



Patrick SOLER
Inspecteur général de l'agriculture
Président du CHSCTM
CGAAER
251 rue de Vaugirard
75732 PARIS CEDEX 15

dossier suivi par : Paul DURAND
paul.durand@agriculture.gouv.fr

Mesdames et messieurs les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires lors de la réunion plénière du CHSCTM du 3 décembre 2020

Copie : Mesdames et messieurs les représentants du personnel siégeant en qualité de suppléants lors de la réunion plénière du CHSCTM du 3 décembre 2020

Objet : suites données aux avis rendus lors de la réunion plénière du CHSCT ministériel du 3 décembre 2020

Paris, le 4 février 2021

Lors de la réunion plénière du CHSCT ministériel du 3 décembre 2020, vous avez formulé 16 avis, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié. Le présent courrier donne une réponse à ces 16 avis. Ces réponses pourront être complétées si nécessaire lors de la prochaine réunion plénière du CHSCT ministériel.

Avis n° 1 sur la gestion des cas contact à risque et l'application « tous anti-covid »

Pour le gouvernement, l'application « tous anticovid » est un moyen de lutte contre le nouveau coronavirus en informant rapidement les personnes « cas-contact ». Or cette application - que nous qualifions une nouvelle fois de liberticide - n'est pas en lien avec le travail des ARS et de la CPAM, lors de l'enquête "cas contact". La santé des personnes signalées comme cas-contact par l'application est mise en danger puisque l'encadrement tend à leur demander - faute de justificatif des instances de santé -, de rester au travail.

Le CHSCT-M demande que les messages reçus par l'application « tous anti-covid » aient la même valeur que les messages des ARS et de la CPAM et que par conséquent, les personnes contactées se mettent systématiquement à l'isolement en attendant le résultat de leur test. Il demande que le tableau sur la position administrative des agents soit précisée en ce sens et que les chefs de service et d'établissement en prennent acte.

Comme annoncé lors du CTM du 10 décembre 2020, le tableau sur la position administrative a été précisé. En effet, il est fait référence ici à un « pas de temps » très réduit entre le moment où l'agent informé par l'application « TousAntiCovid » qu'il a été à proximité d'un utilisateur déclaré comme cas de Covid-19 sollicite un rendez-vous médical et obtient ce rendez-vous. Il est donc précisé dans le tableau que, dans l'attente du rendez-vous médical, le placement en situation d'isolement à titre provisoire est recommandé.

Avis n° 2 sur la baisse des objectifs de contrôles pour 2021

Le CHSCT du MAA demande que les objectifs de contrôles soient revus à la baisse d'au moins 30 % pour l'année 2021. En effet, en raison de la fermeture des restaurants, les agent.es se retrouvent en difficulté pour déjeuner ou même se rendre aux toilettes. Les collègues se retrouvent donc contraints de n'effectuer qu'une seule inspection par jour, au lieu de deux habituellement. De plus, les mesures de prévention contre la propagation du virus engendrent un surcroît de travail comme le démontre la fiche « contrôle terrain ». Enfin, cette diminution d'objectif atténuera la pression exercée par certain.es chef.fes de service, plus soucieux.ses de leurs primes que de la santé de leurs agent.es.

S'agissant des contrôles relatifs aux aides de la PAC (1^{er} et 2nd pilier, aides de marchés et POSEI) et à la conditionnalité des aides, il convient de rappeler que les taux de contrôle sur place ont été réduits pour 2020

par le règlement (UE) n°2020/352. Ainsi de manière générale, les taux de 5 % ont été ramenés à 3 %, les taux de 1 % à 0,5 % ou 0.6 %, etc.

Par ailleurs, la DG Agri a autorisé, lorsque les mesures de lutte contre le Covid-19 rendaient impossible le déroulement normal des contrôles, le recours à des preuves alternatives telles que des photographies géolocalisées.

Pour 2021, les premiers échanges entre les autorités françaises et la Commission européenne relatifs à une demande de prolongation des taux réduits et des mesures dérogatoires pour les contrôles sur place, ont porté sur le POSEI. Pour le moment, la Commission européenne se montre plutôt réservée quant à l'idée de prolonger les dispositions du règlement 2020/352 au-delà de décembre 2020, ce qu'elle a récemment confirmé en comité des aides directes face aux demandes de plusieurs États membres.

Il convient de rappeler que le non-respect des obligations de contrôle sur place et en particulier des taux à atteindre est sanctionné de lourdes corrections financières.

Les autorités françaises continueront néanmoins à porter la demande d'allègement des obligations de contrôles tant que les conditions sanitaires ne s'amélioreront pas.

