

CHSCT-M (4 mars 2020)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 4 mars sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture.

La CFDT, représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Jean-François Le Clanche et Nadine Theuerkauf, a prononcé une déclaration liminaire. Elle est reproduite ci-dessous, suivie des réponses apportées par l'administration.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT-M,

La CFDT souhaite vous alerter sur plusieurs points d'actualité.

Certains agents n'ont pas reçu l'intégralité de leur rémunération au mois de janvier 2020. Pour les agents soumis au Rifseep, nombre de problèmes concernent la mise en paiement du complément d'IFSE. L'administration a annoncé une régularisation sur la paie de février, le restant des dossiers devrait l'être sur la paie de mars 2020. Dans ce contexte difficile, la CFDT rappelle que les gestionnaires de proximité et les services RH ont été en première ligne pour recueillir



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

*les doléances des personnes impactées. Ils ont été mis en réelle difficulté. À cela se sont ajoutés les **problèmes liés à RenoïRH**. Les usagers font le constat que certaines fonctionnalités essentielles font défaut. Cette situation génère du stress et un surcroît de travail important. Pour la CFDT, cette situation n'est pas acceptable, ces collègues subissant un réel préjudice au quotidien.*

*« **La messagerie Educagri dysfonctionne** de plus en plus régulièrement. Un nouveau système de messagerie devait être mis en place mais aucun agenda n'est présenté à ce stade et les agents ne reçoivent aucune information relative aux pannes récurrentes. [Mise à jour : un message informant les agents de la possible migration des boîtes mail a été diffusé après la mi-mars. Ce basculement intervient au plus mauvais moment. Les agents en télétravail, comme les agents mettant en œuvre la continuité pédagogique, ont besoin d'un outil stable durant la crise sanitaire actuelle et le confinement. La CFDT a alerté la DGER.]*

*« **Les outils informatiques du ministère** ne sont pas fiables et ne répondent pas aux besoins des utilisateurs et des gestionnaires RH. Or, dans le contexte de restructuration et de réorganisation que nous connaissons actuellement, associé à des réductions d'effectifs, il est primordial pour les agents de disposer d'outils efficaces pour accomplir leurs missions.*

*La **restructuration des Mirex et des SGC** génère également de*

l'anxiété, du stress et de l'incertitude chez les agents concernés. Là aussi, le besoin d'information et d'accompagnement individuel et collectif est fort. Parfois, des agents sont mal orientés, mal conseillés et n'obtiennent pas un poste qui aurait pu leur convenir. La CFDT a alerté les services du ministère à de nombreuses reprises, en vain.

Force est de constater que les problèmes de GRH sont de plus en plus complexes, spécifiques et requièrent des compétences juridiques pointues. Les gestionnaires RH sont souvent mis à mal face à ces questions pour lesquelles la réactivité est indispensable. Pour la CFDT, il y a la nécessité d'organiser un groupe de travail ministériel sur ce sujet et d'y inviter des experts GRH afin d'identifier collectivement les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain et les solutions pour les lever.

*La CFDT souhaite attirer l'attention sur la **crise sanitaire concernant l'épidémie du coronavirus**. Au regard de l'évolution rapide du coronavirus et de sa diffusion sur le territoire français, la CFDT souhaite connaître les dispositions particulières prises par le ministère pour protéger ses personnels. La CFDT remercie le secrétariat général pour sa réactivité (envoi de nombreux messages aux personnels de direction et aux gestionnaires, malgré la période de congés) et pour la clarté des consignes. Un retour d'expérience sera nécessaire ; il pourrait être envisagé lors d'un prochain CHS.*



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

*La CFDT demande que le sujet concernant l'**abattage rituel** soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTM. Cette forme d'abattage génère des risques psychosociaux pour les agents qui sont amenés à effectuer les contrôles sanitaires dans les abattoirs concernés. C'est un sujet socialement sensible, car les agents sont incriminés par les associations de protection d'animaux ; il est important que le ministère rétablisse la légitimité des missions sanitaires exercées par ses agents auprès des citoyens. En attendant d'évoquer ce sujet de façon approfondie, la CFDT soulève cette problématique en question diverse pour que le ministère puisse prendre conscience du mal-être des agents concernés et traite ce point comme il se doit et sans tabou. »*

