que des personnes formées.

Pour l'UNSA l'enjeu est important. La valorisation des connaissances est primordiale surtout si elle est issue du terrain. Ce retour d'expérience doit permettre de mieux appréhender les difficultés ressenties dans les différentes structures.

VII – Retour sur le séminaire de fin septembre à Roanne sur les risques en chantier forestier :

Ce séminaire a eu lieu le 30 septembre et le 1er octobre à Roanne avec 80 acteurs du domaine.

L'ENSFEA a organisé le séminaire en accompagnement d'Eduter et le réseau ISST.

Il a permis aux enseignants et formateurs de se retrouver autour du sujet. 2 axes de travail ont été retenus : temps d'ateliers (organisation et retex sur le vécu et la mise en sécurité des chantiers) et 2 tables rondes pour approfondir la question de la sécurité et la place de chacun des acteurs. La suite à donner de ce séminaire consisterait à investiguer les axes sur l'amélioration de la communication des consignes de sécurité (casques, simulateurs, etc.), le second axe est l'éducation progressive à la sécurité, sa modélisation est complexe car il s'agit d'une compétence à construire.

La DGER propose :

- De transmettre à tous les participants une fiche questionnaire pour avoir des retours plus précis sur les besoins et augmenter la capacité à accompagner,
- De former un comité de pilotage afin de travailler sur les pistes d'amélioration,
- D'organiser un nouveau séminaire à l'automne 2022 pour aborder le Retex et le vécu en chantiers forestiers.

Une plateforme interactive a été mise en exemple et permettra de s'approprier un outil dans l'enseignement de la santé sécurité au travail.

Pour l'UNSA : Une question centrale de l'accompagnement de la sécurité en chantier forestier tient aux moyens dédiés pour accompagner les enseignants et formateurs. La sécurité a un coût !

Ensuite, la question de la formation des enseignants et formateurs, le fort recrutement d'agents contractuels non expérimentés pose problème. Construire la politique d'éducation à la santé et la sécurité se fait en équipe et le fort turn-over ne le permet pas.

Il faut accompagner la stabilité des équipes, ce qui passe par les moyens humains et leur juste rémunération. Le soutien aux équipes est aussi fondamental car les agents ne se sentent pas forcément soutenus en cas de survenue de problème lié à la sécurité. La recherche de faute ne doit pas être source de RPS liée à la peur d'être mis en cause dans sa pratique professionnelle.

La coéducation doit être étudiée et l'hétérogénéité des publics dans leur parcours pédagogique est fondamentale.

Enfin, il faut toujours garder conscience qu'un chantier pédagogique n'est pas un chantier à objectif rentable pour financer les besoins.

VIII – Alerte à l'ENV (Ecole Nationale Vétérinaire) de Toulouse :

Il s'agit d'un cas délicat et très sensible à traiter avec le plus grand sérieux. Il y a eu un décès d'une jeune femme le 17 juin 2019 travaillant dans un laboratoire de l'INRAE (Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement). Cela a justifié une évaluation des cadres réglementaires et maîtrise des risques. Un rapport public du 28 octobre 2020, montrait quelques défauts de formalisation mais la procédure de maîtrise des risques dans la manipulation du prion respectait la réglementation.

Dans ce contexte, la connaissance d'un nouveau cas possible a été rendu public : une personne retraitée de l'INRAE. La nature et les causes de la pathologie sont à ce jour inconnues. A l'initiative de l'INRAE l'ensemble des recherches sur les prions infectieux a été suspendue à compter du 25 juillet dernier dans l'attente d'une meilleure connaissance du contexte. Il faudra rechercher les responsabilités le cas échéant.

La sécurité au travail reste une priorité.

Il faut faire le point sur les procédures appliquées en laboratoire mais aussi sur les questions techniques. Nous sommes donc en situation de moratoire, il s'agit de mobiliser les structures de référence et les experts internationaux car ce nouveau cas pose des questions scientifiques extrêmement complexes avant toute reprise de recherche. Les services locaux et centraux sont pleinement mobilisés. Les questions qui se posent dépassent malgré tout le cadre de compétences du CHSCT local, d'où la sollicitation plus générale des services de l'Etat.

Pour l'UNSA ce sujet est suffisamment grave et doit faire l'objet d'une enquête plus large. Restreindre l'enquête aux seuls laboratoires de l'INRAE est limitant et nous pourrions passer à côté d'autres cas. Une enquête sur les conditions de travail dans toutes les structures où sont opérées des analyses est indispensable.