S'agissant des contrôles sanitaires, les prescriptions nationales pour l'année N+1 sont arrêtées chaque fin d'année par la DGAL. Ces prescriptions visent à garantir la maîtrise de la sécurité sanitaire de l'alimentation de la fourche à la fourchette ainsi que les prescriptions en matière de conditionnalité. Dans ce contexte, réduire de manière significative les objectifs de contrôles pourrait remettre en cause ces objectifs auxquels nos concitoyens sont attachés. Sur la base de ces prescriptions nationales, les DDecPP réalisent leur programmation initiale locale en début d'année. Les chefs de service peuvent adapter leur programmation locale pour prendre en compte les contraintes liées au contexte sanitaire. Cette programmation locale doit être compatible avec le respect des garanties légales applicables aux agents de la fonction publique. Un bilan de mi-campagne est ensuite réalisé tous les ans fin juillet, puis une programmation locale consolidée est établie pour réajuster si nécessaire.

Avis n° 3 sur le télétravail des personnels administratifs et techniques dans les EPLEFPA

La publication de la circulaire de la DGAFP du 29 octobre 2020 a défini les règles d'organisation du travail (télétravail et travail à distance) dans un contexte de confinement national. Or, le CHSCT-M constate que le télétravail n'est pas proposé partout aux agent.e.s et que les refus sont encore trop nombreux.

Le CHSCT-M du MAA déplore le faible déploiement de cette mesure de prévention essentielle et demande qu'une directive claire et précise du ministère soit adressée aux chefs de services et d'établissement. Elle doit leur rappeler que les recommandations de télétravailler 5 jours par semaine, ne sont pas une option et ne relèvent pas d'une logique de volontariat dans un contexte de confinement national.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur agricole public, en sus de l'enquête hebdomadaire de la DGAPF, il a été demandé aux établissements, dans la perspective du CHSCTM, de renseigner une enquête « flash » sur le télétravail de leurs personnels non enseignants. Sur la base des retours des Secrétaires généraux et des DRH des écoles, et sous réserve de vérifier certaines données, les premiers résultats sont les suivants : environ 45 % d'agents en télétravail, tendance en légère hausse semaine après semaine ; les précisions suivantes peuvent être apportées : 10 % travaillent en présentiel 0,5 jour/semaine, 35 % de 1 à 2 jours/semaine, 20 % de 2,5 jours à 3 jours/semaine, et 35 % plus de 3 jours par semaine.

Pour ce qui concerne l'enseignement technique agricole public, une enquête spécifique sur le télétravail hors missions enseignement et éducation dans les EPLEFPA a été lancée le 16 novembre 2020. Le message d'accompagnement rappelle l'attention particulière qui doit être portée au déploiement du télétravail dans les établissements, sur les fonctions hors enseignement et éducation.

Sont concernées, typiquement, les missions de gestion financière (budget, comptabilité), de gestion RH, d'appui informatique (TFR) et de secrétariat, ainsi que les missions de pilotage.

Les équipes de Direction (hors CPE) sont concernées et les personnels sur l'exploitation agricole aussi.

Les personnels faisant l'objet du recensement sont les personnels de l'État sur dotation de l'établissement et les personnels recrutés sur budget de l'établissement (pour CFA/CFPPA essentiellement). Les personnels employés par la Région ne sont pas concernés.

Les données portent sur la quotité de télé-travail, ce qui semble l'indicateur le plus pertinent par rapport à l'enjeu sanitaire.

Au niveau national, il apparaît une quotité de télétravail de 10 % en moyenne, aussi bien pour les personnels sur dotation État que pour les personnels recrutés sur budget de l'établissement. Les chiffres sont très variables d'une région à l'autre : entre 4 % et 21 %.

Les premières conclusions sont les suivantes :

* L'enquête fait clairement apparaître que le télétravail est bien déployé dans les EPLEFPA. Les quotités faibles s'expliquent par le fait que les agents en télétravail le sont un ou deux jours par semaine en général et restent présents le reste du temps car leurs missions nécessitent une part significative de présentiel pour rendre un service approprié aux usagers (apprenants, familles, autres collègues).

* Même si l'équipement constitue souvent un frein, il y a encore des marges de progrès pour développer le

télétravail. Ce message a été passé par la DGER aux DRAAF et aux directeurs d'EPLEFPA et il est rappelé régulièrement.

Avis n° 4 sur les personnels vulnérables et le télétravail

Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 établit les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face aux risques de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ainsi que l'actualisation de la liste des critères de vulnérabilité.

Le CHSCT du MAA demande qu'une information précise soit faite à l'ensemble des personnels du ministère : administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement.

Nous rappelons que, pour sa part, la DGER s'était engagée lors du CTM du 05 novembre 2020, à diffuser un flash info avec un message à ce sujet, du chef de la sous-direction de l'enseignement technique. Le CHSCT du MAA rappelle aussi que les personnels, notamment les enseignants, dont les missions ne sont pas télétravaillables, doivent être placés en autorisation spéciale d'absence.

Le décret n°2020-1365 précité a été précisé par la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables. Par ailleurs, la FAQ RH du ministère a repris ces éléments au point 8 « ressources humaines ».

