

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PLÉNIÈRE DU 12 SEPTEMBRE 2019, À PARIS

précédente réunion plénière : **18 juin 2019**, à Paris

PARTICIPANTS :

en tant que membres titulaires du CHSCTM :

représentants de l'administration :

M. Patrick SOLER Inspecteur général de l'agriculture, *Président du CHSCTM*
M. Jean-Pascal FAYOLLE Chef du Service des ressources humaines, Secrétariat général

représentants du personnel :

Mme Laurence BRAULT FSU
M. Jean-Marie LE BOITEUX FSU
M. Antonio DOS SANTOS FSU
Mme Soizic BLOT FO, *Secrétaire du CHSCTM*
M. Emmanuel CHARASSE FO
M. Erwann COPPÉRÉ UNSA, *Secrétaire-adjoint du CHSCTM*
Mme Martine GIRARD CFDT

en tant qu'experts désignés par l'administration :

Mme Adeline CROYÈRE Sous-directrice des politiques de formation et d'éducation, Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
M. David DAUPHIN Directeur de l'atelier technologique de l'école forestière de Meymac, EPLEFPA de Haute-Corrèze
Mme Naïda DRIF Adjointe au Sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences, Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Mme Stéphanie FRUGÈRE Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL Adjointe à la Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Monique LENFANT Conseillère technique nationale du Service social, Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Daphné PRÉVOST Adjointe au Sous-directeur de l'enseignement supérieur, Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Mme Béatrice ROLLAND IGAPS
M. Jean-Luc TRONCO Chef du Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche

en tant qu'experts désignés par les représentants du personnel :

Mme Gisèle BAULAND CFDT
M. Olivier BLEUNVEN FSU
Mme Stéphanie CLARENC Membre suppléante du CHSCTM, CFDT
Mme Malika FADLANE FO
Mme Sandrine FIGUIÈRE FO
M. Olivier GAUTIE Membre suppléant du CHSCTM, FSU
M. Nicolas GILOT FO

M. Béatrice LAUGRAUD	UNSA
M. Jean-François LE CLANCHE	CFDT
M. Guy SIGALA	UNSA
Mme France THOMAS	FO
M. Thomas VAUCOULEUR	FSU
M. Yoann VIGNER	FSU

en tant que médecin de prévention :

Dr Jeannine BENOLIEL

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL
Mme Michèle DHEILLY
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE
M. Hubert RENAULT
Mme Katherine SCHULTHEISS
Mme Marie-Catherine TARADACH

ASSISTAIT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :

M. Paul DURAND	Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général, <i>Secrétaire de séance</i>
----------------	---

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Mme Agnès DEVILLE-VIZITEU	Cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Isabelle FABRE	Cheffe du pôle santé sécurité au travail, Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Sébastien FAUGÈRE	Chef de la mission des affaires générales, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
Mme Françoise HÄCHLER	ISST
M. Franck LEMAIRE	expert UNSA
M. Thierry PALARDY	ISST

Après vérification du quorum, la séance est ouverte à 10 heures 05 par M. SOLER.

M. SOLER remercie les participants à la réunion, en particulier les experts de la DGER : M. TRONCO, Mme CROYÈRE, Mme DRIF et Mme PRÉVOST. La DGPE est excusée, ainsi que, ce matin, Mme DEVILLE-VIZITEU, nouvelle cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale. Les ISST accueillent dans leur réseau deux nouveaux membres, Mme Marie-Catherine TARADACH, qui présente son parcours et remplace Mme LALLEMENT, et M. Philippe DURAND, qui aura en charge les régions Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté, en remplacement de Mme SCHULTHEISS, appelée à remplacer en fin d'année 2020 Mme HÄCHLER, après son départ à la retraite, en région Auvergne-Rhône-Alpes.

M. SOLER souhaite à Mme TARADACH la bienvenue dans ce réseau d'expertise de haut niveau qu'est celui des ISST du ministère.

M. SOLER annonce l'ordre du jour de la séance, exceptionnelle, demandée par des représentants du personnel le 18 juin 2019, et qui sera intégralement consacrée à l'enseignement technique et à l'enseignement supérieur. Les autres sujets en cours, relatifs, par exemple, à la médecine de prévention, seront abordés lors de la réunion plénière du 15 octobre 2019, à Rennes.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme BRAULT, M. COPPÉRÉ et Mme GIRARD lisent chacun une déclaration liminaire, la première au nom d'une intersyndicale FO-CGT-FSU, le deuxième au nom de l'UNSA, et la troisième au nom de la CFDT.

M. SOLER remercie les intervenants. Les déclarations liminaires seront annexées au procès-verbal de la réunion.

M. SOLER fait observer que nombre de questions posées dans ces déclarations liminaires trouveront leur réponse dans le corps même de la présente réunion, et qu'à ces questions qui, pour la plupart, se trouvent pour la troisième fois à l'ordre du jour d'une réunion plénière du CHSCTM, pour les raisons que l'on sait, la réponse de la DGER aurait déjà pu être entendue. La lutte contre les discriminations, question posée par la CFDT, est une préoccupation majeure du ministère depuis des années. Le SRH répondra aux préoccupations exprimées. Le CHSCTM finalisera dans quelques semaines son programme national de prévention 2019-2022 : il faudra saisir cette opportunité pour y inclure les préoccupations exprimées par les organisations syndicales. Ce sujet du PNP sera un des points de l'ordre du jour de la réunion plénière du CHSCTM prévue le 15 octobre 2019 à Rennes.

Mme FRUGÈRE rappelle qu'un bilan du fonctionnement de la cellule de lutte contre les discriminations a été présenté devant le CHSCTM par Mme PERRY, lors de la réunion plénière du 18 juin 2019. Le fonctionnement de la cellule va évoluer. Afin de gagner en neutralité, de tendre vers une expertise spécialisée, le recours à des prestataires extérieurs, professionnels de l'écoute, est prévu. Une nouvelle note de service, en préparation, explicitera le nouveau dispositif. Il n'est prévu aucune rupture dans l'accueil et l'écoute des agents.

M. FAYOLLE ajoute que la compétence de la cellule sera élargie au signalement des violences sexuelles et sexistes. Le sujet sera évoqué lors de la réunion d'un groupe de travail du CTM le 24 octobre 2019, et une information des agents est prévue.

Préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour, M. SOLER demande à M. TRONCO de présenter les fiches envoyées aux membres du CHSCTM.

M. TRONCO déclare que la DGER est très attentive à l'application dans les meilleures conditions possibles des réformes projetées, qui sont importantes.

La réforme du bac technologique a été initiée par le ministère chargé de l'Éducation nationale, et il n'était pas concevable de ne pas la faire dans l'enseignement technique agricole. La valeur des diplômes doit être équivalente à l'Éducation nationale et au MAA. Mais la DGER a veillé à ce que les spécificités de l'enseignement agricole soient conservées. Ainsi les stages ont été conservés, ce qui est une spécificité propre à l'enseignement agricole. Il n'y a pas de bouleversement majeur dans l'organisation du travail et des mesures importantes d'accompagnement sont prévues. La réforme du bac technologique comme celle du bac général n'entraînera pas de modification du volume horaire des agents. Le 25 septembre prochain, lors d'un séminaire auxquels sont conviés tous les directeurs-adjoints, un échange permettra de faire remonter les problèmes rencontrés sur le terrain et d'apporter toutes les réponses nécessaires.

S'agissant de l'apprentissage, la réforme est menée dans la plus grande concertation, afin d'obtenir un consensus le plus large possible. Très prochainement sera mis en place un groupe de travail et de suivi, avec les organisations syndicales. Il est important de se doter d'outils d'observation et de « reporting ». Les commissions d'hygiène et de sécurité des établissements seront bien entendu mobilisées à cet égard, ainsi que le CHSCTM.

La réforme des seuils se situe dans un double contexte : les moyens ont progressé de 11 % ces dernières années, ils se trouvent en forte croissance, alors que les effectifs des élèves ont fortement diminué, de l'ordre de 8,5 % sur la même période. C'est pourquoi une politique volontariste a été mise en œuvre afin d'accroître l'attractivité de l'enseignement agricole. La demande d'une autonomie accrue des établissements est forte. Il n'y aura pas de fermeture nette de structures. Les capacités d'accueil seront maintenues. Il n'y aura pas, et c'est important, de mutations imposées dans l'intérêt du service. Cette mesure comprend également des dispositions qui permettent le dédoublement des classes de langues à partir de 21 élèves, alors que certaines étaient dédoublées à partir du 25ème élève. L'inspection de l'enseignement agricole et le CGAER interviendront dès cette année afin de suivre la mise en place des mesures prises.

Un graphique « Effectifs et moyens », indiquant le taux de délégation globale horaire (DGH) par élève, est distribué en séance. Le ratio n'a quasiment pas cessé d'augmenter ces dernières années, passant de 72,5 heures par élève à 77,3 heures. On voit bien que les moyens attribués par élève ne se sont pas dégradés, et qu'on ne peut en aucun cas parler de « gestion de la pénurie », comme certains l'ont dit.

