

**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL
DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION**

Réunion du 12 novembre 2019

Avis n°1 concernant l'impact des réformes du baccalauréat et des voies générale et technologique sur les conditions de travail des agent-es

Point 1-1 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCTM regrette que l'administration n'ait pas suivi le guide sur lequel elle dit s'être appuyée pour réaliser son étude d'impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats généraux et technologiques de l'enseignement agricole et du rehaussement des seuils de dédoublement.</p> <p>Ainsi, le CHSCTM regrette que la DGER et le SRH n'ait suivi le conseil « <i>Points de vigilance et bonnes pratiques : Il est important d'éviter la tentation de minimiser les impacts pour ne pas démobiliser les agents.</i> »</p> <p>https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-delaboration-dune-etude-dimpact-matiere-de-ressources-humaines</p>	

Avis n°2 concernant les impacts des réformes du baccalauréat et des voies générale et technologique sur les conditions de travail des agent-es

Point 1-1 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.</p> <p>Globalement, le CHSCTM déplore que la réforme du bac et du lycée modifie profondément l'organisation des lycées généraux et technologiques, l'organisation des emplois du temps, la charge et les conditions de travail des personnels.</p> <p>Tout d'abord, la réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de l'amplitude de la journée et de la semaine de travail en raison d'une organisation plus complexe de l'emploi du temps en lien avec les spécialités, la pluridisciplinarité et les nouvelles formes d'évaluation.</p> <p>Cette réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de la charge de travail avec la multiplication et évolution des formes de l'évaluation (par exemple, en Français).</p> <p>Elle aura également un impact sur la rémunération pour les enseignant-es qui enseignent dans des disciplines dont l'évaluation passe d'une épreuve terminale à une E3C ; ou encore un impact sur les professeur-es principales-aux et les enseignant-es de mathématiques et histoire géographie, par exemple, qui sont informé-es au compte goutte, au jour le jour de la mise en œuvre pratique de la réforme. Le CHSCTM considère important le stress provoqué par l'absence d'expression de l'IEA sur les conférences pédagogiques pour répondre aux questions des agent-es.</p> <p>La non affectation de la pluridisciplinarité en STAV, l'enseignement scientifique ou le SNT dans la voie générale a entraîné une concurrence, une tension entre les disciplines, les enseignant-es voire avec les proviseur-es-adjoint-es. Cela constitue aussi, selon le CHSCTM une source de tension, de stress et de risques psycho-sociaux.</p> <p>Les nouveaux dispositifs d'évaluation (E3C) entraînent la modification du rôle des proviseur-es qui ont la charge du choix des sujets.</p>	

Enfin, cette réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera d'autres RPS :

- du fait d'un accompagnement de la réforme par les dispositifs de formation insuffisant, inégal selon les disciplines, les régions, les établissements et qui conduit à une insécurité quant à l'appropriation des contenus des réformes.
- du fait aussi d'une pression exercée par certaines Directions, certains conseils régionaux d'un passage aux manuels numériques...sans avoir, au mois de novembre les outils appropriés.
- Du fait enfin de la prise en compte du contrôle continu dans l'examen du baccalauréat qui entraîne une modification des rapports entre l'enseignant·e et les élèves et leurs familles (l'évaluation formative, outil de construction du savoir, est toujours certificative).

Fort de tous ces constats, le CHSCTM considère que cette réforme mise en œuvre depuis la rentrée nécessite des réponses urgentes du Ministère. Les épreuves d'E3C doivent être annulées et transformées en épreuves terminales anticipées en juin 2020.

Plus généralement, le CHSCTM demande l'abandon de la réforme.