La gestion des personnels de l'enseignement technique agricole, y compris les enseignants, ne peut que s'inscrire dans les modalités prévues par le ministère de l'agriculture et applicables à tous ces agents dans le respect du décret 2020-1365.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur agricole public, le tableau des personnes vulnérables a été renseigné par l'ensemble des établissements.

Avis n° 5 sur les tests antigéniques

Une campagne massive de tests antigéniques dans l'Éducation a été annoncée début novembre - sans qu'elle ne soit encore réalisée -, comme moyen de lutte contre la Covid-19.

Le CHSCT du MAA demande que soit déployé un véritable programme national de dépistage par tests antigéniques avec de réels moyens humains en personnels de santé, et des moyens financiers supplémentaires permettant la réalisation régulière de ces tests. Comme le précise l'avis du HCSP du 24 octobre 2020 - qui se base sur les recommandations de la HAS -, ces tests présentent un intérêt particulier pour détecter les porteurs de virus asymptomatiques et permettent un diagnostic précoce dans le cadre d'opérations à large échelle. C'est pourquoi le CHSCT du MAA demande que soient réalisés périodiquement dans tous les établissements et pour tous les usagers (personnels, élèves, apprentis, adultes en formation) des tests antigéniques. Ces tests ne peuvent être réalisés par le personnel infirmier, compte tenu de leur charge de travail déjà très importante et d'un engagement interministériel écrit de mise à disposition d'équipes mobiles, mises en place en région au profit des EPLEFPA.

L'enseignement agricole bénéficie du dispositif interministériel déployé. Les choses se mettent en place en articulation entre les Préfets de département, les ARS, les rectorats et les DRAAF.

Premièrement, priorité a été donnée aux personnels d'enseignement pour l'accès aux tests en laboratoire.

Ensuite, il s'agit, là où c'est nécessaire, de déployer une possibilité complémentaire au dispositif principal (le dépistage dans les laboratoires) pour que les personnels puissent avoir un accès facilité et rapide aux tests.

Une des options est de s'appuyer sur ce qui est déployé par l'Éducation nationale (par exemple des équipes mobiles départementales).

Une autre option est de mobiliser les personnels de santé des établissements de l'enseignement agricole volontaires. Lorsqu'il sera fait recours à cette option, le nécessaire a été fait pour que les établissements disposent du matériel (tests + EPI).

Ainsi, sur la dotation du ministère des Solidarités et de la Santé, le ministère de l'agriculture bénéficie pour ses établissements de l'enseignement technique agricole d'une dotation de 20.000 tests et EPI associés, sur la base d'un ensemble d'équipements de protection individuelle pour 6 tests. Le déploiement, la gestion des stocks et l'organisation des campagnes au bénéfice des personnels sont placés sous la responsabilité de l'autorité académique, en lien avec les préfets de département.

Les établissements d'enseignement agricole, qui relèvent du MAA, bénéficient donc du même dispositif que ceux du MENJS.

Avis n° 6 sur la réduction de la capacité d'accueil dans les établissements d'enseignement agricole

Le protocole sanitaire pour les établissements d'enseignement agricole a été "renforcé" le vendredi 6 novembre. Comme la DGER l'a souligné, l'ensemble des apprenants sont concernés, y compris les centres de formations.

"Le plan de continuité pédagogique doit garantir au moins 50% des enseignements en présentiel pour

chaque élève, étudiant de BTS ou de CPGE. La limitation du brassage entre groupes d'apprenants est ainsi renforcée. [...] Les modalités possibles d'organisation sont : accueil des classes par roulement, accueil par niveau, accueil par filière, accueil en groupes restreints, ou travail à distance ... Des rotations pourront être établies sur la base d'une fréquence à déterminer. La volumétrie d'apprenants accueillis en internat sera un critère à bien observer pour le choix des modalités." Mais ce protocole renforcé est démenti par la lettre de la DGER aux directeurs et directrices d'EPLEFPA, qui indique: "j'insiste sur le fait qu'un établissement avec une plus faible densité d'apprenants peut parfaitement garder l'organisation actuelle dès lors qu'elle permet le respect du protocole sanitaire mis à jour." Cela provoque, à tort, la non application de tout ou partie des instructions sanitaires, ce qui n'est pas acceptable.

Par ailleurs, les études scientifiques tendraient à prouver que les collégiens sont tout aussi sensibles au virus que les lycéens. Le CHSCT du MAA demande que les classes de 4ème et de 3ème soient également concernées par la limitation du brassage.

Enfin, pour continuer à enseigner « avec le virus », le CHSCT du MAA réclame un vaste plan de recrutement tant la présence massive et urgente de personnels est nécessaire dans nos établissements où la présence des adultes ne cesse d'être réduite année après année, alors que les effectifs élèves se maintiennent voire augmentent dans plusieurs régions.

Le CHSCT du MAA affirme que la règle doit être la même dans tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle.

Le protocole sanitaire applicable depuis le 9 novembre 2020 a pour objectif de diminuer la pression, en particulier là où la densité d'apprenants est plus forte, et de limiter les brassages en faisant des adaptations complémentaires dans les établissements où c'est nécessaire.