Réponses de l'administration

- **Sur RenoïRH.**

Les organisations syndicales ont été informées des dysfonctionnements sur le calcul des primes qui fait suite à la mise en place du nouvel outil SIRH, RenoïRH. Ces erreurs ont été régularisées sur les paies de février et de mars. Par ailleurs, certains agents n'ont pas eu de primes suite à des erreurs comptables, non reliées à RenoïRH. Ces erreurs ont été identifiées et sont en cours de régularisation. Lorsque des agents sont en difficulté (pénalités bancaires, impôts...), les assistants sociaux peuvent être sollicités afin de trouver une solution pour l'agent, notamment par des avances sur salaire. De manière générale, un temps important d'adaptation est



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

nécessaire pour adapter les flux et les méthodes de travail pour rendre RenoiRH opérationnel avec nos spécificités.

Précision importante : avec RenoiRH, la possibilité d'étaler les prélèvements des journées de grève n'existe plus.

• **Sur les restructurations Mirex et SCG, l'apprentissage et la réforme du bac.**

Concernant les restructurations Mirex et SGC, des points réguliers sont réalisés avec les Igaps. La secrétaire générale porte une attention particulière aux agents concernés par ces restructurations et à leur avenir. Les agents sont invités à solliciter les Igaps afin de trouver des solutions lorsqu'ils sont concernés par ces restructurations. Parallèlement, le SRH est à la manœuvre en interministériel afin d'organiser ces restructurations avec les autres ministères.

La réforme des Mirex dans l'enseignement agricole a pour objectif d'améliorer la qualité de service, de stabiliser les équipes dans l'objectif de les professionnaliser (équipes plus grandes et plus solides) et d'améliorer l'accueil des usagers et des autres services avec un seul interlocuteur. La DGER a instauré une concertation étroite avec les organisations syndicales afin de prendre en compte leurs propositions et de veiller à un accompagnement fort des agents qui sont concernés par des changements d'affectation.

L'apprentissage a fait l'objet d'une loi qui a pour objectif de donner une formation à des millions de jeunes, notamment ceux qui sont sortis du système scolaire (décrocheurs) et ce,

dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs (par exemple l'agroalimentaire). La DGER vise à former des personnes capables de s'insérer socialement et professionnellement dans la société. Dans le secteur de l'apprentissage, l'offre publique de formation est en concurrence avec une offre privée. Le système de formation de l'enseignement agricole possède de nombreux atouts et est en mesure de relever ce défi.

Sur la réforme du baccalauréat, la DGER a tenu compte des diverses propositions faites par les organisations syndicales (stages, organisation des épreuves). Sur les épreuves E3C, un groupe de travail permettant de recueillir les difficultés de mise en œuvre a été mis en place. La DGER est en lien permanent avec le ministère de l'Éducation nationale, qui a la main sur l'organisation du baccalauréat général et transmet à la fois les alertes et les réponses émanant de ce ministère. La direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) a été sollicitée pour la participation au prochain CNEA ; elle apportera son expertise face aux nombreuses questions posées.

La CFDT rappelle qu'elle est favorable à un système éducatif en évolution. Elle interpelle la DGER sur la mobilisation des dispositifs d'appui et sur l'accompagnement des agents chargés de les mettre en œuvre. Elle insiste également sur la nécessité de réactualiser les actions visant à lutter contre le décrochage scolaire.

Les autres questions sont traitées plus loin.

Programme national prévention

Dans le cadre du programme national de prévention, [4 axes de travail ont été définis avec 11 objectifs](#) [*lien vers l'intranet, nécessite une authentification*]. L'administration fait un point d'étape sur les actions à mener dans le cadre de ce programme.