Avis n°3 concernant la modification et transformation de la notion de seuil de dédoublement devenue indicative

Point 1-1 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent·es. La question qui se pose concrètement est : combien d'enseignant·es ont été directement impacté·es, par une réduction de leur service et obligé·es de prendre une classe en plus ou de se retrouver en sous-service avec l'insécurité que cela peut générer ?</p> <p>L'étude d'impact de la DGER et du SRH semble conclure à un impact nul sur les conditions de travail des agent·es hormis les Directeurs-Directeurs adjoints des EPLEFPA.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pourtant, la modification des seuils de dédoublement pose des problèmes d'organisation des emplois du temps, notamment pour des raisons de capacité des salles, de moyens de transport et d'équipements.• Pourtant, cette réforme a induit une augmentation de la charge de travail et pour certain·es collègues, de l'amplitude horaire de leur travail. L'augmentation des seuils de dédoublement a conduit des enseignant·es à enseigner dans une ou plusieurs classes supplémentaires pour arriver à leur maxima de service. D'autres ont été obligé·es de compléter le service sur un autre lycée ou un CFA. Cela a parfois conduit à une augmentation de leur temps de trajet vers leur lieu de travail.• Pourtant, cette suppression de la notion de seuils obligatoires dans les formations a également abouti à une augmentation du risque pour les élèves-étudiant·es et leurs enseignant·es, notamment pour les travaux pratiques (TP). En effet, malgré certaines affirmations, tous les TP-TD sur le terrain ne sont pas concernés par les seuils dits de sécurité.• Pourtant, ce dispositif a également conduit à la dégradation du climat scolaire avec des classes plus « chargées » et du suivi et de l'accompagnement des élèves, en particulier en situation de handicap. <p>Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme.</p>	

Avis n°4 concernant la réforme de la formation professionnelle continue et par apprentissage

Point 1-1 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.</p> <p>Cette réforme de la formation professionnelle conduit à la mise en concurrence des établissements, l'absence de régulation, le changement de mode de financement, le changement des conditions d'accueil des apprenti-es. Tout cela entraîne une augmentation de la charge de travail des personnels, de l'insécurité quant à leur avenir professionnel.</p> <p>De plus, les centres et l'ensemble de leurs agent-es doivent « faire évoluer leur organisation », « se mettre en projet ». Elles et ils se retrouvent dans le plus grand flou concernant le financement de leurs projets d'infrastructure, leurs « grands travaux » et la pérennité de ceux déjà engagés.</p> <p>Cette réforme ne constitue pas seulement une modification du mode de financement mais c'est véritablement un changement de paradigme de la formation professionnelle. Ainsi, notamment, il sera nécessaire d'aboutir à l'évaluation des besoins, à la mise en œuvre d'un plan d'action... dans l'objectif de recruter dans un système ultra-concurrentiel. Une des conséquences claires sera l'alourdissement de la charge par la multiplication des réunions réalisées dans le cadre du bénévolat.</p> <p>Cette réforme entraîne également une pression supplémentaire du fait de l'évaluation permanente. Chaque centre doit répondre à une certification et afficher les résultats aux examens.</p> <p>Du fait de tous ces éléments, le travail d'ingénierie va se voir considérablement augmenté aboutissant à une augmentation de la charge de travail.</p> <p>Enfin, l'absence des représentant-es des personnels dans l'élaboration des référentiels aggrave encore l'insécurité ressentie par les personnels qui se sentent dépossédés du cœur de leur métier.</p> <p>Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme.</p>	

Avis n°5 concernant les risques chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA

Point 1-2 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCT-M constate que la fiche préparatoire transmise par l'administration sur le point inscrit à l'ordre du jour concernant l'évaluation et la prévention des risques liés à l'utilisation des produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA, est incomplète. Il s'étonne que la lettre de Monsieur le DGER en date du 7 janvier 2019 ne soit pas citée, comme il s'étonne que cette lettre ne soit pas diffusée auprès des personnels concernés. Cette lettre indique que les élèves, étudiant·es, apprenti·es et stagiaires présent·es dans les salles de TP de sciences ne sont pas concerné·es par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et renvoie à la responsabilité des personnels qui les encadrent. Elle pose plus de questions qu'elle n'en résout ! L'absence de publicité signifie-t-elle qu'elle n'est pas applicable ?</p> <p>Beaucoup de documents fournis en amont de la réunion du 12 novembre 2019 concernent le logiciel SEIRICH, conçu pour les entreprises et les exploitations agricoles mais non suffisant pour les activités de laboratoire en EPLEFPA. SEIRICH ne résout pas les problèmes de ventilation dans les labos, les problèmes récurrents de sorbonnes en panne, de stockage des produits chimiques, etc. La fiche d'évaluation du stage effectué à Poitiers en juillet 2018 illustre d'ailleurs la difficulté de transposer le contenu aux laboratoires des EPLEFPA : « <i>manque d'exemples adaptés aux laboratoires d'enseignement</i> », « <i>La gestion des stocks et l'élimination des déchets sont des préoccupations constantes chez les techniciens de laboratoire que SEIRICH ne pourra pas résoudre.</i> »</p> <p>Le CHSCT-M constate que les mesures de prévention et de protection sont très variables d'un établissement à un autre. Il affirme la nécessité que tous les établissements disposent de crédits dédiés à la sécurité dans les laboratoires afin de mettre les moyens pour des équipements de protection efficaces et contrôlés, que les personnels de laboratoires, les enseignant·es et secrétaires générales et généraux soient régulièrement informé·es et formé·es et que les rédacteur·trices des programmes pédagogiques prennent en compte les risques liés à l'utilisation de produits chimiques dangereux.</p>	

Avis n°6 concernant les EPI (Équipements de Protection Individuelle)

Point 1-3 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>La réglementation impose aux employeurs de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité et la santé de leurs salarié·es, notamment en leur fournissant des équipements de protections individuel et collectif en fonction des risques auxquels elles/ils sont exposé·es. Ils doivent également s'assurer de la conformité de ces protections, de leur maintien en état et de leur compatibilité. Enfin ils doivent également s'assurer du port effectif de ces EPI par les salarié·es (Code du Travail:article R.4321-4 - article R.4323-95 - articles L4121-1 et suivants).</p> <p>La réglementation rappelle aussi que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs (Article L4122-2).</p> <p>Pourtant nous observons que dans de nombreux établissements de l'Enseignement Agricole Public cette obligation n'est pas respectée, ou que partiellement et qu'il existe des situations diverses d'une région à l'autre et d'un établissement à l'autre. Cette question revient chaque année et est régulièrement soulevée dans les Conseils d'administration des EPLEFPA et les CTREA, mais sans qu'aucune réponse définitive ne soit apportée.</p> <p>En matière de financement et de fourniture des EPI, certains personnels doivent les acheter eux-mêmes, d'autres ont conservé les équipements qui leur ont été fournis lorsqu'ils travaillaient dans le secteur privé, d'autres les achètent au titre des matériels pédagogiques, d'autres se les procurent au travers de la taxe d'apprentissage ...</p> <p>Pour justifier leur refus de financer ces EPI, notamment aux enseignant.es, les chefs d'établissements se réfugient derrière l'absence de moyens dans leur budget ou le fait qu'ils ne sont pas employeur des personnels titulaires, ...</p>	

Le CHS CTM réunit le 12 novembre exige le respect de la réglementation concernant la protection des travailleurs par tous les chefs établissements et exige que chaque autorité académique s'assure du respect de cette réglementation.

Le CHSCTM demande qu'une réponse officielle soit apportée sur le mode de financement des EPI dans l'Enseignement agricole public dépendant du Ministère de l'Agriculture (pour mémoire, à l'Éducation nationale cette réponse a été apportée en 2011 par le Ministre de l'EN au député du Morbihan, Michel Grall - cette réponse est toujours en vigueur)

Le CHSCTM exige que ce financement soit le même pour tous les établissements et tous les personnels.

Avis n°7 concernant l'évaluation et bilan de la démarche d'expertise agréée à l'ENVT et suivi des actions de prévention consécutives à l'adoption du rapport par le CHSCT