Il dispose qu'il faut garantir au moins 50 % d'enseignement en présentiel pour chaque apprenant (lycéens, étudiants en BTS et CPGE).

L'instruction technique DGER/SDEDC/2020-688 du 6 novembre 2020 stipule page 4 :

« Les principes qui ont guidé de manière constante les dispositifs mis en œuvre depuis le début de la gestion de la crise sanitaire, à savoir :

- *Priorité donnée à la sécurité sanitaire des apprenants et des personnels ;*
- *Nécessaire cohérence avec les positions portées par le ministère de l'Éducation nationale ;*
- *Prise en compte des spécificités de l'enseignement agricole et notamment de son fort taux d'internes ;*
- *Principe de subsidiarité donnant une certaine marge d'autonomie aux établissements. »*

Enfin, le niveau local reste le niveau d'analyse le plus fin de la situation en lien avec l'autorité académique.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur agricole public, à ce stade, conformément aux consignes sanitaires en vigueur, les recommandations et les orientations figurant dans la note de service du 30 octobre 2020 adressée aux directrices et directeurs des établissements publics et privés d'enseignement supérieur agricole continuent de s'appliquer ; la foire aux questions (FAQ) « enseignement supérieur agricole » reprend ces orientations. En fonction de l'évolution de la situation sanitaire à la rentrée de janvier et compte tenu des décisions qui seront prises par le Gouvernement, ces recommandations et orientations seront actualisées en conséquence.

Avis n° 7 sur la prise de température des élèves internes

Le protocole national pour les EPLEFPA indique que "Pour les internes, une surveillance de la température doit être organisée."

Dans de nombreux lycées, la direction a interprété cette recommandation comme une obligation de prendre la température des élèves internes. Le protocole local prévoit la prise de température des élèves internes souvent par les AED, parfois par l'infirmier.e, par thermomètre infrarouge, soit le matin, soit le soir, soit même au moment de la pause méridienne à l'entrée de la cantine scolaire. Elle est aussi parfois imposée aux personnels qui se rendent à la cantine, ce qui est inadmissible...

Dans son avis du 28 avril 2020 (Contrôle d'accès par prise de température dans le cadre de l'épidémie à Covid-19 : <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=810>), le Haut Conseil de la Santé Publique - HCSP - écrit : « Eu égard à la performance moyenne de la détection des maladies infectieuses par la prise de température rapportée par la littérature scientifique, et à l'absence de sa fiabilité (dissimulation, résultats faussement rassurants) la pondération de l'atteinte aux droits des personnes au regard des bénéfices retirés ne semble pas, pour l'heure, à la faveur de cette mesure. »

Il ajoute que, « dans ses rappels sur la collecte des données personnelles du 06 mars 2020, la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) a précisé que la température corporelle d'une personne est une donnée relevant de la vie privée. Il s'agit d'une donnée pouvant être qualifiée de donnée de santé à caractère personnel et comme telle, elle fait l'objet d'une protection juridique particulière.(...) La nature de l'acte de mesure de la température et l'information sur la donnée ainsi recueillie doivent également être interrogées afin de déterminer les catégories de professionnels autorisées à les réaliser. »

Au regard de l'avis du HCSP et des rappels de la CNIL, le CHSCT-M recommande que la mesure de prise de température systématique pour les internes soit abandonnée, a fortiori lorsque les AED sont chargées de

la réaliser !

Il propose une nouvelle formulation du passage incriminé dans le protocole, susceptible de mettre les EPL en conformité avec l'avis du HCSP et de faire cesser les tensions liées à une interprétation problématique : « Les établissements rappellent aux élèves, notamment internes, l'intérêt de mesurer leur température en terme de prévention, les invitent à consulter en cas de sensation fébrile, et plus généralement devant tout symptôme pouvant faire évoquer un Covid-19, l'infirmier.e qui pourra effectuer la prise de température, ou, en son absence, à mesurer à l'aide de thermomètres mis à leur disposition, elles.eux-mêmes leur température. »

L'objectif n'est pas un dépistage systématique, cette mention ne stipule pas les modalités organisationnelles à mettre en œuvre qui doivent s'inscrire dans les principes rappelés dans l'avis en cas de suspicion.

La température élevée fait partie des symptômes, les apprenants, notamment les internes, doivent pouvoir disposer d'une capacité de prise de température, en cas de sensation de fièvre.

