

Un CHSCT reporté mais laissant encore planer de nombreux doutes pour la reprise en présentiel

Le Président du CHSCT M rappelle que la priorité du ministère reste la sécurité sanitaire des agents dans cette situation de crise qui perdure.

Le chef du service des ressources humaines annonce la mise en place d'un groupe de travail dédié notamment aux RPS induits par le télétravail et la santé mentale des agents. Il indique qu'en termes de vaccination, le ministère s'inscrit dans la stratégie nationale, soit une campagne à destination prioritaire des plus de 55 ans.

Le SEA-UNSA a demandé dès le début de la crise que les agents soient protégés au mieux sans toujours voir arriver de mesures concrètes. Nous avons émis un communiqué réclamant le déploiement de moyens pour tester les publics fréquentant les EPL et prévenir ainsi les contaminations. Nous réclamions l'accès à la vaccination pour tous les volontaires. La réponse donnée à ce jour n'est absolument pas satisfaisante, introduisant un critère discriminant d'âge pour accéder à cette vaccination. Les annonces selon lesquelles la priorité est donnée à la protection des agents doivent se retrouver dans des faits, pas dans une campagne de communication illusoire !

ACTUALITÉ LIÉE À LA CRISE SANITAIRE

Toutes les semaines un bulletin sur les données COVID est transmis. De même la FAQ est fréquemment remise à jour ; c'est à elle qu'il faut se référer pour les toutes les questions afférentes à la gestion de la crise sanitaire.

Pour la reprise, les principes sont rappelés : mise en sécurité et protection des apprenants et personnels, et alignement sur la doctrine de l'EN. Les annonces gouvernementales étaient attendues pour la mise en œuvre et l'adaptation si nécessaire. La mise à jour de la FAQ du 27 avril en est la démonstration. Les principes de subsidiarité et dialogue social sont toujours d'actualité. Des dispositifs d'autotests sont engagés pour tous les plus de 15 ans ; dispositif de l'EN en concertation. Acquisition en cours à raison de 2 autotests par semaine par personne pour une période de 6 semaines. Les autorités académiques ont évalué le besoin. L'objectif est une livraison pour la reprise en présentiel. La question sera sur les modalités ; sur chaque boîte, il y aurait un QR code avec une capsule vidéo sur le mode d'emploi, et mise en œuvre dans les EPL attente de la doctrine de l'EN sur l'accompagnement des jeunes. Livraison dans des points définis et transmis aux prestataires de transports, puis dispatching dans les EPL. Une évaluation du dispositif est prévue pour une adaptation ensuite.

Votre représentant en CHSCT M : Erwann COPPÉRE, erwann.coppere@educagri.fr 06 29 82 19 65

Après un an de crise sanitaire et une demande toujours croissante de faire appel au télétravail, le SEA-UNSA dénonce le manque de moyens pour équiper l'ENSEMBLE des agents en matériels pour travailler à domicile dans de bonnes conditions.

La DGER n'a toujours pas apporté de réponse claire sur la responsabilité des moyens alloués au déploiement du télétravail dans les EPL ! Si ce dernier est en hausse, ce n'est quasiment que grâce à l'investissement personnel des agents qui utilisent leur matériel. Cela est encore plus scandaleux lorsqu'il s'agit des personnels précaires et mal payés comme les assistants d'éducation qui sont investis dans la lutte contre le décrochage en gardant un lien avec les élèves par le biais de leurs téléphones personnels !

Dans l'enseignement supérieur, suite aux annonces de fin mars, les écoles se sont inscrites dans les dispositions arrêtées par le MES ; circulaire du 3 avril 2021. Accueil des étudiants dans la limite de 20 % des capacités globales. Concours organisables en présentiel sous réserve de respect des consignes sanitaires, examens reportés autant que possible. Décret d'octobre 2020 toujours en vigueur. Sur le télétravail, à l'issue d'une première enquête en décembre, taux proche de 50 % avec déploiement poursuivi. Relai auprès des Directeurs du message de la SG en demandant de relayer et adapter le message aux spécificités des établissements. Mise à jour de la FAQ, mais dispositions évolutives à la marge.