Point 1-4 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCT-M constate que l'expertise agréée qu'il avait demandée en mars 2018 a été menée par un cabinet d'audit.</p> <p>Le CHSCT Ministériel, lors de sa séance du 29 mars 2018, a émis un vœu relatif à l'Ecole Vétérinaire de Toulouse :</p> <p><i>Le CHSCTM déplore la situation dégradée à l'ENVT. Il soutient la volonté des élus du CHSCT de l'école de recourir à l'expertise agréée au titre de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 82 afin d'établir un diagnostic partagé de la situation de cet établissement. Le CHSCTM souhaite être informé régulièrement des résultats de la démarche engagée.</i></p> <p>Le rapport du cabinet a été présenté en CHSCT de l'ENVT le 12 septembre 2018. La fiche préparatoire transmise en amont de la réunion du CHSCT-M du 12 novembre 2019 confirme que : « les principales préconisations du cabinet d'audit pour améliorer l'encadrement et les conditions de travail, à savoir revaloriser la fonction d'animalier, identifier les évolutions professionnelles susceptibles de répondre aux difficultés et aux attentes des personnels sont partagées par la direction de l'école ».</p> <p>Le CHSCT-M s'étonne que la fiche mentionne que "ces dysfonctionnements ont créé un profond mal-être mais la qualification de harcèlement n'a pas été retenue." En effet, seule la justice peut qualifier des faits de harcèlement. Par contre le rapport d'expertise évoquait bien des "agissements répétés", laissant ouverte la voie de l'action judiciaire.</p> <p>Le CHSCT-M constate que l'expertise extérieure par un cabinet professionnel a permis d'identifier et caractériser des situations de travail génératrices de souffrance au travail. La démarche est donc validée par l'expérience. Mais le CHSCT-M regrette qu'au-delà de l'affirmation que la direction de l'école partage les préconisations proposées par le cabinet d'audit, un plan d'actions de prévention, associant le CHSCT, avec l'appui du cabinet, ne soit pas présenté dans cette instance, peut-être parce que non formellement élaboré. L'audition de la direction de l'école, comme des experts désignés, aurait sans doute permis d'évaluer plus à fond la démarche choisie et les freins potentiels.</p>	

Au-delà de la situation du service « animalerie », le cabinet a alerté dans son rapport sur « une école souffrante », avec un déficit important en terme de prévention des risques psycho-sociaux, le diagnostic des RPS ayant été confié à un organisme extérieur et le plan d'actions restant en attente. Le CHSCT-M considère que cette situation est exemplaire de celle de beaucoup de services ou établissements et alerte donc Monsieur le Ministre sur la nécessité de renforcer la prévention des risques psycho-sociaux au sein du Ministère. Il déplore la disparition programmée des CHSCT après 2022.

Avis n°8 concernant la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques

Point 1-5 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCTM rappelle que cette problématique a fait l'objet d'un avis lors de la réunion du 29 mars 2018, faisant suite au décès de Yoan Bérodot, formateur du CFPPA de Saugues mort sur un chantier «école» le 22 septembre 2016.</p> <p>Cet avis demandait : « <i>...la mise en place d'un groupe de travail permettant de transposer la réglementation aux chantiers "écoles" ».</i></p> <p>Le CSHCTM ne peut donc que valider la proposition de la DGER de mettre en œuvre un groupe de travail format CNEA, mais regrette le temps perdu depuis un an et demi et demande que le travail s'engage dans les plus brefs délais.</p> <p>Le CSHCTM demande que ce groupe de travail ne se résume pas à une réunion au 1er trimestre 2020 mais s'inscrive dans la durée, le sujet ne pouvant se résumer au seul projet de cahier des charges d'une plate forme numérique.</p> <p>Il demande que ce groupe de travail vienne lui présenter ses conclusions avant la fin de l'année scolaire.</p>	

Avis n°9 concernant le transport des élèves / apprenti·es / stagiaires et étudiant·es