Avis n° 8 sur les conditions de travail dans l'enseignement agricole et le nouveau protocole

À ce titre, pour éviter une nouvelle dégradation de celles-ci :

- *le CHSCTM rappelle que la visioconférence ne peut être imposée aux enseignant.es, car elle va à l'encontre de leur liberté pédagogique, d'autres dispositifs à leur choix permettent d'assurer le lien pédagogique avec les élèves et étudiant.es – comme la Directrice Générale le rappelle d'ailleurs dans sa lettre aux agents du 23 novembre ;*
- *le CHSCTM demande que l'enseignement en visioconférence simultanée avec un cours en présentiel soit proscrit ;*
- *le CHSCTM souligne qu'au-delà du fait que le télétravail implique une concentration importante, et de la multiplication des supports pour les échanges dans le cadre du travail avec les élèves et l'équipe éducative (ENT, visio ou audioconférence, classe virtuelle, chat, courriers, courriels, ...), les conditions de réorganisation du travail des enseignant.es et des élèves dans le cadre de mise en place des jauges peut amener à des doubles journées – ce qui n'est pas acceptable et n'est assurément pas viable sur la durée ;*
- *Le CHSCTM considère dès lors que des points de vigilance s'imposent quand des temps d'enseignement mixtes - en présentiel et à distance - sont mis en œuvre (en particulier avec la baisse des jauges suite à la mise en place du protocole renforcé depuis novembre et toujours en vigueur) sur la limitation du temps et de la fréquence des heures de travail avec les élèves à distance (tout particulièrement en visioconférence), des plannings de travail des équipes des temps synchrone et asynchrone, avec des emplois du temps révisés en conséquence et non maintenus en l'état ;*
- *le CHSCTM demande, au-delà, que des aménagements des examens, couplés à des allègements de programme - avec un cadrage national -, puissent être impérativement mis en œuvre afin de ne pas augmenter le risque de RPS lié aux incertitudes de la période (pas de vision à moyen et à long terme sur la tenue et l'organisation des examens, isolement, angoisse liée à la maladie).*

En outre, le CHSCT du MAA réitère sa demande d'expertise approfondie d'une des fiches opérationnelles : le mémento spécifique des salles spécifiques. En effet, cette dernière demeure trop imprécise dans nombre de domaines comme les séances de travaux pratiques ou les manipulations en laboratoire scolaire.

La grille d'auto-évaluation sur les salles spécialisées a fait l'objet d'une actualisation au 8 décembre 2020 ; elle s'applique aux laboratoires et lieux de pratiques. De plus, le mémento à l'usage des personnels et des apprenants utilisant des salles spécialisées, mis à jour le 2 novembre 2020, communique des repères généraux et spécifiques selon la nature des lieux (labo, CDI, etc..).

Concernant les examens, afin de tenir compte de la période de discontinuité pédagogique liée à la crise sanitaire et à ses conséquences, et pour ne pas pénaliser les candidats lors des évaluations, la note de service du 14 octobre 2020 prévoit des adaptations de certaines évaluations et périodes de stages, pour tous les candidats, pour la session 2021. Elle vient en complément de la note de service DGER/SDPFE/2020-401 du 30 juin 2020 relative à l'adaptation des modalités de prise en compte des notes de contrôle continu et des stages et PFMP en vue de la session d'examen 2021 dans le contexte de l'épidémie de Covid-19. Par ailleurs, l'examen du baccalauréat technologique STAV fera l'objet d'aménagements relativement aux évaluations du contrôle en cours de formation auxquelles se substitueront l'évaluation dite de contrôle continu. Les textes sont en préparation. Ce sujet a été traité lors de groupes de travail du CNEA en novembre 2020.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur agricole public, je vous invite à vous reporter à ma réponse à l'avis n° 6, ci-dessus.

Avis n° 9 sur les masques

Le CHSCT du MAA a alerté l'administration il y a plusieurs semaines, au sujet de la potentielle dangerosité des masques DIM, ce que le dernier avis de l'ANSES a confirmé. Le CHSCT du MAA réitère donc sa demande - légitimée par l'étude de l'ANSES - d'une communication claire, sans délai et directe du MAA aux agent.es, leur indiquant de ne plus les utiliser. Il demande à nouveau que très rapidement des masques normés et traçables soient fournis aux agent.es, comme c'est le cas dans les autres ministères concernés.

En outre, le CHSCT du MAA déplore l'absence de masques inclusifs promis par le ministère. A l'heure actuelle, trop d'établissements ne peuvent satisfaire les besoins des agent.es en situation de handicap et/ou qui encadrent des groupes d'apprenants aux besoins éducatifs particuliers. Il considère par ailleurs que la communication non verbale étant une donnée importante dans le processus d'apprentissage, la généralisation de ces masques à tous les enseignants est une mesure essentielle pour favoriser ceux-ci et améliorer les conditions de travail des enseignants.

Enfin, le CHSCT du MAA se satisfait de la note des ISST sur l'impact délétère du masque sur la voix et demande - conformément aux préconisations de celle-ci -, que des amplificateurs de voix soient à la disposition de chaque enseignant, formateur.