Pour conclure cette présentation, M. TRONCO déclare que la DGER veille au suivi des réformes et aux conditions de travail des agents, à trois niveaux : les établissements publics locaux d'enseignement, avec les commissions d'hygiène et de sécurité ; les régions, avec les CHSCT REA ; et le CHSCT ministériel.

I – Approbation du procès-verbal de la réunion plénière du 18 juin 2019 et suivi des décisions

Mme BRAULT (FSU) demande que soit rappelée dans le PV la demande de la FSU de création d'un groupe de travail dédié à la sécurité lors des chantiers forestiers, avec programmation de visites. Par ailleurs, en page 10 du PV, il convient d'ajouter que la FSU demande la systématisation du double encadrement lors des chantiers pédagogiques forestiers.

Mme BAULAND (CFDT) fait remarquer une erreur en page 5, où il est question de dotation fonctionnelle et non pas de dotation globale horaire.

Sous réserve de la prise en compte de ces demandes de modifications, approuvées en séance, le procès-verbal est adopté. Il sera publié rapidement sur l'Intranet du ministère.

M. DOS SANTOS (FSU) fait observer que dans les conclusions du PV trois sujets ont été laissés en blanc quant aux suites données. L'administration peut-elle apporter des réponses sur ces trois points ?

M. SOLER répond que le premier point, sur la responsabilité des conducteurs occasionnels de véhicules dans les EPL, sera abordé en « question diverse ». Le deuxième point, relatif au rapport de l'université de Clermont-Ferrand sur les TMS en abattoir, sera à l'ordre du jour de la réunion plénière du 15 octobre 2019, à Rennes. Le troisième point, sur la médecine de prévention, sera lui aussi abordé, par le SRH, lors de la réunion plénière du 15 octobre 2019.

M. CLAVEL précise que lors de la réunion plénière du 15 octobre 2019 interviendront Mme Amandine GAUTIER qui présentera les résultats de sa thèse "*Douleurs en chaîne - une approche multi niveaux de la santé au travail des agents de l'État en abattoir*", ainsi MM. Fabien COUTAREL et Damien CROMER, enseignants chercheurs et ergonomes européens à l'université de Clermont Auvergne, auteurs du rapport "*La conception des espaces et postes de travail des agents du MAA lors d'un projet de rénovation/conception : Quelles pratiques, quelles opportunités et quelles connaissances pour mieux agir demain ?*". Ce rapport est quasiment finalisé, et devrait pouvoir être envoyé avant la fin du mois aux membres du CHSCTM.

II – Conditions de mise en œuvre des réformes dans l'enseignement technique

M. SIGALA (UNSA) déclare que les réponses de la DGER ne sont pas nouvelles, elles ont été les mêmes lors de la réunion du CTM de juillet. Il est avancé une augmentation des moyens alors que les réunions, il y a déjà plusieurs années, mettaient en avant des besoins non satisfaits. Depuis 4 ans, le collège électoral des enseignants (PLPA, PCEA) a baissé, ce qui indique de façon objective un affaiblissement de l'encadrement. Pour parler clair, il y a moins d'enseignants. L'autonomie n'est pas un problème en soi si le fonctionnement démocratique est respecté et que cela se fasse dans le cadre des lois existantes. Chacun à sa place, le conseil d'administration administre, les directions gèrent et sont ordonnatrices des décisions. Les procédures sont respectées. La loi depuis 1985 permet de nombreuses prises de décisions dans le cadre des projets d'établissement et de leur projet pédagogique. Les dédoublements sont liés à l'organisation pédagogique, et supposent une consultation des instances des établissements : conseils intérieurs et conseil d'administration. Ces consultations ont-elles lieu ? Malheureusement pas toujours, ce qui entraîne des tensions dans les établissements et des risques de RPS dans certains cas extrêmes où des personnels peuvent être déstabilisés. L'UNSA demande une plus grande réactivité du ministère dans le cadre de la prévention des RPS. Par exemple, dès le début de l'année, il a fallu intervenir en intersyndicale pour déclencher la suspension d'un agent en situation de responsabilité pour une présomption de harcèlement sexuel, alors que l'affaire durait depuis plusieurs mois. Nous sommes aussi intervenus pour un agent en CDD recruté sur budget d'établissement en situation d'accident de travail et dont on ne voulait pas reconduire le contrat du fait de son arrêt de travail et de sa situation de santé. Depuis 25 ans, l'enseignement technique agricole public est en difficulté. Les EPLEFPA ont plus de la moitié de leur financement qui dépend d'un marché concurrentiel : exploitations agricoles, ateliers technologiques, CFPPA, maintenant CFA, ce qui génère une très grande insécurité financière et sociale, et donc des RPS possibles. 30 % des exploitations sont en difficulté voire en faillite pour certaines, 30 % des CFA et CFPPA sont en difficulté financière. Il ne fait pas de doute non plus que la baisse des effectifs d'élèves insécurise davantage le système, du fait des pressions budgétaires qu'elles entraînent au niveau du PLF. La DGER annonce 60 emplois en moins : cela ne va pas dans le bon sens. L'autonomie dont vous parlez est juste une méthode de gestion de la pénurie par le niveau le plus proche de mise en œuvre, pour utiliser les marges de gestion possibles. C'est une méthode de gestion déconcentrée des moyens qui n'a rien à voir avec l'autonomie dans la mise en œuvre d'un projet construit, volontaire et porté collectivement. Il ne faut pas mélanger le concept d'autonomie et les méthodes de gestion. Notre fédération est déjà intervenue au Conseil supérieur de l'éducation pour indiquer que le micro-système éducatif subissait une très forte insécurité.

Pour moins de RPS et de risques professionnels en général, l'UNSA demande aussi :

- 1) Le respect de la démocratie et des processus de décision dans les établissements, ce qui est l'exercice vrai de l'autonomie. Le système est encore parfois mal régulé et génère des tensions ;
- 2) La fin de l'obligation de digérer des réformes imposées depuis l'extérieur (Éducation nationale, ministère du Travail) dont on ne perçoit pas la nécessité et qui sont inadaptées à notre système.

Enfin, pour nous qui demandons à rester au ministère de l'Agriculture contrairement à d'autres, et vu que l'enseignement représente 60 % de notre personnel, quand ces personnels se trouvent dans l'insécurité, c'est tout le ministère qui est impacté.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que la DGER fait un bon travail de VRP, mais le discours qu'on vient d'entendre est calibré pour le CT, pas pour le CHSCTM. Le débat que demande la FSU, et pas seulement elle, n'est pas un débat de CT mais un débat de CHSCT. Il s'agit des conditions de travail des personnels et de la prévention des risques professionnels, et, sur ces questions-là, on n'a strictement rien entendu. Sur la réforme du bac, l'absence de lisibilité est totale : comment préparer des cours de façon satisfaisante quand on ne sait rien sur le contenu des cours avant la rentrée ? La DGER parle de « pluri-disciplinarité confortée » : il y a manifestement besoin d'un fléchage, parce qu'actuellement c'est la foire d'empoigne. Les enseignants craignent de se retrouver en sous-service, ce qui conduirait à les obliger à assurer des cours loin de chez eux, dans des sites périphériques de l'EPL parfois géographiquement très éloignés du site principal même s'ils sont dans le même département. La DGER nous dit que les seuils de dédoublement n'impacteraient que 300 classes : mais 300 classes ce sont 300 collègues, et ce n'est pas rien. Dans certains travaux pratiques concernant de gros animaux, passer de 8 ou 9 apprenants à 17 ou 18 c'est une grande différence en termes de conditions de travail. En ce qui concerne l'apprentissage, on connaît le cas d'une collègue enseignante, contractuelle depuis 25 ans, qui a démissionné parce qu'elle n'en pouvait plus. On se trouve dans un marché totalement concurrentiel. La première mesure prise localement en cas de difficulté financière, c'est la diminution des coûts, et la variable d'ajustement, le poste le plus coûteux, c'est le personnel ; les CDD donnent plus de souplesse. La DGER nous dit aussi que les effectifs des élèves ont baissé : c'est vrai dans l'enseignement privé mais pas dans l'enseignement public, où on a constaté, au contraire, une augmentation.

Mme GIRARD (CFDT) convient que l'autonomie génère de la souplesse, mais certains chefs d'établissements peuvent se trouver en très grande difficulté. Certains postes d'enseignants, avec des spécialités bien particulières, ne sont pas pourvus, parce qu'il n'y a pas de candidats. La mise en place de certaines réformes est difficile. La réduction des postes administratifs est une source de dégradation des conditions de travail. Si la situation est critique aujourd'hui c'est en grande partie en raison d'un manque de personnel.

Mme BAULAND (CFDT) fait observer qu'au ministère chargé de l'Éducation nationale a été mis en place un comité de suivi sur la réforme du bac. Le MAA y est-il intégré ? Les CT régionaux de l'enseignement agricole sont à organiser très vite afin de rassurer les équipes et de préparer la suite. Dans les EPL, on constate un déficit général de temps, d'information et de transparence. Tout se fait au niveau des directions, sans concertation ; s'il y a des exceptions, elles ne doivent pas dépasser la dizaine.