Point 1-6 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Les personnels des établissements de l'enseignement agricole technique et supérieur sont amenés de façon plus ou moins régulière compte tenu des besoins pédagogiques, administratifs, financiers ou tout simplement pratiques à transporter des élèves-apprenti·es-stagiaires et étudiant·es. Enseignement pratique, lié au terrain, au territoire, ... l'enseignement agricole depuis sa création a dans son ADN des modalités pédagogiques qui l'oblige à confronter des éléments vus en classe aux réalités concrètes.</p> <p>Mais cet aspect ne doit pas, selon les élu·es du CHSCTM : faire perdre de vue à l'État employeur ses responsabilités vis à vis de ses transports ; faire perdre de vue les responsabilités légales que le législateur a donné aux Conseils régionaux : faire perdre de vue les conséquences sur les conditions de travail et les différents risques pour les agent·es.</p> <p>La règle générale est que « <i>le transport des élèves et des accompagnateurs, en particulier à l'étranger, doit être assuré par un conducteur professionnel</i> » (circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). A titre exceptionnel et supplétif, dans l'intérêt du service, le chef d'établissement peut être amené à demander à un·e enseignant·e d'accomplir cette fonction. Cette mesure supplétive est possible uniquement « <i>dans le cadre des activités scolaires obligatoires ou de certaines activités périscolaires</i> » (Circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). Les enseignant·es, même lorsqu'elles ou ils conduisent, ne sont pas déchargé·es de leur obligation de surveillance à l'égard de leurs élèves et qu'une faute de surveillance peut leur être reprochée.</p> <p>Si certaines règles, surtout administratives, existent avant de permettre à un·e agent·e de transporter des élèves, de nombreuses conditions, obligatoires pour les chauffeurs professionnels, n'existent pas : pas de formation pour réaliser un transport collectif, pas de limitation de la durée horaire de conduite... Il faut ajouter à cela que les agent·es ne sont pas formés à la conduite dans des conditions difficiles de circulation comme cela peut être le cas pour d'autres salarié·es.</p> <p>Pourtant, il n'appartient pas aux enseignant·es, au regard de leurs obligations statutaires, de conduire des véhicules, que ceux-ci soient personnels, de location ou de service.</p>	

- Qu'en est-il de la responsabilité d'un·e enseignant·e qui emmène des élèves-apprenti·es-stagiaires et étudiant·es en minibus et qui part tôt le matin et en revient tard le soir alors qu'elle ou il a enseigné pendant toute la journée si elle ou il a un accident lié à la fatigue ?
- Qu'en est-il de la responsabilité des enseignant·es ayant demandé à un·e étudiant·e de conduire d'autres étudiant·es en minibus et quid de la responsabilité de l'étudiant·e elle même ou lui-même ?
- Qu'en est-il de la responsabilité des personnels quand ce sont les étudiant·es eux-mêmes ou elles-mêmes qui sont amenés à prendre leurs véhicules ?

Au regard de tous ces éléments, les élu·es du CHSCTM demandent la mise en place d'une enquête nationale et d'un groupe de travail CNEA afin de réaliser un état des lieux précis sur les conditions d'exercice de ce type de transport et que des réponses rapides soient apportées aux différentes problématiques sous forme d'une note de service permettant non pas de scléroser un système mais d'assurer la sécurité de toutes et tous.

Les élu·es demandent également que soient rappelées aux Conseil régionaux leurs obligations en matière de transport pédagogique.

Avis n°10 concernant le fonctionnement des CHSCTREA et articulation avec les instances locales des EPLEFPA
Point 1-7 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCT-M constate que l'administration n'a fourni aucun document préparatoire à l'examen de ce point.</p> <p>Le CHSCT-M a pris connaissance de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui institue que « après l'article L. 811-9-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 811-9-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 811-9-2.-Dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture, la commission d'hygiène et de sécurité se réunit en formation restreinte pour connaître des questions de conditions de vie au travail. »</p> <p>Le CHSCT-M exprime son étonnement et son désarroi sur l'expression, qui ne fait pas sérieux, de « conditions de vie au travail ». Autant on connaît « qualité de vie au travail » ou « conditions de travail », autant « conditions de vie au travail » n'est pas une expression usuelle, encore moins susceptible d'être intégrée dans un texte législatif !</p> <p>Cet article rend déjà caduque la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 du 12/11/2018 : « la commission d'hygiène et de sécurité ne traite pas des questions relevant des conditions de travail au sein de l'établissement. »</p> <p>Cette même note qui précise : « l'instauration d'une commission locale <i>ad hoc</i> constitue le meilleur véhicule pour assurer un traitement fiable des problématiques liées aux conditions de travail et touchant l'ensemble de la communauté éducative d'un établissement. »</p> <p>Le CHSCT-M s'interroge sur l'intention de l'administration, notamment vis-à-vis des commissions locales chargées des conditions de travail (CoCT), dont la note pré-citée prévoyait la possible mise en place.</p> <p>Le CHSCT-M demande à Monsieur le Ministre d'engager rapidement le travail sur le décret d'application et une nouvelle note de service, et, en l'attente, de stopper les mises en place, plus ou moins désordonnées et chaotiques selon les EPLEFPA, des CoCT qui n'avaient, et ont encore moins, de base légale.</p> <p>Concernant les CHSCTREA, le CHSCT-M a eu connaissance de plusieurs situations d'entrave à leurs prérogatives, comme les droits de visite ou d'enquête. Il réaffirme que les président·es de ces instances ne peuvent se soustraire aux obligations réglementaires et aux dispositions législatives.</p>	

