



Paris, le 11 avril 2022

COMPTE-RENDU DU CHSCTM

Des 30 et 31 mars 2022

L'UNSA était représentée par Alain Bounhoure, Emilie Cerisier, Erwann Coppéré, Malik Drif et Martine Harnichard.

En préambule, le Président du CHSCT regrette que cette instance n'ait pu se réunir en présentiel et émet le souhait que cela soit réalisable avant la fin de la mandature.

Point sur le prion :

Une deuxième expertise de la sécurité dans les laboratoires de recherche sur les prions infectieux a été réalisée par Dominique CHABANET et Sacha KALLENBACH qui sont venus présenter leurs travaux au CHSCT-M. Le but de cette mission n'était pas de rechercher les culpabilités mais trouver des éléments de compréhension et permettre de sortir du moratoire.

De ce travail, il en ressort les recommandations suivantes :

- S'assurer de la séparation effective des chaînes de responsabilité sécurité et recherche jusqu'au plus haut niveau possible de la hiérarchie.
- Veiller à la bonne information et formation de tous les agents, renforcer la formation au management de la sécurité de la ligne hiérarchique des laboratoires de recherche. Mettre en place un passeport individuel pour chaque agent dans lequel seront consignés sa formation, son suivi médical et son exposition aux risques prion.
- Favoriser l'animation de la communauté prion et pérenniser le travail collaboratif entre équipes en l'ouvrant à l'ensemble des acteurs.
- Sur les modalités de la reprise après moratoire : mettre en place des audits externes en préalable des activités de recherche et pérenniser ce dispositif.
- Appliquer le principe 3R (Réduire, Remplacer, Raffiner) au risque prion en déclinant ce principe à toutes les évaluations de techniques faites par les commissions scientifiques de sécurité et par le comité national prion.
- Assurer la traçabilité des personnels et le suivi médical.
- Explorer l'opportunité d'étendre les mesures de sécurité prion aux recherches sur les prion-like à potentiel protéinopathique pour l'humain.

Des améliorations sont attendues dans les procédures qui doivent être claires et précises à l'aide d'un protocole partagé au niveau local.



Point sur la situation Covid 19 :

Les informations transmises par le MAA s'inscrivent dans la logique gouvernementale. La Foire Aux Questions est mise à jour régulièrement, notamment pour tout ce qui concerne les cas contacts, les personnes vulnérables. Même si le port du masque n'est plus obligatoire, il peut être recommandé dans certaines situations, comme par exemple, en présence de personnes à risques.

Il est constaté une augmentation des contaminations depuis quelques jours avec le variant BA-2 dans toutes les structures du MAA ; malgré cela, le retour du télétravail de droit commun est de nouveau mis en place.

Pour l'UNSA, il est important de respecter les mesures barrières en toute circonstance et de privilégier le port du masque quand plusieurs personnes sont réunies dans la même pièce, ceci afin de ne pas stigmatiser les personnes à risques. Elle demande également d'avoir une attitude bienveillante sur les demandes de télétravail pendant cette période encore compliquée de la contamination évolutive positive du virus. Les attentions sur le ménage renforcé partout doivent toujours être d'actualité.

Etat d'avancement du plan national de prévention 2019-2022 (PNP) :

Malgré la crise sanitaire des deux dernières années, le constat d'avancée est positif. Pour rappel, ce plan comprend 4 axes : politique de la prévention, prévention primaire-culture de sécurité, qualité de vie au travail-maintien dans l'emploi et système d'acteurs.

Sur l'axe 1, des fiches réflexes sur la prévention doivent être réalisées. Quelques actions restent à mener sur l'axe 2, notamment sur la formation à la sécurité pour les nouveaux arrivants. Le sujet sur l'accompagnement des évolutions de la médecine de prévention reste un sujet majeur à finaliser.

L'UNSA s'interroge sur le devenir des dossiers/thématiques non finalisés dans ce plan. Elle demande l'articulation avec les nouvelles instances qui devront se mettre en place et le plan santé au travail qui doit être décliné dans les ministères.

Le président se veut rassurant quant aux nouvelles dispositions et assure de la continuité des dossiers.

Point sur la crise de l'Influenza aviaire (IA) :

Selon le directeur de la DGAL, cette crise est sans précédent pour notre pays, surtout à cette période de l'année. Elle est due aux remontées des oiseaux migrateurs vers le nord. L'administration émet l'hypothèse que la source de contamination en Vendée est conséquent avec la tempête qui a eu lieu dans la région. L'important est de limiter la diffusion des foyers vers le nord et limiter la progression de la maladie sur le territoire. Ce sont les palmipèdes qui excrètent le plus la maladie, mais tous les oiseaux sont touchés. Cette crise a généré une situation inédite avec un volume important à gérer pour les éliminations de cadavres et de fumier/lisier.

L'UNSA alerte sur la fatigue physique et psychologique des agents qui ont à gérer cette crise de près ou de loin. Elle pose les questions suivantes :

1 - Protection juridique des agents :

- Responsabilité juridique des agents sur la gestion de crise exceptionnelle, recours à des méthodes non officielles pour les dépeuplements et gestions des cadavres (exemples : cas des collègues qui sont questionnés s'ils avaient vérifié que le camion équarrissage était conforme, autorisation d'enfouissement ou de compostage sans étude approfondie au préalable, recours à la réquisition d'entreprise sans marché public).

- Protection en cas d'accident, en cas de situation de dépassement d'heures de travail

- Protection médiatique en cas de diffusion d'image de vidéo par des associations de protection animale.

