Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne
Eric DURAND, Président du CDG du Nord

2/ Référent ANDCDG

Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de cette Commission aura lieu courant juin.
Le rythme de la commission sera de 3 réunions par an. Deux autres réunions pourraient être programmées en septembre et décembre.

4/ Liste des inscrits à cette Commission

ELUS

- Bernard REY, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Ain (01)
- Pascal VERNISSE, Administrateur du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Serge BRUNEL, Président du Centre de Gestion de l'Aude (11)
- Patricia GOURMAND, Présidente du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Jacques PRINCE, Vice-Président du Centre de Gestion du Doubs (25)
- Martine BOUILLARD, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Jean-Pierre SAVIGNAC, Vice-Président du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Christian GATARD, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Alain GOUTX, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Annick BARRE, Administratrice du CDG du Loir et Cher (41)
- Pascal PRAS, Vice-Président du CDG de la Loire-Atlantique (44)
- Dominique de VALICOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Isabelle DUTERTRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Marc PLATEAU, Vice-Président du Centre de Gestion du Nord (59)
- Valérie CASTREC, Vice-Présidente du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Pierre-Jean ZANNETACCI, Vice-Président du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Claudine FAUDOT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)

PROJET

- Anne-Emilie RAVACHE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Youssouf AMBDI, Président du Centre de Gestion de Mayotte (976)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Virginie DA COSTA, Responsable du pôle santé du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Angéline DUQUERROY, Responsable du service conseil en prévention du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Vincent VALADE, Responsable du service santé sécurité au travail du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Florence DESHOUX, Directrice du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Marie POURNY, Responsable du pôle santé du Centre de Gestion du Doubs (25)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Bruno ELUSSE, Directeur général adjoint du Centre de Gestion des Landes (40)
- Roselyne LACOUTURE, Responsable du pôle instances médicales du Centre de Gestion des Landes (40)
- Liliane MICHEL, Responsable du pôle santé sécurité au travail du Centre de Gestion des Landes (40)
- Maud CHOLLET, Médecin de prévention au CDG de la Loire (42)
- Sonia BOUCETTA, Directrice qualité de vie au travail au CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nassim FENJIRO, Responsable pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Johanna SZWARC, Responsable adjointe pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Sarah ARZEL, Directrice du pôle qualité de vie au travail du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Mathilde ICARD, Directrice du CDG du Nord (59)
- Christine FURON, Médecin coordonnatrice CDG du Nord (59)
- Marie-Hélène BRIDOUX, Directrice du pôle prévention du CDG de l'Oise (60)
- Floriane WITTERKOER, Responsable de la directrice santé et conditions de travail au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Guillaume GONON, Directeur du pôle santé du CDG du Rhône (69)
- Olivier BLEZEL, Directeur du pôle santé au travail du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Charlotte HAMM, Responsable du pôle instances médicales au CDG de la Haute-Savoie (74)
- Isabelle CARPENTIER, Responsable du Pôle Santé prévention du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Amélie LEFEVRE, responsable du service médecine professionnelle du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Claude SORET-VIROLE, Directrice générale adjointe du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Anne LIPARI, Chef du pôle Santé et conditions de travail du Centre de gestion du Var (83)
- Franck DAL PAN, Responsable du pôle Prévention des risques du Centre de gestion du Var (83)
- Franck ROY, Directeur général adjoint du CDG de la Vendée (85)

PROJET

- David GARREAU, Responsable du service santé sécurité au travail au CDG de la Vendée (85)
- Arnaud GAREL, Directeur du CDG de la Vienne (86)
- Jean-Luc JULINET, Médecin coordonnateur au CDG de la Vienne (86)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Jeanne BILLION, Directrice santé et action sociale au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Arnaud VEILLARD, coordonnateur EIPRP au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Zouhir CHERNINE, coordonnateur EIPRP au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Emmanuelle BOURIN, médecin chef de service au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sylvie GARNIER, Directrice du pôle prévention santé au travail du Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 60 membres inscrits représentant 32 CDG dont 21 élus (5 Présidents, 14 Vice-présidents, 2 administrateurs), 11 DGS ou DGA et 28 responsables de services.

5/ Autres participants

Au regard de l'actualité des prochains mois, la DGCL, la DGAFP, les membres de la coordination des employeurs, le FIPHFP, le FNP pourront être conviés aux réunions du groupe de travail.

6/ Programme de travail

Le programme de travail de cette commission pour les prochains mois sera le suivant :

↳ Le suivi des textes législatifs et réglementaires

La commission étudiera et sera force de propositions sur les projets de textes législatifs et réglementaires et notamment sur les derniers textes d'application de la loi TFP du 6 août 2019.