M. VAUCOULEUR (FSU) déclare que les comités sociaux d'administration (CSA) prévus par la loi du 6 août 2019 ne sont pas encore mis en place. Le CHSCTM existe toujours et doit jouer son rôle jusqu'au bout.

Mme FADLANE (FO) déclare que le concept d'autonomie des établissements devrait être précisé et recadré. Les directions des EPL imposent leurs décisions sans transparence ni concertation préalable. On a le sentiment d'une totale improvisation. Il n'y a pas de fiches de service. On a déconstruit tout ce qui existait. La notion de seuil est un outil de gestion local. Il n'y a pas de volonté d'ouverture de nouvelles classes. La conséquence de tout cela, c'est un mal-être en voie de généralisation dans les établissements de l'enseignement technique public.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que le rôle du CHSCTM consiste à constater l'impact des réformes sur les conditions de travail des agents et à formuler des avis. Et c'est précisément un avis du CHSCTM que propose la FSU.

Les représentants du personnel FSU demandent le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix est le suivant :

« Le CHSCTM dénonce la reformulation du point initialement proposé, ainsi « Impact sur les conditions de travail des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général, de l'examen du baccalauréat et du rehaussement du seuil de dédoublement » est devenu « Conditions de mise en œuvre des réformes ».

De plus, les documents préparatoires ne constituent pas l'étude d'impact nécessaire au travail du CHSCTM mais se contentent de faire le point sur l'avancement des réformes.

Le CHSCTM demande une véritable étude qui évalue les risques réels de celles-ci. Il demande aussi que, conformément à ses obligations, le ministère mette en place les mesures pour y remédier. »

M. GAUTIÉ (FSU) rappelle les termes de l'article 57 du décret n° 82-453 modifié : « Le comité est consulté :
1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.»

On lit par ailleurs dans le « Guide juridique » élaboré par la DGAFP « en application 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 » : « L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du Comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les conditions de travail. Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent les consultations (articles 57) du CHSCT relatives aux projets d'aménagement importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents), ou encore lorsque le personnel handicapé est concerné par des mesures prises pour son intention, notamment en matière d'aménagement des postes de travail. »

Il résulte de ces textes que le CHSCTM doit être consulté avant la mise en place de la réforme. Les textes l'imposent. Des témoignages concrets existent déjà sur l'impact des réformes. Il ne faut plus attendre.

M. TRONCO fait observer que la portée de l'autonomie des établissements est limitée par les textes qui la prévoient. Elle ne peut se concevoir que dans le cadre d'une large concertation : c'est essentiel et la DGER ne manque jamais l'occasion de le rappeler. Au sujet des moyens, le tableau distribué en séance, qui concerne le secteur public, montre bien l'augmentation constante du ratio DGH / élève.

M. SIGALA (UNSA) estime que les ratios présentés peuvent être interprétés. Il faut aller dans le détail. En effet, les chiffres de prise en compte de DGH en rapport avec les élèves font abstraction de la baisse des horaires de formation dans les programmes, notamment avec le bac pro trois ans (par exemple) ; il faut aussi tenir compte du nombre d'élèves par classe, qui n'a aucune influence sur le nombre de cours, qui reste identique. La DGER affirme que les CFA seront mieux pris en charge, mais sans préciser qu'ils ne percevront plus la taxe d'apprentissage qui était très importante pour certains d'entre eux. Par ailleurs, la concurrence est ouverte et recherchée. Le ministère du travail veut ouvrir le maximum de CFA.

M. TRONCO répond que le ratio de DGH par élève augmente : c'est un fait.

M. BLEUVEN (FSU) s'interroge sur la provenance des chiffres présentés par la DGER. Il est exact qu'il y a une augmentation de la DGH, mais pas aussi importante qu'elle n'apparaît dans le tableau. La FSU demande des précisions sur les données qui ont présidé à l'élaboration de ce document.

S'agissant de la réforme des seuils, M. TRONCO déclare que la DGER a eu un souci constant d'informer les agents, tout au long de l'année, mais que ce n'est pas facile en période estivale. Un suivi des réformes est prévu, sur la base de constats objectivés. La DGER ne manquera pas d'opérer tous les ajustements qui apparaîtraient nécessaires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les seuils de dédoublement sur les matières à risque ont été sanctuarisés. La DGER n'a jamais considéré que 321 classes impactées par la réforme des seuils de dédoublement ce n'« était pas grave » ; dans le document diffusé c'est le mot « uniquement » qui est écrit. La hausse des seuils va effectivement générer du sous-service ; pour la DGER, ce sous-service est acceptable et doit être résorbé dans le temps, avec les départs volontaires des agents ou les départs à la retraite, sans imposer des mutations non souhaitées, des mutations forcées. Les moyens humains restent donc en place le temps nécessaire pour que ces mouvements volontaires se produisent.

M. GILOT (FO) déclare que si on dédouble les classes, il n'y a plus de sous-service, et le problème est résolu au mieux.

Pour M. LE BOITEUX (FSU), un enseignant qui aura trois heures non occupées sera contraint à des déplacements.

Pour M. SIGALA (UNSA), l'insécurité c'est aussi l'absence de prise des textes nécessaires au bon fonctionnement du système, par exemple en ce qui concerne les professeurs certifiés : ils peuvent d'après leur statut faire de la formation continue, participer à l'animation rurale, mais dans le cadre d'un arrêté qui

lui n'a jamais été pris et ce depuis 1992, soit depuis 27 ans ! Des arrangements locaux, faute de textes, se font et ne sont pas facteurs de sécurité juridique et sociale. On « bricole ». On vient d'indiquer que des enseignants seraient en sous-service : pour répondre à cette situation on peut organiser un appui pédagogique aux élèves en difficulté mais aussi dédoubler les classes : il y a des solutions locales évidentes pour faire face à des situations anxiogènes.

Mme BAULAND (CFDT) déclare que la mise en place des MIREX a désorganisé les services et perturbé les conditions de travail des agents, sans que les CT ni les CHSCT ne soient consultés. On a embauché des vacataires avant même la mise en place de la nouvelle organisation.

M. SIGALA (UNSA) souligne que la situation actuelle est anxiogène.

M. TRONCO répond que la réunion d'un groupe de travail sur ce sujet est prévue le 18 octobre 2019, avec les organisations syndicales représentatives. La phase de concertation préalable est en cours. Une phase transitoire est prévue, selon un calendrier établi. La réforme n'a pas encore été présentée au CTM, mais elle le sera ; un arrêté de restructuration sera pris.

M. FAYOLLE fait observer qu'il faut être sûr de ce que l'on dit aux agents avant de communiquer, et que le temps de préparation est indispensable.

M. BLEUNVEN (FSU) répond qu'au plan local les réformes ont été anticipées, et qu'elles ont déjà un impact sur la charge de travail des agents. Les arbitrages ont été pris, et la marge de manœuvre est maintenant très faible.

M. VAUCOULEUR (FSU) confirme que les réformes sont déjà en place, en tout cas certaines d'entre elles. Des enseignants se sont vus mis en demeure de choisir une mobilité professionnelle ou une mobilité géographique.

M. DOS SANTOS (FSU) demandant une enquête sur le bien-être au travail des agents du ministère, M. FAYOLLE répond que cette enquête existe, c'est le baromètre social. Une enquête a eu lieu en 2017, une nouvelle aura lieu en 2020, sans trop modifier les questions de façon à permettre des comparaisons et une mesure des évolutions.

Mme GILLIERS VAN REYSEL ajoute qu'un groupe de travail sur ce sujet se tiendra le 10 octobre 2019. Il est inscrit dans la feuille de route sociale.

M. SIGALA (UNSA) fait remarquer que les agents rémunérés sur le budget des établissements sont exclus du baromètre social : cela représente 3.000 agents, en CDD ou en CDI.