Sur le **pilotage de la prévention**, un travail bibliographique est en cours ; il a pour objectif de recenser ce qui se fait au ministère de l'Agriculture et dans les autres ministères. Ce travail doit permettre d'identifier les actions à mettre en œuvre, de recenser les bonnes pratiques et de développer des Retex pour alimenter les réflexions sur la prévention des risques professionnels.

En termes de **communication**, le besoin de fiches réflexes, de boîtes à outils et de livrets d'accueil a été identifié. Une réflexion est en cours. Pour les établissements d'enseignement agricole, la signature d'une convention pour un partenariat sur un jeu sérieux, [Tous Caps](#), doit permettre de développer une culture commune de sécurité. Ce jeu va évoluer pour inclure les risques professionnels ; la DGER a souhaité que les chantiers forestiers soient prioritaires. [*Sur ce sujet, voir également nos comptes rendus des CHSCTM du [27 mars 2019](#) et du [12 décembre 2017](#).*]

Sur les **RPS**, un travail est en cours afin de collecter des données qualitatives permettant de mesurer ce qui a été mis en place, ce qui a fonctionné ou pas et les raisons.

Concernant le **risque chimique**, déploiement de l'outil d'évaluation du risque [Seirich](#). Une formation de formateurs sera organisée afin de déployer cet outil en région et dans les établissements. Une convention signée avec l'Oniris permet de recruter un apprenti pour accompagner ce déploiement. Parallèlement, un guide sur l'exposition aux produits chimiques des agents réalisant des contrôles intrants est en cours de rédaction.

Le démarrage des réflexions sur le **risque routier** se fera via un groupe de travail organisé prochainement.

La DGAL va organiser un séminaire portant sur les outils à déployer pour prévenir les **TMS en abattoir**. Elle a également passé un contrat avec un cabinet d'ergonomie afin d'identifier les améliorations à mettre en place sur les chaînes d'abattage, en rénovation ou en conception, pour réduire les risque de TMS.

Dans le cadre du **Brexit**, des inspections ISST ont été réalisées et des interventions sur les risques professionnels ont été déployées lors de la formation des nouveaux inspecteurs. Le volet prévention des risques sera désormais obligatoire dans la formation des nouveaux inspecteurs en

poste frontalier. Les réflexions sur l'organisation du travail de nuit se poursuivent, notamment en lien avec le ministère de la Santé.

Dans l'objectif de développer la **qualité de vie au travail**, des expérimentations d'Espaces de discussions ont été mises en place et financées dans le cadre du CHSCT-M.

La réforme de la **médecine de prévention** s'oriente vers le développement d'équipes pluridisciplinaires pour rechercher des solutions aux situations rencontrées et la mise en place d'une télémédecine. Enfin, dans le cadre du PNP, un parcours de professionnalisation des assistants de prévention est en cours de réflexion ainsi qu'une formation sur le handicap.

La CFDT souhaite que, dans le cadre de ce plan, les actions visant à améliorer la qualité de vie au travail soient plus développées, en particulier dans cette période de réformes, de restructuration, de réduction d'effectifs avec des agents qui sont déstabilisés et ont besoin d'un soutien et d'un accompagnement.

Elle rappelle qu'un travail est à entreprendre sur la reconnaissance des assistants de prévention.

Plan Handicap 2020-2022

Le plan handicap se poursuit afin de recruter et de favoriser

le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Toutefois, une rationalisation des dépenses domicile-travail est en cours de réflexion. Une campagne d'**information** sur le handicap est prévue avec un focus sur le handicap invisible.

La cellule discrimination a permis d'avoir des remontées sur les difficultés rencontrées par ces agents dans le cadre de leur handicap, qui est le facteur de discrimination le plus souvent évoqué auprès de cette cellule. La démarche égalité-diversité et handicap vient donc en soutien de ce plan handicap.

Un accompagnement des gestionnaires RH pour déclarer les agents handicapés est prévu.