Par exemple :

- L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat
- L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit notamment qu'à compter du 1er février 2022, les commissions de réforme et comités médicaux seront remplacés par les conseils médicaux. Le conseil médical sera saisi pour avis dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat qui fixera également les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil. Aux termes de cette ordonnance du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude pour accéder à

PROJET

la fonction publique a été réécrite. Les statuts particuliers doivent fixer la liste des fonctions comportant des risques particuliers ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé sont appréciées.
L'ordonnance du 25 novembre 2020 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités suivant lesquelles un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Ce même texte modifie l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant ses dispositions relatives au congé de longue maladie et au congé de longue durée mais également les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique. Des textes réglementaires viendront préciser le nouveau cadre juridique des congés pour raison de santé et du temps partiel thérapeutique.

↳ La mise en œuvre du plan santé au travail

Le rapport LECOCQ de 2019 préconisait la mise en œuvre d'un plan santé au travail dans la Fonction Publique. Ce futur accord, en préparation à la DGAFP, vise à garantir à tous un cadre commun en matière de santé et de sécurité au travail.

Les négociations sur la santé au travail dans la fonction publique, dont les discussions ont débuté le 4 février 2021, devraient porter sur : le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; le renforcement et l'amélioration du système des acteurs de prévention, et notamment la médecine ; le renforcement de la prévention ; la promotion de la santé au travail ; la qualité de vie au travail et l'accompagnement à la conduite du changement.

La commission sera force de propositions sur la mise en œuvre de ce plan. L'idée d'éloigner la réflexion quant aux mesures à prendre pour prévenir les risques professionnels de la réalité de terrain et des employeurs locaux apparaît non efficiente, surtout au regard du faible regard sur les acteurs de la prévention (CDG, CNFPT, correspondants FIPHFP…) et les spécificités de la FPT dans le rapport LECOCQ.

↳ La refonte du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 vise à améliorer la pratique de la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.
Il vient modifier le titre III (consacré à la médecine de prévention) du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il vise à remédier aux difficultés de recrutement des médecins de prévention et à celles de services de médecine de prévention, et plus généralement en agissant sur plusieurs leviers :

- Clarifier le positionnement du médecin et renforcer ses prérogatives
- Conforter les équipes pluridisciplinaires
- Autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention entre les trois versants de la fonction publique

- Favoriser le recrutement et professionnaliser la carrière des infirmiers en santé au travail
- Renforcer l'information des agents et la prévention des risques professionnels
- Substituer à la visite médicale obligatoire tous les deux ans la visite d'information et de prévention quinquennale.

La commission sera force de propositions dans le cadre de la refonte envisagée du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. De nombreuses propositions ont d'ores et déjà adressées aux pouvoirs publics notamment sur la question de la pénurie de médecins de prévention.

↳ L'installation des comités sociaux territoriaux

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée une instance unique, le comité social territorial, née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Une formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement instituée au sein du comité social au-delà d'un seuil d'effectifs fixé par la loi à 200 agents.

En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée peut être instituée au sein du comité social si des risques professionnels particuliers le justifient.

De plus, une formation spécialisée de site peut être créée en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services soumis à un risque professionnel particulier le justifie, ou à une échelle plus locale, lorsqu'une partie des services de la collectivité ou de l'établissement est exposée à des risques professionnels particuliers.

Le projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics présenté au CSFPT le 17 décembre 2020 et le 13 janvier 2021 est en cours de contreseing. Il devrait être accompagné d'une circulaire comme ce fut le cas en 2012 notamment sur le champ de compétences du CHSCT.

En étroite collaboration avec le groupe de travail « dialogue et politiques sociales », la commission participera aux travaux de rédaction de cette circulaire et élabora un guide d'installation du CST notamment sur le fonctionnement de la formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

PROJET

↳ L'installation des conseils médicaux

Le 12 mars 2021, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a présenté aux partenaires sociaux ses "*pistes de réflexion*" sur l'organisation et le fonctionnement du nouveau "conseil médical" de la fonction publique. Ont notamment été évoqués l'organisation, le fonctionnement et les cas dans lesquels cette nouvelle instance pourra être saisie à partir de 2022.

Outre un travail de force de propositions auprès des pouvoirs publics sur le décret spécifique à la fonction publique territoriale, un travail de sensibilisation sur cette nouvelle instance sera mené auprès des collectivités.

↳ La reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle

Dans une note d'information du 5 février 2021, la direction générale des collectivités locales (DGCL) a apporté des précisions sur les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV-2, et notamment sur la saisine de la commission de réforme.

Pour permettre une appréciation homogène, quel que soit le statut professionnel de la victime, du lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contamination, les commissions de réforme territorialement compétentes pour examiner les demandes de reconnaissance du SARS-CoV-2 comme maladie professionnelle sont invitées à appliquer la doctrine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) unique. Ce comité est composé de deux médecins.

Lorsque la commission de réforme estime nécessaire un éclairage du CRRMP unique ou un avis sapiteur, une procédure spécifique de consultation du CRRMP, reposant sur le concours des centres de gestion, est prévue.

Ainsi, la commission de réforme saisit le centre de gestion coordonnateur relevant de son ressort territorial en lui transmettant par courriel le dossier anonymisé avec l'objet de la question libellé comme suit :

- lien de causalité pathologie/Covid-19 pour les questions portant sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et la Covid-19
- lien de causalité pathologie/activité professionnelle pour les questions relatives au lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et son activité professionnelle.

