

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

## PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PLÉNIÈRE DU 15 OCTOBRE 2019, À RENNES

---

précédente réunion plénière : **12 septembre 2019**, à Paris

### PARTICIPANTS :

#### en tant que membres titulaires du CHSCTM :

##### **représentant de l'administration :**

M. Patrick SOLER Inspecteur général de l'agriculture, *Président du CHSCTM*

##### **représentants du personnel :**

M. Philippe BÉRANGER FSU  
Mme Laurence BRAULT FSU  
M. Didier HERBERT FSU  
Mme Soizic BLOT *FO, Secrétaire du CHSCTM*  
M. Erwann COPPÉRE *UNSA, Secrétaire-adjoint du CHSCTM*  
Mme Martine GIRARD CFDT

#### en tant qu'experts désignés par l'administration :

Mme Catherine CHEVARIER Cabinet Avenir et compétences (Consultante pour la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de la Marne)

M. Fabien COUTAREL Enseignant-chercheur, ergonomiste européen, Université Clermont-Auvergne

M. Damien CROMER Enseignant-chercheur, ergonomiste européen, Université Clermont-Auvergne

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

Mme Amandine GAUTIER Post-doctorante en sciences politiques, École nationale des services vétérinaires VetagroSup, UMR Territoires, Chercheuse associée Triangle UMR 5206

M. Manuel GIL Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de la Marne

Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL Adjointe à la Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

M. Jérôme GIORDANO Bureau des politiques statutaires et réglementaires, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

M. Nicolas HOLLEVILLE Chef du Bureau des établissements d'abattage et de découpe, Sous-direction de la sécurité sanitaire des aliments, Service de l'alimentation, Direction générale de l'alimentation

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

M. Charles MARTINS FERREIRA Sous directeur des affaires sanitaires européennes et internationales, Service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire, Direction générale de l'alimentation

Mme Béatrice ROLLAND IGAPS

Mme Danielle SABATIER Directrice-adjointe de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de la Marne

Mme Morgane SALINES Référente nationale abattoirs, Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bretagne  
Mme Laurence VENET-LOPEZ Adjointe au Chef du Service des ressources humaines, Secrétariat général

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

M. Gaëtan BAZIN FO  
Mme Stéphanie CLARENC Membre suppléante du CHSCTM, CFDT  
M. Manuel DEVEAUD UNSA  
M. Dominique GALLAND CFDT  
Mme Martine HARNICHARD Membre suppléante du CHSCTM, UNSA  
M. Jean-François LE CLANCHE CFDT  
M. Jacques TUZELET FSU

en tant que médecin de prévention :

Dr Jeannine BENOLIEL

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL  
Mme Michèle DHEILLY  
Mme Françoise HÄCHLER  
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE  
M. Hubert RENAULT  
Mme Katherine SCHULTHEISS

**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, *Secrétaire de séance*

**ÉTAIENT EXCUSÉS :**

M. Emmanuel CHARASSE Membre du CHSCTM (FO)  
M. Philippe DURAND ISST (formation INTEPF)  
M. Sébastien FAUGÈRE Chef de la Mission affaires générales et ressources humaines, Sous-direction gouvernance et pilotage, Service gouvernance et gestion de la PAC, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises  
M. Jean-Pascal FAYOLLE Chef du Service des ressources humaines, Secrétariat général  
Mme Stéphanie FRUGÈRE Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général  
Mme Marie-Catherine TARADACH ISST (formation INTEPF)

\*\*\*

Après vérification du quorum, la séance est ouverte à 10 heures 45 par M. SOLER, qui annonce les points à l'ordre du jour. Il rappelle que le choix d'organiser à Rennes une réunion plénière du CHSCTM consacrée en grande partie aux conditions de travail en abattoir fait écho à la réunion plénière du CHSCTM du 23 juin 2010 (déjà au site de Rennes d'Agrocampus-Ouest), qui a marqué une étape importante dans les réflexions sur les conditions de travail des agents en abattoir. En complément de la réunion plénière de ce jour, aura lieu demain une journée-rencontre technique sur le même site, consacrée à la réussite des projets de rénovation des chaînes d'abattage, co-pilotée par le MAA et par l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) de Bretagne.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, MM. HERBERT et BÉRANGER (FSU) lisent une déclaration liminaire de leur organisation syndicale.

Mme HARNICHARD (UNSA), Mme BLOT (FO), et Mme GIRARD (CFDT) annoncent avoir fait le choix de ne pas faire de déclaration préalable, afin de ne pas empiéter sur le temps consacré aux débats.