Le ministère de l'Agriculture a pour objectif le **recrutement** de 90 personnes en situation de handicap. Un comité de pilotage accompagnera cette démarche. Le plan prévoit également le recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec une possibilité de recrutement pour certains d'entre eux. Des réflexions sont en cours pour améliorer la procédure de recrutement des travailleurs handicapés.

Pour le **déroulement des carrières**, le MAA a intégré tous les indicateurs. Un comité sera mis en place afin d'étudier les possibilités d'accès à un grade ou un corps supérieur.

La baisse de budget de la FIPH a été compensée par les

ressources internes du MAA, ce qui permet de conserver un même niveau financier sur ce plan.

La CFDT observe que, dans le passé, les objectifs fixés dans ce type de programme ont malheureusement rarement été atteints. Il est plus que nécessaire de développer la communication sur ce plan afin de sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique à l'accueil et au recrutement des personnes en situation de handicap. Pour la CFDT, les personnes en situation de handicap représentent un atout pour le MAA, y compris dans l'enseignement agricole.

Il est également nécessaire de financer les adaptations au poste de travail qui s'imposent pour ces travailleurs en situation de handicap.

Nonobstant ces remarques, la CFDT vote pour ce plan national handicap.

Coronavirus

Le plan gouvernemental a beaucoup évolué depuis début mars et continue d'évoluer. L'administration souhaite engager un dialogue constant sur ce sujet. Elle invite chacun à suivre strictement les recommandations du gouvernement. Le pilotage de la gestion de la crise sanitaire est confié au ministère de la Santé. Un suivi interministériel quotidien permet de faire le point sur l'évolution de la situation et les mesures prises.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Une première phase concerne la diffusion large des mesures gouvernementales. Depuis le lundi 3 mars, une cellule-pilote mise en place au MAA diffuse les informations sur le sujet. Les agents affectés dans les services interministériels (DDI) ne reçoivent pas directement ces informations, mais il a été demandé aux directeurs régionaux de s'assurer que ces agents soient bien informés.

La gestion de cette épidémie comprend plusieurs stades :

- retarder l'entrée du virus sur le territoire ;
- le virus est présent sur le territoire de façon isolée ou groupée dans certaines zones : la priorité est de retarder sa propagation sur le territoire national ;
- le virus circule activement ; il faut atténuer les effets de la vague épidémique.

Les mesures évoluent d'un jour à l'autre, parfois drastiquement. Dans ce contexte de crise sanitaire, la coordination actuelle opérée entre le MAA et l'Éducation nationale permet d'assurer une cohérence et une unité des mesures prises.

Enfin, les agents du MAA sont invités à faire figurer dans la signature de leur boîte mail le rappel des mesures barrières.

Concernant le Sivep et ses activités de contrôles aux frontières, c'est la première catégorie professionnelle qui a fait l'objet d'une étude particulière. Une évaluation des

risques a été réalisée et a conclu qu'il n'y a pas de risques de contracter le virus en manipulant les colis et les denrées à contrôler. La DGAL recevra prochainement un avis circonstancié de l'Anses sur le sujet.

En situation de crise sanitaire, ce sont les autorités sanitaires qui communiquent les mesures spécifiques à mettre en œuvre. Ces mesures sont justifiées, il faut respecter les consignes gouvernementales.

Au stade 3, un plan de continuité de service déterminera les actions et missions essentielles à maintenir, les agents pouvant être en télétravail, le remplacement en cas de maladie des agents ayant des missions essentielles. L'enjeu est complexe.

En cas de confinement, il sera nécessaire d'assurer la continuité pédagogique avec la mise en place de l'enseignement à distance. Des instructions ont été diffusées, précisant comment mettre en place des classes virtuelles. Pour ce faire, il y aura des formations (par tutoriels) proposées aux enseignants ; il est prévu de renforcer les flux informatiques. Les enseignements de Bac pro seront orientés sur les enseignements généraux pendant la période de 8 à 12 semaines que devrait durer l'épidémie. La continuité de service dans les établissements (exploitation agricole) sera organisée par les chefs d'établissement.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Il est important de déterminer la chaîne d'alerte. Chacun doit appliquer les consignes. En cas de suspicion, il faut isoler la personne, appeler le 15 et appliquer les consignes. L'hygiène est très importante pour retarder l'épidémie : nettoyage des poignées de portes, combinés de téléphone, clavier et stylos personnels... il faut faire des exercices et des simulations afin de déterminer la marche à suivre en cas de personnes malades.