Le centre de gestion coordonnateur centralise les questions posées par les commissions de réforme situées dans son ressort territorial de compétence :

- lorsqu'il a déjà été saisi d'une situation analogue, il transmet directement à la commission de réforme les éléments de doctrine du CRRMP unique
- lorsqu'il est saisi d'une question nouvelle, il la transmet à la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), seule compétente pour saisir le CRRMP unique.

Le CRRMP unique fait part de l'avis rendu sur des situations analogues à la FNCDG, qui le transmettra à son tour au centre de gestion coordinateur qui en informera la commission de réforme.

Lorsque le CRRMP unique n'a pas encore eu à traiter de situation analogue, il en informe la FNCDG et communique, le cas échéant, les coordonnées d'un infectiologue ou d'un réanimateur à même d'éclairer la commission de réforme sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et la Covid-19 (avis sapiteur). Le centre de gestion transmet alors ces éléments à la commission de réforme. Il lui revient alors à cette dernière de saisir, si nécessaire, directement l'infectiologue ou le réanimateur.

Au sein de la commission de la FNCDG, un travail sera engagé afin d'ajuster cette procédure en associant les médecins des instances médicales.

↳ La mise à jour de guides réalisés par la FNCDG en 2016

En 2016, la FNCDG avait réalisé deux guides dans le cadre de la commission santé sécurité au travail :

□ Le référentiel de l'ACFI qui comprenait 7 parties :

1. Statut et missions de l'ACFI
2. Les partenaires institutionnels de l'ACFI
3. Les principes déontologiques applicables aux ACFI
4. Les moyens et conditions nécessaires à l'exercice de la fonction
5. Les pouvoirs de l'ACFI
6. Les documents établis par l'ACFI
7. La responsabilité de l'ACFI

□ Le guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle, en collaboration avec l'UNCCAS qui comprenait deux parties :

- QU'EST CE QUE LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ? LA PROCÉDURE JURIDIQUE
- COMMENT METTRE EN OEUVRE UNE DÉMARCHE DE RECLASSEMENT : LE PROCESSUS.

Ces documents sont très souvent demandés par les collectivités territoriales et la commission organisera leur mise à jour.

↳ La mise en œuvre du dispositif de signalements des violences

Depuis le 1er mai 2020, chaque collectivité doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (*Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*).

Le dispositif doit s'articuler autour de trois procédures :

-Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
-Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
-Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre

PROJET

toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les CDG peuvent se voir confier la gestion du dispositif de signalement pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics affiliés et non affiliés qui en feraient la demande.

Les CDG peuvent décider de mutualiser cette mission au niveau interdépartemental, régional et interrégional.

La commission mènera une étude recensant les actions d'accompagnement des Centres de gestion dans la mise en œuvre des dispositifs de signalement des violences et proposera une boîte à outils à disposition des CDG et des collectivités.

↳ La gestion des agents en situation de handicap

L'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé *« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés* ».

Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

L'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisées, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

L'article 92 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs

PROJET

handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

Enfin, l'article 92 consacre une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

L'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

Ces dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ont fait l'objet de plusieurs textes réglementaires d'application :

- Le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 qui modifie certaines dispositions relatives au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et précise les délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs
- Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap
- Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ces évolutions législatives et réglementaires nécessitent la réalisation d'un document sur la gestion des agents en situation de handicap que la commission élaborera en lien notamment avec l'ANDCDG.

La commission sera également force de propositions concernant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment dans le cadre des travaux menés par le CSFPT ou l'Agefiph, le FIPHFP et Chéops.

La commission se rapprochera des services du FIPHFP de préparer le quatrième renouvellement de la convention signée entre les CDG et le FIPHFP. A cet égard, un bilan des précédentes conventions pourra être réalisé en lien avec l'ANDCDG.

↳ La réalisation d'un mooc en collaboration avec le CNFPT sur la santé et la sécurité au travail

Le mot MOOC vient de l'anglais pour Massive Open Online Courses : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.

Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Le CNFPT a proposé à la Fédération de mettre à disposition un dispositif logistique lui permettant de réaliser un module de formation à distance.

La commission pourra réaliser un module consacré à la santé sécurité au travail à destination des CDG qui organisent la formation des assistants et conseillers de prévention et des membres des CHSCT.

↳ La participation aux salons préventica

Les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La convention signée par la Fédération, depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les Centres de Gestion avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG prend en charge un stand de 12m² et une conférence de 45 minutes. Il s'agit d'une occasion particulièrement intéressante pour les CDG locaux de présenter leurs actions innovantes ou d'aborder les questions et les enjeux de la sécurité et de la santé au travail dans la fonction publique territoriale (absentéisme, maintien dans l'emploi, reclassement…).

La commission travaillera notamment sur les actions de communication à mener dans le cadre de ces salons et sur le programme des conférences organisées.

PROJET