Comme indiqué dans les éléments de réponse apportés à l'avis n°5 du CHSCTM du 15 octobre 2020 le 5 novembre 2020, les masques de la marque DIM ont pu être mis à disposition des agents du ministère en DRAAF/DAAF et en DDI, ou de ses établissements publics dans le cadre de l'acquisition centralisée au niveau interministériel, qui a été conduite sous l'égide du ministère de l'Intérieur (MI). En revanche, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation n'a pas acquis ou livré de masques de cette marque. Ainsi, les masques livrés aux personnels État des établissements d'enseignement technique agricole par le ministère ne comportent aucun lot de marque DIM. S'agissant des masques livrés par le ministère de l'intérieur, la situation des régions est très hétérogène, avec des régions où aucun lot de masques DIM n'a été distribué et d'autres pour lesquelles une telle distribution a été effectuée.

Par ailleurs, il est possible que - hormis les masques livrés par le MAA - des lots de masques DIM aient pu être achetés ou livrés par d'autres réseaux aux établissements d'enseignement agricole (s'agissant par exemple des personnels sur budget ou personnels des collectivités employés dans les EPL). Dans ce contexte, il a été demandé aux DRAAF de leur indiquer que s'ils disposent de lots de masques DIM, il ne faut pas les utiliser.

S'agissant des masques inclusifs, le BASS a acheté 5.000 masques en 2 commandes. Une première livraison de 1.100 masques a été effectuée au pôle handicap du BASS fin octobre 2020 suivie d'une seconde commande de 3.900 masques, stockés en partie au BASS et en partie chez le fournisseur.

Les agents concernés sont ceux en possession d'une reconnaissance administrative d'un handicap et qui travaillent en AC, DRAAF, DAAF, DDI ou en établissement d'enseignement technique public et privé sous contrat, enseignement supérieur public et qui sont rémunérés sur les budgets du MAA.

À ce jour, ce sont 2.315 masques inclusifs qui ont été expédiés. 1.226 masques sont dans l'attente des justificatifs (généralement l'existence d'une RQTH en cours de validité ou au minimum, la copie du récépissé de réception par la MDPH de la demande d'obtention de la RQTH).

Pour ce qui concerne l'enseignement technique, dès la rentrée (2 septembre 2020), la DGER a invité les SRFD/SFD à passer les commandes de masques inclusifs pour les établissements. Il a été précisé à cette occasion aux SRFD/SFD que ce sont les crédits des BOP 143 (ligne relative à la compensation du handicap) qui sont mobilisés pour cette opération (une enveloppe de près de 190 000 € est provisionnée à cette fin). Estimation du besoin : 106 élèves malentendants dans l'EA, on compte environ 12 personnels (enseignants-CPE) intervenant par élève, soit un besoin estimé à 1300 masques. Le sujet est géré au niveau régional (ou, suivant les régions, directement par les établissements). Si la plupart des DRAAF ont connu dans un premier temps des difficultés d'approvisionnement, à ce jour, il n'y a plus de problèmes. Concernant la région AuRA (qui a fait l'objet d'une interrogation par l'UNSA lors du dernier CTM), et après consultation de la DRAAF, cette dernière nous a confirmé qu'elle avait bien centralisé les commandes des masques inclusifs et que la distribution était en cours.

Avis n° 10 sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture de vêtements de travail

Selon l'article R4323-95 du code du travail : « Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. »

Pour éviter toute ambiguïté, le CHSCT-M demande que la note de la DGER du 19 février 2020 ayant pour objet le rappel à destination des EPLEFPA sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture des

équipements de protection individuelle - qui s'appuie entre autres sur cet article du code du travail -, soit modifiée en mentionnant explicitement le terme vêtements de travail en matière de prise en charge par l'employeur.

Cette demande nécessite un complément d'éléments et une expertise permettant d'y répondre.

Avis n° 11 sur le décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA et à leur formation restreinte

Le CHSCT du MAA s'oppose au projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte. En effet, ce texte marque une régression par rapport à l'équilibre trouvé en 2018 entre ces instances et les CHSCT-REA. Les futurs CSA régionaux et leurs formations spécialisées seraient ainsi vidés de leur substance au profit des CoHS, qui récupérerait une grande partie de leurs compétences. Même si l'administration s'en défend, il y a une réelle volonté de déposséder les CSA régionaux de la plupart de leurs attributions, telles qu'elles sont définies par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, ce qui est inacceptable. Le CHSCT du MAA s'oppose résolument en particulier aux articles 9, 10, 11, 14, 15 et 23 du projet de décret, car ils relèvent de la compétence exclusive des CSA.

La réponse à cet avis ne relève pas de la compétence du CHSCTM.

Avis n° 12 sur le plan de relance en abattoir pour l'amélioration des conditions de travail

Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile.

À la suite du constat d'une ambiance sonore excédant 50 db, de la vétusté ainsi que de la taille des locaux des services d'inspection et les vitesses excessives des chaînes d'abattage, les services d'inspection en abattoirs sont particulièrement exposés à cette épidémie en raison de conditions de travail inappropriées. Le CHSCT du MAA demande que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage.

Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile. Étant donné les conditions de travail très difficiles des services d'inspection en raison, notamment, du bruit incessant, excédant bien souvent les 50 db, de la vitesse très élevée des chaînes d'abattage, de locaux souvent inadaptés, ces agent.es sont de ce fait particulièrement exposé.es au risque de contamination. Le CHSCT du MAA demande, par conséquent, que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage.

Pour ce qui est du plan de relance, il faut souligner que l'amélioration des conditions de travail des opérateurs fait partie des trois objectifs ciblés par la mesure (avec l'amélioration de la protection animale et la modernisation des outils d'abattage). Les abatteurs sont donc incités à mettre en œuvre des mesures dans ce domaine.

Avis n° 13 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : nuisances sonores

Habituellement les nuisances sonores ne sont pas intégrées dans les conditions de travail du secteur de l'agroalimentaire. Pourtant le bruit est à l'origine de surdité, de dégradation de la santé tels que les troubles cardiaques, troubles du sommeil, troubles psycho-sociaux enfin il génère de la fatigue. Le bruit peut également masquer certains signaux d'alerte et être à l'origine d'accidents. Les agents sont contraints à une communication et transmission d'informations entre les diverses interlocuteurs dans une proximité non compatible avec les mesures de prévention du risque Covid-19, induisant des risques accrus de contamination. Il est donc urgent de prendre des mesures de lutte en la matière ! Lors de l'enquête réalisée par la FSU de cet été sur la Covid-19 en abattoir, 83% des agents déclarent éprouver des difficultés pour communiquer du fait du bruit.

L'INRS estime que pour un travail demandant de la concentration, ce qui est le cas pour l'inspection sur chaîne, le bruit ne doit pas dépasser 50 db. Il est évident que cette valeur n'est pas respectée dans les abattoirs !

Le CHSCT du MAA demande que dans les abattoirs disposant de relevés de bruit depuis moins de 3 ans, et qui ont des pics supérieurs à 50 db, des mesures d'affaiblissement acoustique collectives soit mises en œuvre rapidement comme le préconise l'INRS : capotage des machines bruyantes, pièges à bruit au-dessus des postes de travail, suppression des contacts métal/métal en les remplaçant par des contacts métal/plastiques, suppression des sirènes d'avancement de chaîne etc... Dans les autres abattoirs, nous

demandons la réalisation de relevé de bruit conformément à la réglementation du travail avec un échéancier très strict dont nous demandons la communication.

Les conditions de travail des agents du ministère travaillant en abattoir ont fait l'objet de chantiers très importants ces dernières années, sous l'impulsion du CHSCTM. La question des nuisances sonores a bien été notée par le SRH comme par la DGAL et ne manquera pas d'être abordée au cours des prochains mois dans le cadre du dialogue social.

Avis n° 14 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : problématique des vitesses de chaînes

Depuis une vingtaine d'années, les vitesses de chaîne ont considérablement augmenté allant jusqu'à 800 porcs/heure et 100 bovins/heure. Cette accélération des cadences a entraîné le développement de TMS chez les agent.es comme l'a démontré la thèse d'Amandine Gautier. Le ministère de l'agriculture a laissé faire cette dérive au détriment de la santé des agent.es alors que d'autres pays comme le Danemark ont limité ces vitesses de chaîne pour l'inspection, par exemple, 400 porcs/heure. Par ailleurs, l'accroissement de la vitesse de chaîne s'est produite la plupart du temps sans agrandissement des halls d'abattage. Au-delà des conditions de travail dégradées, cette situation ne permet pas aujourd'hui de respecter les mesures de distanciation nécessaires à la prévention du risque Covid-19.

Le CHSCT du MAA demande que les chaînes à forte cadence soient dédoublées ou ralenties afin de ne pas mettre en danger la santé des agent.es avec des plafonds de 400 porcs/heure et 30 bovins/heures. De plus, celles-ci permettraient entre autre de respecter les mesures de distanciation. Lors de la création ou de la rénovation de nouvel outil, ce paramètre doit être un élément pris en compte dans la délivrance d'agrément sanitaire.

À notre connaissance, aucun pays européen n'a imposé de cadence maximale à ses abattoirs. En la matière, l'obligation qui s'impose aux États membres est de mettre en œuvre une inspection officielle conforme aux exigences de la réglementation européenne. Ainsi, le Danemark a précisé, uniquement pour les abattoirs de porcs, les aménagements à mettre en place pour assurer l'inspection selon la cadence d'abattage. Ces précisions concernent, selon que l'inspection est visuelle ou traditionnelle, avec enregistrement informatique ou non, le nombre d'inspecteurs dédiés, les aménagements des plates-formes d'inspection et les moyens de communication entre agents. Une démarche similaire existe en France, notamment lors du calcul de la dotation d'objectifs en abattoir et dans le cadre des travaux sur l'ergonomie des postes d'inspection (instruction 219-514 du 09/07/2019). Tout doit être mis en œuvre pour garantir la santé et la sécurité des agents d'inspection en abattoir, en adaptant les capacités et les modalités d'inspection à la cadence d'abattage et au volume de production des abattoirs.