M. GAUTIÉ (FSU) déclare que la consultation du CHSCTM, préalablement à la mise en place des réformes, est obligatoire. Il lit les quatre témoignages suivants :

1. « ... des TP en partie dédoublés pour classe supérieure à 24 (capacité de notre labo) : du genre 1 h sur les 1,5 h. Les chaires de biologie et physique avaient fait passer au CA qu'aucun 26ème élève ne rentrerait en TP. La solution trouvée : « Bon, eh bien on vous met moins de TP à l'EDT mais il faut vous estimer contents ! » ;

2. Tensions en laboratoire de Biologie / Physique-Chimie du fait de non-dédouplements en regard des capacités des salles (tensions entre TP et pluridisciplinarité nécessitant laboratoire en biologie / tension sur option SL de seconde avec 22 élèves) + complexité de la programmation pédagogique en Physique-Chimie + question d'amplitude horaire pour TFR ;

3. *Vu de ma fenêtre, je suis actuellement en sous service à cause du rehaussement des seuils en BTSPA et nous n'en avons que 19 en BTS2 et 17 EN BTS1. Je vais donc devoir faire TP avec des bovins/ovins avec ce gros effectif... Je suis, me dit-on, couvert par la DGER ... Cela m'inquiète d'autant plus que je vais être inspecté dans le cadre des rdv de carrière sur un TP. Bref, gros questionnement sur l'avenir de cette filière et je ne vois pas comment en l'état trois postes complets de Zootechnie pourraient se justifier lors du prochain dialogue de gestion en octobre. Je (ou un collègue) risque donc un complément de service sur un autre site de l'EPL ;*

4. *Problème de financements partiels ; options de STAV : arrêt des cours en mars ; section européenne : regroupement 1ère et terminale. »*

En conséquence, M. GAUTIE (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix, au sujet du rehaussement des seuils et de la gestion de la DGH, est le suivant :

« Ces témoignages [lus en séance] font la preuve de la dégradation des conditions de travail due au relèvement des seuils. Le CHSCT exige que le ministre apporte des mesures qui suppriment les problèmes présentés ci-dessus. »

M. GAUTIE (FSU) lit ensuite d'autres témoignages, relatifs non plus au rehaussement des seuils et à la gestion de la DGH, mais à la réforme des filières générale et technologique :

« - Intégration des sciences du numérique dans les référentiels sans formation préalable des enseignant.es : Sciences Numériques et Technologie en seconde GT, introduction de la programmation dans le référentiel de physique-chimie... ;

- pas d'heures attribuées aux professeurs principaux dans filières générales (seconde et première) pour accompagnement à orientation : elles tombent dans le pot commun pour cacher la misère de DGH, sans plage à l'EDT horaire, sans mise en place du moindre projet collectif du genre atelier de l'orientation: RIEN ... On ne sait pas quoi dire aux élèves pour les spécialités l'an prochain ! ;

- Beaucoup d'erreurs (heures oubliées ou en trop) dans les fiches de service et les EDT => difficile de s'y retrouver dans ces incohérences => difficultés accentuées par la répartition des heures non affectées ;

- Pas d'ouverture de l'option AET en 1ère générale (faute d'anticipation suffisante dans l'info fin d'année) ;

- Rien sur les enseignements optionnels en terminale : maths complémentaires / maths expertes ;

- Un certain nombre de sous-services avérés et de chaires fragilisées (quotités de contrats abaissées / MIS à moyen terme) : en économie, zootechnie, horticulture, agronomie, français... ;

- la mise en œuvre simultanée des trois nouveaux programmes d'H/G EMC (en 1ère G, en 2nde GT et 1ère technologique) alourdit considérablement ma charge de travail. Elle entraîne aussi pour les enseignants et les élèves inquiétude et stress notamment pour les épreuves communes de janvier 2020. Elle pose aussi la question de l'accompagnement ;

- Les réformes augmentent considérablement mon temps de travail (temps nécessaire à la concertation augmenté, nouveaux programmes...). De plus, je me sens fragilisée dans ma fonction de professeure principale en raison des nombreuses incertitudes encore présentes concernant les épreuves. Cette situation,

accompagnée d'une grande difficulté à trouver au fur et à mesure les différents textes officiels entraîne un stress important ;

- Les différentes réformes ont augmenté le nombre d'heures non affectées par discipline. Parce qu'en sous-service, j'ai dû « imposer » ma matière (l'histoire-géographie) en EATTD, en AET et en enseignement scientifique afin de maintenir un volume horaire suffisant. Cela a créé d'importantes tensions avec mes collègues, une compétition intolérable entre enseignants ;

- Lors de la préparation de la rentrée 2019, j'ai mal vécu les échanges tendus qui ont été générés par l'obligation de décider des affectations d'une grande partie de la DGH en STAV. Ces tensions sont particulièrement pénibles et ne permettent pas de construire une cohésion entre collègues, indispensable pourtant ;

- Avec ces réformes, j'ai le sentiment d'un travail supplémentaire et parfois inutile. Par exemple, les tests de positionnement (éléments de la réforme du lycée) demandent un travail conséquent pour leur organisation et leur passation et, les résultats fournis ont été inexploitable l'an dernier (trop peu de détails et pas d'accès aux questions ni aux réponses de nos élèves) ;

- une incompréhension des collègues, avec exaspération, des prises de bec entre collègues : alerte RPS ! »

En conséquence, M. GAUTIE (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix, au sujet du rehaussement des seuils et de la gestion de la DGH, est le suivant :

« Ces témoignages [lus en séance] font la preuve de la dégradation des conditions de travail due aux réformes des filières générale et technologique du baccalauréat. Le CHSCTM exige que le ministre apporte des mesures qui suppriment les problèmes présentés ci-dessus. »

M. SOLER met aux voix les 3 avis, dans l'ordre de leur présentation devant le CHSCTM.

Le premier avis proposé par la FSU est adopté par les 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO, CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Le deuxième avis proposé par la FSU est adopté par les 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO, CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Le troisième avis proposé par la FSU est adopté par les 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO, CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. SOLER annonce passer à l'examen du point suivant de l'ordre du jour.

Mme BRAULT (FSU) déclare que l'absence de documents transmis par l'administration préalablement à la réunion au sujet des points « III » à « V » de l'ordre du jour prévu fait que la FSU et FO refusent de participer à la discussion : pas de documents, pas de débat !

M. LE BOITEUX (FSU) ajoute que l'intitulé des points, arrêté par l'administration, est trop imprécis.

M. SOLER estime qu'il faut être clair sur ses positions. Si la FSU et FO refusent de participer aujourd'hui aux débats concernant les points « III » à « V », le débat ne sera pas ouvert aujourd'hui et l'examen de ces points sera reporté à une réunion ultérieure. Mais ce serait dommage.

M. DOS SANTOS (FSU) estime que la position de la FSU s'inscrit dans un historique. Elle ne veut pas rentrer dans un cycle de réunions sans documents préparatoires.

M. VAUCOULEUR (FSU) ajoute que c'est une question de formalisme. Le CHSCTM ne peut fonctionner correctement que sur la base de documents écrits, communiqués en amont des réunions afin de pouvoir être étudiés.

Les représentants du personnel FSU demandent le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix, au sujet des points 3 à 5 de l'ordre du jour de la présente réunion, et sur la réunion d'un CHSCTM spécifique, est le suivant :

« Le CHSCTM constate l'absence de documents préparatoires relatifs aux points 3 à 5 trop vagues et peu explicites et refuse donc d'en débattre. Il demande qu'à l'avenir les points inscrits soient plus explicites et précis et que des documents préparatoires adaptés soient fournis. Le CHSCTM renouvelle la demande de tenue d'un CHSCTM spécifique avec les points suivants :

- Impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général de l'enseignement agricole, du baccalauréat et du rehaussement des seuils de dédoublement ;***
- Impact de la réorganisation des services des examens de l'enseignement agricole et de la dématérialisation des copies sur les conditions de travail des personnels de ces services ;***
- Évaluation des risques liés à l'utilisation de produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et mesures de prévention ;***

- **Définition des obligations de l'employeur en terme de fourniture des EPI aux personnels de l'enseignement agricole et moyens mis en place pour s'y conformer (article 2,1 du décret 82-453) ;**
 - **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 ;**
 - **Mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques ;**
 - **Obligation et responsabilités dans le transport des élèves et étudiants ;**
 - **Fonctionnement des CHSCTREA suite à la modification de l'arrêté du 13 mars 2012 et articulation avec les instances locales des EPLEFPA.**
- À cet effet, une demande signée d'au moins 3 représentant.es est remise ce jour en mains propres au Président. »**

M. SIGALA (UNSA) déclare que son organisation syndicale ne participera pas au vote. L'UNSA souhaite entendre l'administration et prendra, au vu des réponses qu'elle apportera, les décisions qui s'imposent.

M. SOLER met aux voix ce quatrième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), la représentante de la CFDT votant contre, le représentant de l'UNSA s'abstenant, et les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Les représentants du personnel FSU et FO remettent alors au président du CHSCTM un courrier portant leurs sept signatures demandant la convocation dans les plus brefs délais d'une réunion plénière du CHSCTM, sur les points de l'ordre du jour énumérés dans le quatrième avis.

M. SOLER prend acte de la demande. Les points « III » à « V » ne seront pas examinés aujourd'hui comme prévu. Cependant, il demande d'écouter l'exposé, prévu dans le cadre du point « III », préparé par M. DAUPHIN, directeur de l'atelier technologique Neuvic-Meymac, en Corrèze, venu spécialement à Paris pour la réunion de ce jour.

III – Prévention des risques dans l'enseignement technique

- La prévention des risques en chantier pédagogique forestier

M. DAUPHIN, de l'EPLFPA de Haute-Corrèze, directeur d'atelier technologique à l'école forestière de Meymac, se présente : « Pur produit de l'enseignement agricole », il a commencé son cursus par un CAPA

bûcheron en apprentissage, suivi par un BEPA aménagement de l'espace option travaux forestiers, puis par un BTA conduite et gestion des chantiers forestiers, puis par un BTSA productions forestières en apprentissage, et enfin une licence professionnelle management des ressources forestières. Il a enseigné les techniques forestières, principalement l'exploitation, pendant 19 années (Guyane, Charente-maritime, Doubs, Aube, Seine-maritime). Il est aussi compétiteur en bûcheronnage (champion de France en 2014).