Avis n°11 concernant les objectifs du futur plan Handi-Cap 2020-2022

Point 2 de l'ordre du jour du CHSCTM du 12 novembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Le CHSCT-M rappelle que l'objectif de 6% de personnels handicapés n'est pas atteint par le MAA et regrette la faiblesse du recrutement des personnes en situation de handicap.</p> <p>Au niveau ministériel (SRH), le "secteur handicap" se compose de 3 agent.es qui doivent à la fois s'occuper de la politique en matière de handicap mais aussi des dossiers d'aides et du recrutement.</p> <p>Au niveau régional, force est de constater qu'il y a trop peu de correspondant.es handicap et dans certaines régions, il s'agit davantage d'un nom, sans réelle activité ! Depuis 2018, un réseau "ambassadeurs, ambassadrices du handicap" destiné à sensibiliser les agent-es et plus particulièrement les chef-fes de service se met en place. Mais ce réseau se base sur le volontariat et surtout le bénévolat des agent-es ! Cette situation entraîne pour les personnes en situation de handicap une disparité dans les aides, conseils et soutiens accordés.</p> <p>Le CHSCT-M demande à Monsieur le Ministre de prendre conscience de cette situation et de renforcer ce secteur tant en moyens humains que matériels.</p> <p>Le CHSCT-M estime que chaque agent.e doit bénéficier d'une aide humaine ou matérielle pour effectuer son travail avec son handicap. Son poste de travail doit être étudié et des aménagements mis en place en concertation avec sa direction, le médecin du travail et éventuellement des organismes spécialisés.</p> <p>L'insertion d'une personne en situation de handicap implique une préparation, notamment du service et un accompagnement sérieux de la personne, ce qui n'est pas toujours le cas et, au contraire, mène parfois à des situations de discrimination intolérables.</p>	

Annexe – Bilan de l'expérimentation de la cellule de signalement des discriminations du MAA

"Les motifs en relation avec la santé ou le handicap sont la première cause des signalements et la seule pour tous les cas où une discrimination a été caractérisée. A cet égard, le ministère a anticipé les recommandations du défenseur des droits en matière d'aménagement de poste pour l'accueil des personnes souffrant de handicap. Cependant, les situations observées sont fréquemment celles où le handicap est peu ou pas apparent et se traduit surtout par des problèmes de santé ou, plus souvent encore, en est issu. Dans ces cas, la question de l'aménagement de poste paraît se poser de manière plus complexe que pour des besoins d'aménagements ergonomiques physiques : il apparaît plus difficile, pour les personnes concernées, comme pour les responsables des structures et les médecins de prévention, d'objectiver la situation de manière à identifier les solutions raisonnables adaptées aux besoins de l'agent et soutenables par la structure. Cela suppose un échange dans un esprit de co-construction. Dans le cadre de l'important dispositif de sensibilisation et de formation en cours de déploiement, l'attention des responsables (SG et dirigeants) pourrait être appelée sur les dispositifs spécifiques aux personnes relevant d'une surveillance particulière ainsi que sur les modalités de recours concrètes et efficaces à la médecine de prévention. Il apparaît notamment souhaitable d'intégrer un focus sur ces sujets aux parcours de professionnalisation des futurs encadrants."

(GT CTM du 18 avril 2019 :)