Le Dr BENOLIEL informe l'assistance qu'à la suite de l'incendie de l'usine Lubrizol et des inquiétudes des agents qui en ont été les conséquences, et en l'absence d'un médecin de prévention dans ce secteur, elle s'est déplacée à Rouen. Elle y a rencontré une douzaine d'agents, et a répondu à leurs questions. Des visites individuelles étaient possibles, sur demande. Un bilan sanguin a été prescrit pour deux agents. Rien d'anormal n'a été détecté, à ce stade. Un nouveau contrôle pourra être effectué dans 6 mois, afin de suivre l'évolution de l'exposition.

**I – Pour avis : Projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation ; et II – Projets d'arrêtés (II – 1 - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche, et II – 2 - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat au ministère de l'agriculture et de la pêche)**

Mme GILLIERS-VAN REYSEL rappelle que la troisième version des textes a été envoyée hier, à 16 h 16, aux membres du CHSCTM. Cet envoi tardif se justifie par la volonté de l'administration de prioriser l'information du CTM par rapport à celle du CHSCTM. En tout état de cause, les modifications de cette nouvelle version par rapport à la précédente sont mineures.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL présente les cycles de travail et de repos des agents travaillant aux postes frontières consécutivement au Brexit, à l'aide d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCTM. Elle souligne que la présentation devant le CHSCTM du projet de décret « portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation » n'était pas obligatoire, mais que l'administration a souhaité être totalement transparente dans sa préoccupation permanente de prévenir les risques professionnels de ses agents, comme cela apparaît clairement dans le programme national de prévention. Parallèlement, une étude de M. CLAVEL, ISST, au sujet des différents risques des postes en Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), a été transmise aux DRAAF concernées. Il est à noter aussi que des échanges continus ont lieu avec la DDTM du Pas-de-Calais, notamment sur les besoins des agents en matière de formation. Il est prévu une visite de la Secrétaire générale, Mme DELAPORTE, dans les services concernés, avec un message clair : la mise à jour des DUERP est une obligation, à l'exécution de laquelle l'administration centrale du ministère veillera, dans les DRAAF concernées comme dans les DDI. Un retour sera demandé. Cette mise à jour pourra être externalisée, avec une aide financière de l'administration centrale. Le ministère rappellera aussi aux employeurs l'étendue de leurs responsabilités administratives et pénales. Un courrier sur ce sujet, émanant de la directrice du cabinet du ministre, a été envoyé hier aux instances représentatives du personnel. Un rapport d'information sur l'évolution de la situation sur le terrain sera fait le moment venu devant le CHSCTM. Après un délai de 9 mois, un bilan sera établi au sujet des mesures transitoires mises en place. Il est aussi prévu la création d'un comité de suivi intégrant sous l'égide du CHSCTM les aspects santé et sécurité au travail du nouveau dispositif. La fourniture d'équipements complémentaires, comme les téléphones DATI (dispositifs d'alerte et téléphones travailleurs isolés) est envisagée.

M. SOLER remercie Mme GILLIERS-VAN REYSEL pour cette présentation, et ouvre le débat.

M. BÉRANGER (FSU) déclare que les organisations syndicales sont unanimement opposées au projet de modification des deux arrêtés. C'est pourquoi elles formuleront un avis, à mettre aux voix à l'issue de la discussion. Les représentants du personnel ont fait des remarques sur les projets de décret, en CHSCTM comme devant d'autres instances, bien assez tôt pour qu'elles soient prises en considération. L'administration n'en a tenu aucun compte. Tout le monde connaît les conséquences néfastes sur la santé des agents du travail de nuit, du travail isolé. Les syndicats ne peuvent pas accepter ces textes.

M. BAZIN (FO) déclare que l'administration n'a pas explicité les modalités de repos et de remplacement des agents. Comment cela sera-t-il possible ? Quelle organisation sera mise en place ? Y aura-t-il des astreintes ? Ce terme ne figure pas dans les documents transmis.

Mme HARNICHARD (UNSA) rappelle la lettre de la directrice du cabinet envoyée hier soir. Où se trouve donc le délai de 9 mois accordé par la directrice de cabinet ? L'administration parle de « deux week-ends » : en fait ce sont deux dimanches : ce n'est pas du tout la même chose. Si un agent est victime d'un accident du travail, l'organisation du service sera vraiment très compliquée. L'UNSA demande une véritable étude d'impact sur la santé des agents, comme cela a été fait pour l'application de la loi sur la Fonction publique.