L'EPLEFPA de Haute-Corrèze (École Forestière de Meymac) ne fait que des formations forestières et dispense tous les diplômes forestiers.

Le lycée compte environ 300 apprenants, répartis en différentes classes :

- 3eme enseignement agricole ;
- 2nde Nature jardin paysage forêt ;
- Bac pro forêt ;
- BTS Gestion forestière, formation initiale en 2 ans (une deuxième classe est en projet pour répondre à une forte demande d'embauche de la part des professionnels) ;
- BTS Gestion forestière en apprentissage (dépendant du CDFA) ;
- BTS Gestion forestière, formation initiale en 1 an ;
- BTS Technico-commercial formation initiale en 2 ans ;
- BTS Technico-commercial formation initiale en 1 an ;
- Licence professionnelle.

Le CFPPA : Environ 50 000 heures stagiaires par an.

- BP Responsable de chantiers forestiers ;
- BPA Conduite d'engin ;
- CS Pilote de machine d'abattage ;
- CS Arboriste élagueur ;
- De nombreuses formations courtes, la plupart liées à la sécurité. (Utilisation de la tronçonneuse en sécurité (Sécurité civile...), Formation DIRECCTE, Permis Européen de Tronçonneuse, Sauveteur Secouriste du travail...).

Le rôle de l'atelier technologique est de gérer les chantiers et le matériel correspondant aux besoins pédagogiques des autres centres. À l'arrivée de M. DAUPHIN il n'y avait qu'un seul salarié qui était consacré à 100 % au soutien des enseignants pendant les travaux pratiques renforcés. Aujourd'hui, le centre emploie deux salariés qui consacrent chacun 50 % de leur temps aux soutiens pédagogiques et 50 % à la production. C'est un petit centre qui réalise un chiffre d'affaire en prestation de service de 150.000 € HT.

Les difficultés de l'atelier technologique :

- Forte concurrence en prestation de service ;
- À la disposition de la pédagogie (environ 30 enseignants et formateurs) ;
- Réalisations de tous les travaux forestiers correspondant aux référentiels pédagogiques.

Les atouts de l'atelier technologique :

- Seul atelier technologique forestier de France ;
- Situation dans un secteur très boisé où la filière forestière est très dynamique ;
- Réputation de l'école forestière de Meymac ;
- Politique d'investissement en matériel de la part de l'EPLEFPA ;
- Directeur de l'atelier technologique nommé garant de la sécurité sur tous les chantiers par le Directeur de l'EPLEFPA.

La sécurité sur les chantiers forestiers pédagogiques est une culture d'établissement.

1 Le document unique (DU) :

C'est un document vivant, suivi par un assistant de prévention qui dispose d'un logiciel spécifique pour sa mise à jour.

2 Les consignes de sécurité sur les chantiers de bûcheronnage et de débardage :

Elles sont issues d'une grande expérience ; elles reprennent la législation en vigueur et bien sûr le bon sens et les règles de l'art. Elles sont adaptées à la pédagogie (distance de sécurité de deux fois la hauteur de l'arbre à l'abattage entre deux personnes ; on ne peut y déroger qu'en présence d'un formateur ou d'un enseignant). Ces consignes sont présentées par le directeur de l'atelier technologique à toutes les formations pendant une heure, en début d'année.

3 La fourniture des EPI :

M. DAUPHIN a en charge la fourniture des équipements à tous les apprenants, formateurs, enseignants et salariés. Est recherché un bon rapport qualité/prix, sur des produits testés à l'EPLFPA. Sont fournis : casque forestier, veste et tee-shirt fluo, gants, pantalons et chaussures anti-coupures, pour un budget de 300 € par personne.

4 Le choix des équipements :

L'EPLFPA a une bonne santé financière, ce qui permet d'investir dans du matériel récent et d'enseigner par exemple l'informatique embarquée la plus récente possible, mais aussi de viser le confort, l'ergonomie et la sécurité.

L'atelier technologique permet dans ce type d'investissement de pouvoir récupérer la TVA, ce qui n'est pas négligeable pour une abatteuse à 500.000 €. Le choix est fait d'investir pour la mécanisation des travaux forestiers parce qu'il est de plus en plus difficile de trouver des personnes souhaitant travailler dans des métiers manuels, physiques et fatigants.

Le parc matériel est composé de :

150 tronçonneuses, 30 débroussailleuses, 2 tracteurs agricoles équipés forestiers, 3 porteurs, 2 abatteuses, 1 minipelle pour les travaux préparatoires à la plantation, un tracteur routier et un porte-engin pour les déplacements, 11 simulateurs de porteur et d'abatteuse (on peut regretter que ces derniers n'enseignent pas principalement la sécurité mais presque uniquement la technique). En quatre ans, il a été investi dans 2 abatteuses, 1 porteur, 1 tracteur agricole, débusqueur à grue (pour moins de pénibilité), 1 mini-pelle et 11 simulateurs de porteur et abatteuse (sont attendus pour la fin de l'année 5 autres simulateurs).

5 L'analyse des accidents :

À chaque accident, une commission est réunie. Elle comprend : l'assistant de prévention, l'infirmière, la proviseure adjointe, le gestionnaire, le ou les enseignants/formateurs concernés, les apprenants témoins. Un arbre des causes est établi, et toutes les conséquences en sont tirées.

Sur l'année scolaire 2018/2019, quatre accidents importants sont à déplorer :

Accident	Conséquences médicales	Conséquences
Coupure au doigt dans un treuil	3 points de suture	Changement du câble synthétique
Coupure de tronçonneuse à l'avant bras	10 points de suture	Allongement des distances de sécurité de 2 à 3 m
Fracture tibia et péroné due à un billon qui roule	Opération et 6 mois d'arrêt de travail	Modification des règles d'organisation des chantiers en bordure de route
Choc d'une branche sur le casque en élagage	Aucune	Modification des techniques de travail en démontage par rétention supérieure

6 Le choix des chantiers :

Les chantiers sont trouvés par l'atelier technologique et, parfois, par les formateurs/enseignants. Ils sont répartis en fonction des besoins pédagogiques, qui sont nombreux et divers, et en fonction des progressions pédagogiques. Il faut des chantiers de taille importante pour permettre une organisation de chantier pouvant accueillir 36 apprenants et, dans la mesure du possible, éviter la co-activité. Le morcellement de la propriété forestière ne favorise pas les chantiers de taille raisonnable. Les autres problèmes rencontrés sont le fait des erreurs dues à l'apprentissage et le fait d'être moins rapide que les professionnels.

7 La partie administrative des chantiers : (contractualisation, déclaration, fiche de chantier, suivi et réception) :

Tout est réalisé par l'atelier technologique, qui a conçu une fiche de chantier correspondant à la réglementation et à la pédagogie.

8 L'organisation des chantiers :

Sur tous les chantiers est matérialisé un point de rencontre des secours.

Un salarié de l'atelier technologique intervient en soutien aux enseignants et formateurs sur tous les travaux pratiques renforcés.

Les fins de chantier dangereuses pour cause de proximité des intervenants sont réalisées par des demi-classes ou par les salariés de l'atelier technologique.

9 Le permis européen de tronçonneuse (ECC) :

Tous les apprenants passent ce permis, dont les règles sont plus strictes que dans un apprentissage classique.

10 Labellisation de la charte Qualitéritoire :

Depuis juin 2019, l'atelier technologique adhère à la charte « Qualitéritoire » des Entrepreneurs de Travaux Forestiers, ce qui permet d'être labellisé PEFC. Ces labellisations visent la gestion durable des forêts, la préservation de l'environnement mais aussi le confort et la sécurité des travailleurs. Ces chartes ne changent pas beaucoup les pratiques, elles ne font que renforcer ce qui se faisait déjà.

11 La formation des enseignants/formateurs à l'organisation des chantiers école d'aménagement en sécurité :

Pour les établissements, la difficulté la plus importante est de recruter des enseignants et formateurs avec un niveau licence voire ingénieur maîtrisant les techniques de bûcheronnage, de travaux sylvicoles ou encore de débardage et de bûcheronnage mécanisé. En effet, ces techniques ne font pas partie de leur cursus de formation. Cette formation a débuté en 2014, elle est unique en France et est réalisée par le CFPPA. Au départ, elle était financée par la DRAAF, aujourd'hui, elle est inscrite au PNF et financée par l'ENSFEA.

En 2018, les effectifs étaient bloqués à 12 personnes, chiffre porté par suite de succès à 24 personnes.

Les participants sont issus de toute la chaire aménagement. Ce sont plutôt des néo-enseignants mais on y trouve aussi des personnes plus chevronnées qui ont besoin d'échanger sur leur pratiques. Suite au retour d'expérience des participants, le programme a évolué en passant à 4 jours de formation. Il comprend la législation, l'organisation de chantier, la visite de TPR avec un échange des encadrants et la réalisation des techniques de bûcheronnage.

12 Le séminaire sécurité sur les chantiers forestiers :

L'atelier technologique y a participé à la demande de la DRAAF Auvergne Rhône-Alpes et a réalisé 4 jours de formation.