Abattage rituel et abattoir de Dordogne

L'abattage rituel est un sujet très sensible pour les collègues qui exercent leurs missions en abattoir. Suite à la diffusion d'une vidéo par L214 sur l'abattage rituel et aux alertes reçues de la DDPP 22, la détresse des agents face à ce type d'abattage – où l'animal est égorgé pleinement conscient, alors que dans l'abattage classique l'animal est étourdi afin de diminuer sa souffrance – est manifeste.

La diffusion de la vidéo a eu pour conséquence l'ouverture d'une enquête à l'initiative du MAA. Cette enquête a mis en évidence des manquements importants, qui ont donné lieu à des suspensions d'activités d'abattage et à l'édiction de mesures à mettre en œuvre pour qu'elles soient levées. À la date du CHSCT-M, la suspension de l'abattoir de Dordogne vient d'être levée. L'autre suspension est toujours en cours.

La CFDT a souhaité apporter son soutien à ces agents en



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

souffrance en faisant témoigner un agent de la DDP de la Dordogne, en tant que porte-parole de ces agents qui travaillent quotidiennement en abattoir :

« Il est important d'insister sur l'impact fort de ce type de message sur les agents qui exercent ces missions. C'est la légitimité de leurs missions qui est décrédibilisée aux yeux de l'ensemble de la société. Par l'enquête, ils se sont sentis remis en cause et font face à un manque de considération au regard de la pénibilité du travail qu'ils accomplissent. Ils sont désormais soumis à des contraintes organisationnelles plus fortes, alors qu'ils sont déjà soumis aux horaires de l'abattoir. À cela s'ajoute une déconsidération des agents en abattoir dans les parcours professionnels. Par ailleurs, ces agents sont soumis à de nombreuses pressions, à la fois politiques, économiques et juridiques.

Avec l'abattage rituel, ces agents se retrouvent en situation de ne pas verbaliser la souffrance de l'animal alors que, c'est prouvé scientifiquement, l'animal souffre. Dans l'abattage classique, cette souffrance est verbalisée. Les agents du MAA doivent vérifier, pour l'abattage rituel, que l'animal est bien maintenu dans un piège à contention destiné à contenir les mouvements de l'animal après l'égorgeage. Ensuite, ces agents doivent vérifier que l'animal est inconscient au moment où il est relâché du piège après l'égorgeage.

Pour ces agents, il est nécessaire de préciser la fréquence



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

de ces contrôles et la méthodologie permettant de vérifier que l'animal est inconscient afin de les sécuriser pour limiter la mise en cause des agents dans leurs missions et poursuivre le travail sur l'attractivité des métiers en abattoir.

Enfin, à Boulazac, les vidéos montraient des tests conduits pour identifier les méthodes qui feraient le moins souffrir l'animal. Les collègues vétérinaires étaient présents mais n'étaient pas visibles sur les vidéos. »

Face à ce type d'événement, la CFDT demande au ministre de l'Agriculture d'apporter un message de soutien aux agents de l'abattoir de Boulazac, comme à tous les agents qui réalisent des contrôles dans les abattoirs pratiquant l'abattage rituel.

Pour la CFDT, même si l'abattage rituel est légal dans le sens où il répond au droit de la liberté de culte prescrite dans le code des droits de l'Homme (droit supérieur à la jurisprudence de l'Union européenne, qui préconise un étourdissement de l'animal avant son abattage), il reste difficile à supporter pour les agents. Un accompagnement de ces agents est nécessaire, notamment par la précision des modalités du contrôle de cet abattage et par une communication envers le grand public afin de redonner de la légitimité à ces missions.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

L'administration a bien conscience que le métier des agents en abattoir n'est pas facile, mais il est noble et les agents en sont fiers. Toute une série de réflexions a été engagée pour améliorer l'attractivité de ces métiers.