Par ailleurs, dans le contexte COVID, le ministre de l'agriculture a rappelé aux professionnels la nécessité de permettre le respect des gestes barrières ainsi que de la distanciation, tant dans les ateliers de production que dans les vestiaires, les bureaux administratifs et les locaux sociaux (courrier du 06/04/2020 aux fédérations d'abatteurs et aux préfets). Dans ce courrier, il est notamment indiqué que des réductions de cadence d'abattage pourraient être nécessaires. Ces éléments sont à mettre en place au cas par cas selon le contexte de chaque SVI et de chaque abattoir et sont contrôlés par les administrations compétentes.

Avis n° 15 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : locaux sociaux des services d'inspection

Le CHSCT du MAA demande au ministère de l'agriculture d'exiger des industriels que soit mis à disposition des agent.es affecté.es en abattoir des locaux décents permettant le respect des mesures barrières en se rapprochant de la norme de 9 m2 par agent. L'enquête réalisée par la FSU fait apparaître que près de la moitié des agent.es jugent les locaux insatisfaisants : exigus, vieillissants, mal entretenus.

Nous rappelons que le ministre dans son courrier aux abatteurs en date du 6 avril 2020 a demandé que «Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites «barrières» puissent être observées en tout lieu et en toute circonstance».

Nous demandons donc qu'un état des lieux de ces locaux commandités par la DGAL soit réalisé par les directions départementales en collaboration avec les représentants des personnels et le réseau des ISST pour le début de l'année 2021.

Nous demandons également que le MAA fasse appliquer la NS 2013/8057 du 20 mars 2013 sur les protocoles- cadres en abattoirs et notamment l'article 11 sur les locaux à usage administratif et technique réservés aux agent.es des services d'inspections. En effet, cet article prévoit que les abatteurs mettent à disposition des locaux «de surface suffisante», ce qui n'est pas le cas. Ainsi, les agent.es ne sont pas efficacement protégé.es du virus.

Le réseau SST du MAA a publié en 2017 un "Guide pour l'aménagement et l'équipement des locaux à usage des agents des services d'inspection en abattoir de boucherie". Ce guide, mis à la disposition des services et

des directeurs des DDecPP, rappelle les normes et exigences du code du travail s'appliquant aux locaux. Dans le contexte COVID, des fiches spécifiques abattoir ont été mises à disposition des services pour accompagner les éventuelles réorganisations nécessaires à l'application des mesures de prévention et de sécurité. Le respect des gestes barrières en lien avec les locaux a fait l'objet des points 3.4 et 3.6 de la synthèse de l'enquête réalisée auprès des DDecPP semaines 30-32.

Cependant, une enquête plus large concernant les conditions d'hébergement des SVI en abattoir pourrait être mise en œuvre début 2021, en partenariat avec le réseau SST en abattoir. Par ailleurs, le guide pour l'aménagement des locaux publié en 2017 pourrait également être revu à la lumière des résultats de l'enquête et de la crise sanitaire COVID.

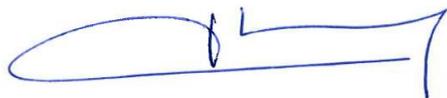
Le protocole cadre en abattoir a pour objectif premier d'encadrer la co-activité en abattoir. Ce protocole est négocié entre l'abatteur et l'administration et sa signature se fait sur la base du volontariat. Il ne constitue pas l'outil privilégié pour mettre en conformité les locaux présentant des insuffisances. Le code du travail, avec ses prescriptions en terme d'aménagement des locaux, reste la référence pour gérer les situations non conformes.

Avis n° 16 sur la répartition de la prime exceptionnelle "COVID"

Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 permet aux employeurs de l'État de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles - dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19 -, pour assurer la continuité des services publics. Les critères d'éligibilités à cette prime au sein de notre ministère ont été définis dans la note de service SG/SM/SDPS/2020-352 du 10/06/2020. En outre, elle n'était pas spécifiquement ciblée pour les emplois de direction. Il est même indiqué dans cette note qu'elle est [...] ouverte aux emplois de direction [...] si le surcroît d'activité supporté va au-delà de ce qui est attendu d'un cadre en situation de crise. Or, le retour des agent.es dans les structures du MAA est consternant. Cette prime a été principalement versée aux cadres, sans concertation avec les partenaires sociaux. Le CHSCT du MAA condamne cette pratique qui a été à l'origine de RPS dans les services et demande qu'une revalorisation soit mise en place pour tou.tes les agent.es mobilisé.es pendant l'état d'urgence sanitaire afin de ramener de la sérénité dans les communautés de travail.

La prime Covid n'avait pas vocation à être versée à tous les agents, le décret n°2020-570 précité précise notamment qu'étaient concernés les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé.

L'inspecteur général de l'agriculture,
Président du CHSCTM

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a horizontal line and a vertical stroke at the end.

Patrick SOLER