13 Le Réseau des Établissements Agricoles de Nouvelle Aquitaine :

Les trois EPLEFPA de Nouvelle Aquitaine qui possèdent des formations forestières se réunissent en séminaire une fois par an. Le thème de la première rencontre était la sécurité sur les chantiers pédagogiques.

Ce réseau organisera à FOREXPO une compétition d'apprenants avec des épreuves prenant en compte la sécurité (épreuves de poteur, de bûcheronnage manuel, mais aussi de simulateur).

14 L'expérimentation INOFOX Bordure :

Partant du fait de la dangerosité de l'abattage des arbres de bordure et du besoin de co-activité dans ces travaux, l'école a, avec l'aide du FCBA et d'autres partenaires, réalisé différentes expérimentations pour des abattages en sécurité. Des techniques venues d'Allemagne ont été testées, ainsi que des matériels. Ce travail a fait l'objet de fiches techniques publiées par le FCBA. Elles comprennent des informations sur la réglementation, les techniques innovantes de câblage, mais aussi des aides à la décision pour le choix des techniques à utiliser.

15 Le club Bûcheronnage :

Il est réalisé à l'atelier technologique et permet aux apprenants de pratiquer le bûcheronnage différemment et de participer, pour ceux qui le souhaitent, à des compétitions de niveau national et international. Une manche du championnat de France sera organisée en collaboration avec la Fédération Nationale du Sport en Milieu Rural lors de la prochaine JPO, le 28 mars de l'année prochaine.

16 Le projet TOUS CAPS :

C'est un jeu virtuel ludo-éducatif réalisé avec les sapeurs-pompiers ; il permet d'apprendre à sauver des vies en faisant face à différentes situations dont certaines professionnelles. L'atelier technologique a pour projet de réaliser la même chose avec les situations en chantiers forestiers.

M. SOLER remercie M. DAUPHIN pour cet exposé extrêmement riche et détaillé.

M. LE BOITEUX (FSU) remercie également M. DAUPHIN pour cet exposé qui, sans aucun doute, pourra constituer une base de travail lors de futures discussions sur les chantiers pédagogiques.

En réponse à M. LE CLANCHE (CFDT), au sujet des projets de l'atelier technologique, M. DAUPHIN déclare que l'informatique embarquée, qui se développe, nécessite une formation bien adaptée et continue. L'atelier porte par ailleurs une attention particulière à une diminution de la pollution des moteurs diesels utilisés, à l'évolution des techniques en ce qui concerne les EPI, et au développement de l'utilisation de « Touscaps ». Se situer à la pointe des compétences suppose de s'informer de ce qui se passe ailleurs, notamment à l'étranger, et, particulièrement, aux Pays-Bas et en Allemagne.

M. CLAVEL fait observer que « Touscaps » est un projet financé avec le concours du CHSCTM. Dans ce projet, il s'agit d'utiliser les compétences locales (atelier forestier de Meymac, sapeurs-pompiers du SDIS 19 et conseiller de prévention MSA 19) pour contribuer à la construction d'une culture de sécurité autour des risques en chantier forestier pouvant être utilisée partout en France. Il y a une vraie synergie avec les professionnels du secteur forestier.

IV – Point sur la prévention des RPS dans les établissements d'enseignement technique et supérieur

[Ce point est renvoyé à une réunion ultérieure]

V – CHSCT REA et instances de l'EPL

[Ce point est renvoyé à une réunion ultérieure]

VI – Compte-rendu de la première université d'été en prévention tenue au Lycée agricole Bougainville à Brie-Comte-Robert les 3 et 4 juillet 2019

M. CLAVEL indique que 38 personnes ont participé à cette université d'été, en provenance de différents secteurs professionnels du ministère.

Les échanges, très riches, ont été organisés en trois temps :

- 1) Présentation par des sociologues, au sujet notamment des travailleurs agricoles exposés aux pesticides ;
- 2) Ateliers tournants, animés par les ISST avec l'appui de deux universitaires, co-animateurs, sur 4 grands thèmes et en 6 groupes pluri-acteurs ;
- 3) Une synthèse orientée vers l'action.

Les retours ont été extrêmement positifs, notamment en raison de la mixité des participants. 70 % de ceux-ci se sont d'ailleurs déclarés très satisfaits à l'issue de ces journées. Leur seul regret est la durée de l'université, estimée bien trop courte (deux jours). Le document de synthèse faisant le bilan des travaux est en cours de finalisation et sera disponible avant la réunion du groupe de travail « Programme national de prévention » du CHSCTM prévue le 26 septembre 2019.

M. SOLER déclare avoir été très impressionné par la richesse et la qualité des interventions. Il remercie les membres du CHSCTM qui ont bien voulu y participer. Il reviendra sur ces journées lors de la réunion du 26 septembre 2019. Le projet de programme national de prévention 2019-2022 appelé à être finalisé par le groupe de travail lors de cette journée sera soumis dans les jours qui suivront à la Secrétaire générale, Mme DELAPORTE, en vue d'une validation finale lors de la réunion plénière du CHSCTM qui se tiendra à Rennes, le 15 octobre 2019.

VII – Questions diverses liées à l'enseignement agricole

M. SOLER rappelle les « questions diverses » transmises par les représentants du personnel :

1/ En l'état actuel des choses, un élève mineur déclaré inapte à la visite médicale annuelle est interdit de TP et stages jusqu'à ses 18 ans, mais une fois la majorité acquise, le même élève est autorisé sans contre visite médicale à participer aux stages et aux TP. La question posée par des enseignants de TP inquiets, confrontés à cette situation nouvelle et complexe, met en exergue le fait qu'ils ne peuvent ignorer la mise en danger de l'élève reconnue par un médecin antérieurement (ils font par ailleurs justement remarquer qu'un adulte déclaré inapte au travail ne peut reprendre son activité professionnelle sans avis médical.)

2/ La question des RPS reste un sujet central dans beaucoup de domaines. En particulier la question de l'application de la loi laisse parfois à désirer dans les pratiques managériales. Pour exemple des directions qui imposent des règles de travail contraires aux accords conclus dans un RIALTO, la non application de protocoles pour des formateurs. Quels sont les moyens déployés vis à vis des personnels d'encadrement pour les sensibiliser et les impliquer sur ces questions, et pourquoi les agents peuvent encore être mis en difficulté dans l'exercice de leur travail par des directeurs qui s'affranchissent des règles communes ?

3/ Les heures de décharge affectées aux représentants autres qu'enseignants (formateurs, CPE, TFR, administratifs...) peuvent être difficiles à faire valoir. Il s'agit là encore de règles claires pourtant établies. Vers qui les agents peuvent-ils s'adresser lorsqu'ils sont en difficulté dans ce domaine ?

4/ La médecine du travail reste un sujet problématique pour nombre d'agents, formateurs notamment. Où en est-on à cette rentrée avec la question des zones non couvertes, et comment remédier au fait que certains personnels n'aient pas eu de suivi de longue date (10, 15 ans, davantage...) ?

5/ En lien avec le point sur la réforme des seuils, il est indiqué une « augmentation très significative » (+ 60 %), peut on connaître les chiffres de DGH de l'an dernier pour les comparer à ceux de cette année, afin d'éclaircir parfaitement cet état de fait ?

6/ La question posée sur les obligations et responsabilités dans le transport d'élèves (page 11 du PV du CHSCTM du 18 juin 2019) n'a pas obtenu de réponse. Pourrions-nous l'avoir à l'occasion de cette séance ?

7/ Comment la mise en place des comités sociaux d'administration décidés par la loi sur la transformation publique est-elle anticipée et envisagée au MAA ?

M. SOLER déclare que les questions en lien direct avec le sujet de la réunion, autrement dit les questions liées à l'enseignement, seront abordées ultérieurement. Le sujet relatif à la médecine de prévention, quant à lui, sera abordé comme prévu lors de la réunion plénière du 15 octobre 2019. Reste à examiner le sujet des Comités sociaux d'administration.

- La mise en place des Comités sociaux d'administration

M. FAYOLLE précise qu'une cinquantaine de décrets d'application sont en attente de publication. Celui qui concerne les CSA est prévu pour l'été 2020. Il faut attendre la parution du décret pour engager une large concertation, avant la mise en place effective des CSA en 2022. Néanmoins, un premier groupe de travail se réunira dès le 3 octobre 2019, afin de réfléchir aux lignes directrices relatives à la mobilité, en vue d'une mise en place au 1^{er} janvier 2020.