2 - Gestion des effectifs :

- Evaluer la Dotation d'Objectifs de la filière volaille et les besoins futurs dans la filière (si on regarde pour le 40 par exemple : 3 000 ateliers de volailles, 2 ETP)

- Plan de gestion des effectifs dans les prochains mois (suspension d'activités des abattoirs de volaille, agents de suivi de la filière, labo,...), redéploiement sur les contrôles nettoyage et désinfection par exemple !!!

- Evaluer la stratégie des moyens humains dans les PISU (gestion spécifique RH en cas de crise, mobilisation des effectifs des autres régions...); le groupe de travail sur la feuille de route n'a aucune information.

- Réflexion sur l'attractivité des postes en SPA (encadrement et technique) principalement au niveau DGAL (BSA et MUS) et DDI (1 personne pour la filière volaille).

3 – Gestion économique :

- EDL pour les agents terrains (DDI, vétérinaires sanitaires) sur le devenir de la filière (beaucoup de questions et surtout énervement dans la profession dont les agents des DDI (DRAAF, DDTM et DDPP) sont en 1er ligne.

- Plan de soutien auprès des éleveurs qui ont investi pour la mise à l'abri (bâtiments en dur); les revenus vont chuter et la durée d'exploitation également; beaucoup nous disent qu'ils arrêtent en période à risque)

4 - Gestion technique :

- Outils stabilisés pour la gestion de crise (réglementation qui ne change pendant la crise), gestion des zones, des mouvements, dépeuplement et barème d'indemnisation.

- Qui fait quoi en termes de gouvernance ?

- Intervention systématique pour expertise de l'ANSES lors de crises (il faut les solliciter à chaque crise).

- Evaluation et généralisation des outils déjà testés dans les régions ayant vécu des crises.

- Gestion des cadavres en flux tendu (risque sanitaire et canicule), mise à jour des plans d'enfouissement, 9eme centre équarrissage....

Pour la DGAL, certaines situations peuvent être anticipées. Des modèles existent mais la difficulté et la singularité des situations font qu'il faut adapter au fur et à mesure. Il faut 60 jours pour que le fumier et le lisier soient assainis, et les épandages ne pourront pas se faire en période propice ; cela pose souci aux éleveurs à cette période de crise épidémique. Les visions selon les filières sont différentes. Nous n'avons pas les mêmes densités d'élevage, les mêmes contraintes d'élevage et le virus change à chaque épisode, ce qui explique la complexité du dossier.

Le SRH partage les inquiétudes de l'UNSA, mais le plafond d'emploi est contingenté depuis de nombreuses années. L'administration essaie d'avoir des contrats le plus long possible. Le service essaie de trouver des solutions pour les temps de travail importants et le temps de repos nécessaire, et de trouver également un levier de reconnaissance financière.

Point d'information : Point de présentation action abattoir en secteur vif :

Deux accidents graves subis par des collègues des services d'inspection vétérinaire en abattoir au niveau du secteur vif dans l'ouest de la France sont à déplorer en 2021.

Ces accidents viennent nous rappeler toute l'attention nécessaire en termes d'hygiène et de sécurité dans ces établissements à risques élevés, dans un contexte où le nombre des contrôles protection animale est en augmentation.

Le ministère a organisé un webinaire sur le sujet permettant de collecter les témoignages et a initié une enquête nationale en ligne.

L'analyse des résultats interviendra après collecte des réponses attendues prochainement. D'ores et déjà, quelques éléments ressortent de l'enquête, à savoir la nécessité de faire remonter en local tous les incidents ou presque accidents et de mettre en œuvre un plan de prévention de co-activité avec l'abatteur.

Il est prévu, suite à l'analyse des réponses, la rédaction d'une fiche opérationnelle.

Pour l'UNSA, il est important d'avoir un retour au niveau local des actions à mener pour les services d'inspection en abattoir, souvent isolés et éloignés des préoccupations des SGCD.

Les démarches de prévention sont toujours constructives, même si elles interviennent toujours trop tard lorsque que des accidents ont eu lieu.

Le risque intrusion et l'absence de véritable poste d'inspection vétérinaire au niveau de la mise à mort des animaux devra également être pris en compte.

L'UNSA indique qu'il serait possible de lier le plan de prévention obligatoire de co-activité au protocole cadre lorsque celui-ci est signé par l'abatteur, le protocole cadre restant optionnel.

Point sur les nouvelles instances médicales : le conseil médical :

Le décret n° 2022-353 du 11 mars instituant des conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat a été publié le 14 mars dernier et entre en vigueur à la date de publication avec des dispositions transitoires jusqu'au 30 juin 2022.

En formation restreinte, le conseil médical est composé de 3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés.

En formation plénière, le conseil médical est composé des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

Pour l'UNSA, ce décret induit de nombreux changements. Ce n'est pas une simple transposition des comités médicaux et des commissions de réforme. Le quorum est calculé différemment en formation plénière ; ce comité est placé sous l'autorité des Préfets, quel sera le rôle des DDETSPP, le rôle du médecin président désigné par le Préfet ? Les représentants du personnel (au nombre de 15) seront issus des prochaines élections professionnelles de décembre 2022. Le nombre de médecins a été augmenté pour passer de 2 à 3. Le rôle du médecin du travail a été renforcé, alors que celui-ci est souvent absent du schéma départemental. A ce stade, nous avons besoin d'une note de service ou d'une circulaire d'application afin d'appréhender tous les changements. L'UNSA rappelle son attachement au secret médical et cette réforme doit y répondre.

L'administration promet l'actualisation de la note de service sur les congés maladies. Elle reconnaît la difficulté pour recruter 3 médecins rapidement. LA DGAFP doit faire une mise à jour du guide dédié à cette instance et diffuser des fiches pratiques d'information à destination des agents. Une diffusion vers les services RH de proximité est indispensable.