Situation sanitaire : on note depuis 15 jours de nouveaux cas confirmés ou contacts. Processus de vaccination engagé aussi en lien avec la MFP.

Points réguliers avec les DEVE dans les différentes écoles sur la santé mentale des étudiants ; mise en place de chèques psy. Soutien aux étudiants avec attention.

Sur les questions d'ordre général, il est bien précisé que les chefs de service doivent adopter toutes les facilités horaires pour que les agents volontaires puissent aller se faire vacciner, aucune ASA ne peut toutefois être accordée dans ce cadre.

Sur la question du jour de carence qui est appliqué en cas de symptômes empêchant de se rendre au travail suite à la vaccination, le SRH rappelle qu'il est recommandé d'avoir « une gestion souple ». Sur la reconnaissance en maladie professionnelle du Covid long, une note de service devrait sortir prochainement pour énoncer les conditions d'étude comme maladie invalidante.

La représentante de la DGER reconnaît que les conditions de travail dans l'enseignement sont actuellement très instables, car nécessitant souvent une adaptation de dernière minute. Cela est notamment lié au fait que le MAA reste tributaire des décisions de l'EN. De manière générale, la doctrine ne sera déterminée qu'au dernier moment pour être au plus proche de la situation au 3 mai 2021.

Elle rappelle aussi que les PCA doivent être opérationnels, et activés depuis le 7 avril.

Pour l'enseignement supérieur, il est retenu que la question du report ou de l'opportunité de rattrapage pour les concours doit être analysée. En effet les étudiants se sont investis dans leur

Votre représentant en CHSCT M : Erwann COPPÉRE, erwann.coppere@educagri.fr 06 29 82 19 65

formation avec une préparation intense, et le risque qu'ils se présentent au concours même avec des symptômes est réel.

CAPTEURS DE CO2, UN SUJET PAS ENCORE TRANCHÉ.

Les outils d'indication de capteurs de CO2 sont une question regardée avec attention par les ISST car la question de l'aération est devenue plus centrale. Comment qualifier le renouvellement de l'air car de nombreux facteurs entrent en compte sur la qualité de l'air. Indéniablement, la question du taux de CO2 est pertinente dans la question de la qualité de l'air. Si on a une pièce avec un niveau de concentration élevé, par nature on concentre les polluants et on expose les personnes présentes. En revanche, il y a des conditions pour garantir que les valeurs sont utilisables. Le taux de CO2 dans l'air ambiant existe toujours (415PPM en taux moyen), et le taux n'est pas uniforme en fonction de l'endroit où on se trouve. De plus, ce taux n'est pas une valeur liée au risque CO2 (1000PPM pas dangereux pour la santé, pour le CO2 -5000PPM). Le mesurage nécessite des analyseurs particuliers, le matériel doit répondre à un certain nombre de références, et être étalonné. Le positionnement dans le bâtiment ou le local doit être susceptible de fixer le positionnement de la reproductibilité et prendre en compte le flux de l'air. Un autre point de vigilance est ciblé sur les points de ventilation forcée. Les variations de valeurs peuvent donc aller du simple au double. Le déploiement rapide ne semble pas pertinent au regard de ces éléments. D'autres outils peuvent être employés. Pour l'avenir, il va falloir exprimer des critères macro en fonction de la fréquentation par exemple.