M. SIGALA (UNSA) déclare que les changements continuels et permanents de calendrier deviennent ingérables.

Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie l'assistance et clôt la réunion à 13 h 35. Il rappelle que le CHSCTM se réunira en groupe de travail « programme national de prévention » le 26 septembre 2019, puis en séance plénière le 15 octobre 2019 à Rennes, veille d'une grande journée de rencontres sur le sujet des abattoirs, toujours à Rennes, sur le site d'Agrocampus-Ouest.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Soizic BLOT

Le président du CHSCTM



Patrick SOLER



Conclusions du CHSCTM du 12 septembre 2019, suites données et échéances

CONCLUSIONS DU CHSCTM	ÉCHÉANCES	SUITES DONNÉES
. Publication du procès-verbal de la réunion du 18 juin 2019 du CHSCTM sur les pages SST de l'Intranet ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 12 septembre 2019.</i>
. Envoi du rapport " <i>La conception des espaces et postes de travail des agents du MAA lors d'un projet de rénovation/conception : Quelles pratiques, quelles opportunités et quelles connaissances pour mieux agir demain ?</i> " de MM. Fabien COUTAREL et Damien CROMER aux membres du CHSCTM ;	► <i>Fin septembre 2019</i>	► <i>Fait le 8 octobre 2019.</i>
. Convocation d'une nouvelle réunion plénière du CHSCTM sur les questions liées à l'enseignement.	► <i>Dans les deux mois.</i>	► <i>Réunion programmée pour le 12 novembre 2019.</i>



Avis rendus par le CHSCTM le 12 septembre 2019

. Avis 1 : Impact sur les conditions de travail des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général, de l'examen du baccalauréat et du rehaussement du seuil de dédoublement

Le CHSCTM dénonce la reformulation du point initialement proposé, ainsi « Impact sur les conditions de travail des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général, de l'examen du baccalauréat et du rehaussement du seuil de dédoublement » est devenu « Conditions de mise en œuvre des réformes ».

De plus, les documents préparatoires ne constituent pas l'étude d'impact nécessaire au travail du CHSCTM mais se contentent de faire le point sur l'avancement des réformes.

Le CHSCTM demande une véritable étude qui évalue les risques réels de celles-ci. Il demande aussi que, conformément à ses obligations, le ministère mette en place les mesures pour y remédier.

. Avis 2 : Rehaussement des seuils et gestion de la DGH

Témoignage 1 : ... des TP en partie dédoublés pour classe supérieure à 24 (capacité de notre labo) : du genre 1 h sur les 1,5 h. Les chaires de biologie et physique avaient fait passer au CA qu'aucun 26ème élève ne rentrerait en TP. La solution trouvée : « Bon, eh bien on vous met moins de TP à l'EDT mais il faut vous estimer contents ! » ;

Témoignage 2 : Tensions en laboratoire de Biologie / Physique-Chimie du fait de non-dédoublings en regard des capacités des salles (tensions entre TP et pluridisciplinarité nécessitant laboratoire en biologie / tension sur option SL de seconde avec 22 élèves) + complexité de la programmation pédagogique en Physique-Chimie + question d'amplitude horaire pour TFR ;

Témoignage 3 : Vu de ma fenêtre, je suis actuellement en sous service à cause du rehaussement des seuils en BTSPA et nous n'en avons que 19 en BTS2 et 17 EN BTS1. Je vais donc devoir faire TP avec des bovins/ovins avec ce gros effectif... Je suis, me dit-on, couvert par la DGER ... Cela m'inquiète d'autant plus que je vais être inspecté dans le cadre des rdv de carrière sur un TP. Bref, gros questionnement sur l'avenir de cette filière et je ne vois pas comment en l'état trois postes complets de Zootechnie pourraient se justifier lors du prochain dialogue de gestion en octobre. Je (ou un collègue) risque donc un complément de service sur un autre site de l'EPL ;

Témoignage 4 : Problème de financements partiels ; options de STAV : arrêt des cours en mars ; section européenne : regroupement 1ère et terminale.

Ces témoignages [lus en séance] font la preuve de la dégradation des conditions de travail due au relèvement des seuils. Le CHSCTM exige que le ministre apporte des mesures qui suppriment les problèmes présentés ci-dessus.

. Avis 3 : Réforme des filières générale et technologique

[Témoignages lus en séance] :

- Intégration des sciences du numérique dans les référentiels sans formation préalable des enseignants : Sciences Numériques et Technologie en seconde GT, introduction de la programmation dans le référentiel de physique-chimie... ;

- pas d'heures attribuées aux professeurs principaux dans filières générales (seconde et première) pour accompagnement à orientation : elles tombent dans le pot commun pour cacher la misère de DGH, sans plage à l'EDT horaire, sans mise en place du moindre projet collectif du genre atelier de l'orientation: RIEN ... On ne sait pas quoi dire aux élèves pour les spécialités l'an prochain ! ;

- Beaucoup d'erreurs (heures oubliées ou en trop) dans les fiches de service et les EDT => difficile de s'y retrouver dans ces incohérences => difficultés accentuées par la répartition des heures non affectées ;

- Pas d'ouverture de l'option AET en 1ère générale (faute d'anticipation suffisante dans l'info fin d'année) ;

- Rien sur les enseignements optionnels en terminale : maths complémentaires / maths expertes ;

- Un certain nombre de sous-services avérés et de chaires fragilisées (quotités de contrats abaissées / MIS à moyen terme) : en économie, zootechnie, horticulture, agronomie, français... ;

- la mise en œuvre simultanée des trois nouveaux programmes d'H/G EMC (en 1ère G, en 2nde GT et 1ère

technologique) alourdit considérablement ma charge de travail. Elle entraîne aussi pour les enseignants et les élèves inquiétude et stress notamment pour les épreuves communes de janvier 2020. Elle pose aussi la question de l'accompagnement ;

- Les réformes augmentent considérablement mon temps de travail (temps nécessaire à la concertation augmenté, nouveaux programmes...). De plus, je me sens fragilisée dans ma fonction de professeure principale en raison des nombreuses incertitudes encore présentes concernant les épreuves. Cette situation, accompagnée d'une grande difficulté à trouver au fur et à mesure les différents textes officiels entraîne un stress important ;

- Les différentes réformes ont augmenté le nombre d'heures non affectées par discipline. Parce qu'en sous-service, j'ai dû « imposer » ma matière (l'histoire-géographie) en EATTD, en AET et en enseignement scientifique afin de maintenir un volume horaire suffisant. Cela a créé d'importantes tensions avec mes collègues, une compétition intolérable entre enseignants ;

- Lors de la préparation de la rentrée 2019, j'ai mal vécu les échanges tendus qui ont été générés par l'obligation de décider des affectations d'une grande partie de la DGH en STAV. Ces tensions sont particulièrement pénibles et ne permettent pas de construire une cohésion entre collègues, indispensable pourtant ;

- Avec ces réformes, j'ai le sentiment d'un travail supplémentaire et parfois inutile. Par exemple, les tests de positionnement (éléments de la réforme du lycée) demandent un travail conséquent pour leur organisation et leur passation et, les résultats fournis ont été inexploitable l'an dernier (trop peu de détails et pas d'accès aux questions ni aux réponses de nos élèves) ;

- une incompréhension des collègues, avec exaspération, des prises de bec entre collègues : alerte RPS !

Ces témoignages [lus en séance] font la preuve de la dégradation des conditions de travail due aux réformes des filières générale et technologique du baccalauréat. Le CHSCTM exige que le ministre apporte des mesures qui suppriment les problèmes présentés ci-dessus.

. Avis 4 : Points 3 à 5 de l'ordre du jour et réunion d'un CHSCTM spécifique

Le CHSCTM constate l'absence de documents préparatoires relatifs aux points 3 à 5 trop vagues et peu explicites et refuse donc d'en débattre. Il demande qu'à l'avenir les points inscrits soient plus explicites et précis et que des documents préparatoires adaptés soient fournis.

Le CHSCTM renouvelle la demande de tenue d'un CHSCTM spécifique avec les points suivants :

- Impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général de l'enseignement agricole, du baccalauréat et du rehaussement des seuils de dédoublement ;

- Impact de la réorganisation des services des examens de l'enseignement agricole et de la dématérialisation des copies sur les conditions de travail des personnels de ces services ;

- Évaluation des risques liés à l'utilisation de produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et mesures de prévention ;

- Définition des obligations de l'employeur en terme de fourniture des EPI aux personnels de l'enseignement agricole et moyens mis en place pour s'y conformer (article 2,1 du décret 82-453) ;

- 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 ;

- Mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques ;

- Obligation et responsabilités dans le transport des élèves et étudiants ;

- Fonctionnement des CHSCTREA suite à la modification de l'arrêté du 13 mars 2012 et articulation avec les instances locales des EPLEFPA.

À cet effet, une demande signée d'au moins 3 représentant.es est remise ce jour en mains propres au Président.

ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU-FO



Déclaration liminaire intersyndicale

Réunion du CHSCT Ministériel du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Le 27 mars 2019, lors de la réunion de l'instance, trois membres du CHSCTM ont fait une demande officielle (remise en mains propres au président) de réunion d'un CHSCT-M extraordinaire sur des points relatifs à l'enseignement agricole, en particulier sur celui, réglementaire, relatif à l'article 57 du décret 82-453, des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail que constituent les réformes de la formation professionnelle par apprentissage et continue, des filières technologique et générale, du baccalauréat, et des seuils de dédoublement.

Cette demande a été ignorée au prétexte d'un point de détail. Nous insistons sur le fait que ce n'était pas aux représentant.es des personnels de faire la demande mais le CHSCT-M doit être consulté : « De cette compétence, découlent les consultations (articles 57) du CHSCT relatives aux projets d'aménagement importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents) » (guide juridique DGAFP, avril 2015).