Il est nécessaire d'organiser le management et de formaliser les procédures pour que les agents puissent agir en toute sérénité. La DGAL sera saisie pour répondre à ces attentes. Par ailleurs, il était nécessaire d'objectiver les faits dénoncés par L214. L'enquête avait pour objectif de clore ce débat et de prendre les mesures nécessaires. Il faut tirer les conséquences de cet épisode. L'abattage rituel, c'est une mission du MAA, il est nécessaire de le réaliser en abattoir, sinon « ça se passe dans les baignoires ». Les services vétérinaires jouent donc un rôle important.

Bilan des agressions en 2019

La [note de service 2016-336](#) décrit les modalités à suivre en cas d'agression.

En 2019, ce sont 72 signalements qui ont été portés à la connaissance de l'administration, contre 101 en 2018 et 68 en 2017.

Les agressions en situation de contrôle représentent près de la moitié des agressions. Ce sujet fait l'objet d'une réflexion dans le cadre du plan de maîtrise des risques par le

bureau de la modernisation. Parmi ces 72 agressions, 13 relèvent d'une agression physique et 13 agressions ont donné lieu à un arrêt maladie. En 2019, c'est une majorité de femmes qui font l'objet d'une agression. L'administration fera prochainement un bilan plus précis qui distinguera les agressions envers ses collègues des agressions entre un agent de l'État et un administré.

Ces agressions ne feront l'objet de poursuites judiciaires qu'à condition que l'agent ait réalisé un dépôt de plainte. Ce dépôt de plainte devrait être fait systématiquement. Lorsque ce n'est pas fait, c'est souvent parce que ce sont des agressions entre collègues.

Pour la CFDT, le bilan de ces agressions est sous-évalué, car les agents ne les déclarent pas toujours, de peur des conséquences. Beaucoup d'agressions, notamment en abattoir et en situation de contrôle, ne sont pas déclarées. La CFDT observe également une montée en puissance des agressions entre collègues, du fait des restructurations. Enfin, dans l'enseignement, les agressions entre les enseignants et les parents d'élèves sont en réalité bien plus élevées que dans ce bilan.

Incendie Lubrizol

La médecin de prévention a reçu 18 agents et 9 bilans biologiques ont été faits. Il y a eu 3 retours signalant une



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

insuffisance rénale mais pas forcément en lien avec l'incendie.

Le suivi des agents est réalisé en instance locale. Une cellule de crise a été mise en place par la préfecture, sans mesure de confinement. Des moyens de communication ont été déployés par la DRAAF et sur l'intranet du MAA afin de diffuser l'information sur le sujet.

La région des Hauts-de-France a été moins touchée que la région Normandie et ce sujet n'a pas fait l'objet de mesures particulières. La DGAL a mis en place une cellule de crise pour la partie alimentation animale.

Rupture conventionnelle dans l'enseignement

L'administration précise qu'elle n'a pas de statistiques précises sur les raisons qui poussent les enseignants à demander une rupture conventionnelle. Certains enseignants ne peuvent plus enseigner, mais il n'est pas possible d'établir un lien direct avec la rupture conventionnelle.

Pour la CFDT, les demandes de rupture conventionnelle sont le reflet du mal-être des enseignants face à toutes les réformes et aux difficultés rencontrées dans les établissements d'enseignement. Elle demande que les raisons qui poussent les enseignants à envisager une rupture conventionnelle fassent

l'objet de statistiques.

Les équipements de protection individuelle (EPI) dans l'enseignement

La DGER a publié une note rappelant aux employeurs l'obligation de mettre des EPI à disposition de son personnel. La DGER n'a pas de dotation pour les EPI du personnel des établissements. L'autorité fonctionnelle et hiérarchique est déléguée par la DGER aux chefs d'établissement ; c'est donc à eux de trouver les financements pour fournir les EPI au personnel enseignant.