BILAN DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS

Le fonctionnement de la cellule est régi par note de service de Janvier 2020. En plus des discriminations, les cas de violences d'origine extra professionnelles ont été ajoutés. La cellule a été externalisée. La première écoute était assurée par l'IAPR. Depuis le 1^{er} janvier 2021 un nouveau marché est passé pour tous les processus de soutiens psychologiques, avec confirmation de la main du marché à allo discrim. La 1^{ère} écoute désormais est assurée directement par les professionnels d'allo discrim. Si un besoin de soutien psychologique est signalé, l'agent est orienté vers l'IAPR. 2 textes sont en cours de finalisation : un arrêté sur la cellule de signalement en application du décret du 13 mars 2020 pour confirmer le périmètre (violences conjugales et intrafamiliales) et réactualisation de la note de service. Rappel sur la cellule, orienté vers le maintien avec le lien travail. Permettre aussi une remédiation et un traitement approfondi. Tous les agents titulaires comme contractuels sont concernés, de même que les agents ayant quitté leurs postes depuis moins de 6 mois. Le dispositif est totalement anonyme vis-à-vis de la structure, et protégé par le secret professionnel. Depuis le 1^{er} janvier, la cellule peut être contactée par téléphone, courrier ou via plateforme sur le net. Il est prévu une mise à jour de la plaquette de présentation qui sera mise à la une d'une communication du MAA, via mail aussi. Le principe est une mise en relation avec un avocat dans les 72 h suivant le signalement. Un suivi de la personne est fait jusqu'au déblocage de la situation. Bilan : entre septembre 2019 et octobre 2020 : 53 signalements. (Au ministère de la

Votre représentant en CHSCT M : Erwann COPPÉRE, erwann.coppere@educagri.fr 06 29 82 19 65

culture, 80 à 100 dossiers dans sa 3^{ème} année d'activité). 194 consultations (échanges entre signalant et avocat. 94 % des faits sont signalés par la personne constatée et 6 % par des témoins. Très majoritairement par des femmes. 88 % des signalements sont traités par une médiation. 50 % des personnes qui ont fait un signalement ne communiquent pas l'issue...

PRÉSENTATION DES RAPPORTS DES ISST 2019 et 2020

La part de l'inspection a été réduite forcément dans le contexte de crise, surtout dans le temps passé en inspection. Explosion du temps passé en CHSCT ou CoHS (plus de 700 participations, triplé par rapport à 2019 !). Expertise collective sur mission transverse Covid avec temps important sur expertises collectives sur des sujets pas forcément traités par ailleurs. Une empreinte forte du réseau ISST. 3 grands chantiers : la 1^{ère} université d'été en prévention, la journée rencontre abattoirs et la prévention risque chimique.

L'année 2020 a imposé un travail approfondi et collaboratif en termes de prévention sur la politique de santé et sécurité au travail, notamment avec les Directions, ce qui est très positif. La concentration s'est focalisée sur le risque sanitaire, mais certains autres risques ont pu être négligés, il faut en être conscients. Plusieurs e-learning ont été mis en place (covid 19, TMS...). Beaucoup de visios pour le maintien des instances de concertation, ce qui a permis de participer à beaucoup plus de réunions. En CoHS, il a enfin été observé une vraie représentation des diversités des personnels dans les EPL avec des échanges nourris et des retours de terrain. Les acteurs de la gestion de crise ont mobilisé énormément les cadres, souvent dans l'urgence et la complexité. Globalement les agents de prévention, fondamentaux dans la prévention des risques, révèlent la fragilité de l'organisation. Cela fragilise la détermination des vraies politiques de prévention. De même les personnels infirmiers ont été au cœur des dispositifs. Leur présence est très importante dans les établissements. Sur la prévention des RPS, certaines démarches ont été suspendues, ce qui est contradictoire avec les problématiques rencontrées pendant la crise (télétravail par exemple). Le travail à distance a rendu complexe le management, les formations doivent se généraliser. Il faut inscrire les démarches de prévention primaire des RPS dans les méthodes de travail des collectifs. Les ISST ont essayé d'être présents sur les objectifs du PNP.

L'UNSA salue le travail effectué par les ISST au service des agents du MAA.

Nous avons en outre déjà signalé à plusieurs reprises que la fonction des Conseillers/Agents de prévention devait faire l'objet d'une attention particulière ; les conclusions des ISST sur ce sujet doivent absolument être approfondies. Il en est de même pour les personnels infirmiers très sollicités.

Votre représentant en CHSCT M : Erwann COPPÉRE, erwann.coppere@educagri.fr 06 29 82 19 65