Lors de la réunion du CHSCT-M du 18 juin 2019, les points ont été inscrits à l'ordre du jour sous l'intitulé : « Questions posées par la FSU » mais aucun document préparatoire n'a été fourni avant la réunion et les réponses générales formulées par le représentant de la DGER présent ne constituaient en aucune façon un traitement sérieux de ces questions. Face à l'insistance des représentants des personnels, le président a décidé de convoquer une réunion extraordinaire sur les points soulevés. Hélas, à la moulinette de la DGER, les intitulés des points ont été sévèrement modifiés ou sont passés à la trappe. Ainsi il n'est plus question d' « impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général de l'enseignement agricole, du baccalauréat et du rehaussement des seuils de dédoublement », mais de « conditions de mise en oeuvre des réformes dans l'enseignement technique"...Le Ministre se soustrait ainsi à son obligation réglementaire de consulter le CHSCT à partir d'une véritable étude d'impact de l'application de ces réformes !

Les documents préparatoires ne correspondent pas à ce qui devrait faire l'objet des travaux du CHCSTM. D'une part, ils ne font que faire le point sur l'avancée des réformes. D'autre part, ils ne font pas état des risques d'aggravation des conditions de travail et leur conséquences sur la santé des personnels.

L'intersyndicale a d'ores et déjà reçu des témoignages de l'impact négatif de ces réformes sur les conditions de travail. En refusant de voir et d'analyser cet impact sur les conditions de travail, le ministère prend l'entière responsabilité de ses actes et assumera alors les effets délétères qui viendraient en conséquence.

Dans ce CHCSTM, l'intersyndicale entend jouer pleinement son rôle en dénonçant des situations et en demandant au ministre de proposer des actions préventives et correctives pour y mettre un terme.

ANNEXE 2 : Déclaration liminaire UNSA



Syndicat de
l'Enseignement
Agricole Public



Le SEA-UNSA
s'occupe de moi



Déclaration Liminaire CHSCT M

Monsieur le Président,

Si le CHSCT Ministériel de ce jour est consacré aux Etablissements d'Enseignement, nous attirons votre attention sur la nécessité de tendre l'oreille aux malaises ou interrogations qui se font entendre dans de nombreuses communautés de travail des services du Ministère. En cette période de rentrée scolaire, nous restons attentifs aux nombreux sujets d'actualité (comme le récurrent Brexit), qui impactent les agents, et nous espérons que le dialogue social permettra toujours de régler les sujets au plus proche d'un état de sérénité...

Pour revenir au sujet central de ce jour, nous rappelons que nous avons dénoncé bon nombre de réformes qui impactent désormais les équipes éducatives des EPLEFPA à travers tout le territoire. Malgré cela, elles sont passées en force. Nous tenons à souligner que nous ne dénonçons pas les propositions de changement pour le plaisir d'être en contradiction, et que nous sommes bien souvent force de proposition pour les accompagner lorsqu'elles nous paraissent opportunes. Ainsi, les alertes que nous lançons il y a quelques mois, ne sont aujourd'hui pas totalement infondées. Certains établissements rencontrent des difficultés, à plus ou moins grande échelle, sur le recrutement des apprentis. D'autres subissent des choix pédagogiques opérés sans réelle concertation. On rencontre des établissements dont le choix a été fait de ne pas octroyer d'heures consacrées à l'orientation des élèves, le comble quand on sait déjà que les options proposées dans les établissements agricoles sont loin d'être génératrices de recrutement. Certains personnels sont en souffrance, c'est ce qui nous remonte du terrain.

Les personnels mais aussi les jeunes et leurs familles doivent absolument continuer à trouver dans l'Enseignement Agricole des formations dynamiques, au plus proche des exigences de la vie professionnelle, et des conditions de travail sereines. Les nombreuses questions sans réponses qui mettent les agents dans des conditions d'incertitude ne sont pas favorables à cela. Les réformes concernant les retraites, un accès parfois compliqué à la médecine du travail, la remise en cause de réglemens d'organisation du temps de travail... sont autant de sujets qui doivent impliquer le Ministère dans l'accompagnement et la formation des personnels de Direction et les cadres.

Pour l'UNSA, ce CHSCTM spécial Enseignement agricole est un premier pas sur la prise en compte de la dégradation du dialogue social dans ce domaine particulier. Ce premier essai devra être suivi de groupes de travail pour se saisir des problématiques spécifiques de ces professions.

[Tapez ici]



ANNEXE 3 : Déclaration liminaire CFDT



SPAgri-CFDT

Administration centrale
Services déconcentrés
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,
de l'environnement et du travail (Anses)

SGEN-CFDT

Enseignement agricole public
Enseignement technique
Enseignement supérieur, recherche agricole,
alimentaire et vétérinaire

Déclaration liminaire de la CFDT

CHSCT-M du 12 septembre 2019

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

La CFDT remercie le MAA de l'organisation de ce CHSCT-M spécial EAP, en effet, les sujets spécifiques sont nombreux même si régulièrement certains sont posés en questions diverses ou en déclaration liminaire.

L'enseignement agricole nous mobilise pleinement dans cette période de réforme intense. Néanmoins, un autre sujet nous tient particulièrement à cœur.

La CFDT-souhaiterait que le ministère à travers son CHSCT ministériel et ces CHSCT de proximité approfondisse sa réflexion et son engagement dans la lutte contre les discriminations. Un récent article issu du Figaro indiquait qu'en Europe, de nombreux salariés disent se sentir défavorisés au travail en raison de critères non objectifs et non professionnels. Depuis 2018, la peur des Français d'être discriminés au travail a diminué, mais n'a pas disparu. On peut penser que ce sentiment est le même au sein de notre administration.

Selon l'étude The Workforce View in Europe 2019, 30% des salariés européens déclare avoir été victime de discrimination au travail. Même si ce chiffre est 4% moins élevé que l'an dernier, il reste important. Et la France se situe au-dessus de ce taux moyen, avec 35% des salariés français qui se sont sentis discriminés.

La discrimination au travail sévit toujours et peine à disparaître. L'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou encore l'orientation sexuelle, le handicap en sont les principaux motifs, rappelle l'étude. En 2018, les

Défenseurs des droits recensent plus de 23% de Français ayant été victimes de discrimination au travail à cause de leur handicap.

Comment lutter contre la discrimination au travail ? Comment inciter les CHSCT à s'emparer pleinement de cette question ? Régulièrement les syndicats sont saisis par les agents. Toutes les situations ne sont pas réglées car les victimes ont peur ou ne sont pas en capacité d'apporter des preuves ou de constituer un dossier recevable sur le plan judiciaire. Pourtant la souffrance est là. Le ministère de l'agriculture a mis en place des cellules de signalement et d'aide aux victimes. Ces initiatives sont positives. La CFDT salue cet engagement, mais est-ce suffisant ? La CFDT pose la question dans un esprit de dialogue ouvert.

En 2018, le Défenseur des droits a reçu plus de 140 000 demandes d'aide ou de conseil. À ce stade, le Défenseur en vient même à parler de « harcèlement discriminatoire ». Ce nouveau concept tend à associer le harcèlement à un critère discriminatoire interdit par la loi.

La CFDT a eu cette année à accompagner des agents qui se sont retrouvés confrontés à ce type de situation. Le problème se résout souvent en déplaçant la présumée victime dans un autre service. Est-ce satisfaisant ? Ne peut-on pas aller plus loin ? La CFDT souhaite la création d'un groupe de travail qui pourrait, par exemple, étudier cette problématique, proposer des solutions (rédaction d'une charte de bonnes pratiques ? Campagne de communication ? Formation des agents ?-).

Pour clore sur ce sujet, nous souhaiterions savoir quelle perspective va être donnée à la cellule actuelle de lutte contre les discriminations ? En effet, un agent nous a fait remonter l'information comme quoi elle serait supprimée pour être remplacée par une plate-forme d'appels style « allo discri » ? Pouvez-vous objectiver cette information ?

En dehors de ce sujet sensible, d'autres points sont en attente de réponses depuis le dernier CHSCT, sans les citer tous, ceux d'actualité sont : - qui va financer les EPIs des professeurs dès cette rentrée ? – quelles sont les responsabilités des professeurs qui conduisent les minibus des EPL ? - Quel accompagnement est prévu pour accompagner les agents de certaines Écoles du sup en pleine recomposition ? Quelle remontée vers l'administration centrale de l'activité des cellules de veille et d'alerte locale (particulièrement dans l'enseignement agricole) ?

Peut-on se satisfaire du fonctionnement actuel des Cohs dans les EPL ? des diagnostics RPS pas toujours réalisés, des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer, avec des postes administratifs qui disparaissent, des dotations en heure enseignant revues à la baisse, des postes de professeurs titulaires non pourvus et remplacés par des ACEN sur des quotités moindres, ce qui rend des rentrées difficiles et des AESH qui restent majoritairement dans la précarité. La CFDT observe de plus en plus un travail des agents en mode « dégradé », alors même que l'un des axes de réflexion de ce CHSCTM lors des 1ères Universités d'été en prévention des risques professionnels était la Qualité de Vie au Travail !