Mme CLARENC (CFDT) déclare que la CFDT demande elle aussi une étude d'impact. C'est très important. Il s'agit de travaux dangereux. Faire travailler les agents 12 heures de suite, c'est totalement irréaliste. Beaucoup de risques n'ont pas, ou pas suffisamment, été pris en compte par l'administration :

— le risque physique. Les risques physiques en zone de fret sont nombreux, notamment du fait de la circulation des camions et des engins de manutention, auxquels s'ajoute le risque de chutes de marchandises à l'ouverture des camions. L'inspecteur est donc au cœur de cette activité intense lorsqu'il réalise les contrôles des marchandises ;

— les risques de TMS. Le travail en poste frontalier est physique. La réalisation des contrôles nécessite la manipulation permanente de marchandises. L'effort physique et les gestes répétitifs sur une telle durée accroissent les risques de développer des TMS ;

— la charge mentale. Les agents en poste frontalier sont en contact en direct avec des acteurs privés dont l'objectif est de pouvoir disposer de la marchandise le plus rapidement possible. Les contrôles aux frontières représentent donc une contrainte importante dans leur schéma économique, et cela peut conduire à des situations de tension importantes ;

— le risque lié au travail de nuit et au rythme de travail. Les études sont unanimes : le travail de nuit a des conséquences sur la santé humaine, notamment des troubles du sommeil en raison du dérèglement de l'horloge interne ;

— le risque routier. Il est maximal lorsque l'agent prend sa voiture pour rentrer chez lui après 12 h de travail de nuit intense, d'autant plus lorsque la distance domicile-travail est importante.

Pour la CFDT, cette organisation du travail est inacceptable, comme le prouve une étude de l'INRS sur l'organisation du travail en 2 x 12 h : « Dans les entreprises, la mise en place de postes longs de 12 heures progresse. Forts de ce constat, des acteurs en santé et sécurité au travail ont réalisé une synthèse de leurs observations de terrain avec un travail bibliographique pour faire le point sur cette question. Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. De plus, les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment au

détriment de leur santé. Cette organisation en postes longs ne devrait être adoptée que dans les cas d'absolue nécessité et en tenant compte de préconisations qui en limitent les effets négatifs. »

Mme BLOT (FO) déclare que FO demande également cette étude d'impact. Les représentants du personnel ont déjà exprimé longuement leurs inquiétudes, en différentes instances. L'administration ne pourra pas dire qu'elle ne savait pas. Le travail doit être digne. On voit bien que les collègues contractuels, contents de trouver ou retrouver un travail, ne prennent pas la mesure des risques auxquels ils seront exposés.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL répond que durant le délai de 9 mois qui a été évoqué vont coexister deux dispositifs différents. C'est à l'issue de ce délai de 9 mois qu'une étude d'impact sera réalisée, sur les dispositions transitoires appliquées dans les régions Normandie et Bretagne, ainsi qu'à Boulogne-sur-Mer. Les repos des agents seront encadrés et, pour certains d'entre eux, dûs et obligatoires. Un appui a été demandé à un prestataire extérieur pour pouvoir décliner les mesures prises. Tout sera détaillé dans les différents RIALTO.

Mme VENET-LOPEZ déclare que l'administration a bien noté la demande d'étude d'impact exprimée par les représentants du personnel. Elle suit de très près la situation, qui est appelée à évoluer de manière inédite dans les mois à venir. C'est pourquoi elle a demandé une expertise, faite par les acteurs du terrain. À l'issue de cette expertise, de nouvelles mesures qui apparaîtraient nécessaires pourront être prises.

Mme HARNICHARD (UNSA) demande comment on pourra à la fois déroger aux amplitudes de travail de 12 heures et faire des heures supplémentaires. On ne voit pas bien comment cela sera possible.

Mme BLOT (FO) fait observer que localement, il est dit aux agents que la rémunération pourra être doublée en cas d'heures supplémentaires : c'est clairement mettre en danger la santé des agents.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL répond que l'encadrement des heures supplémentaires est imposé par la DGAFP. Le MAA n'a fait que rappeler la règle générale, qui s'appliquera purement et simplement, sans dérogation aucune.

M. CLAVEL informe l'assistance qu'il se rendra personnellement à Calais le lundi 21 octobre, avec Mme TARADACH, afin d'examiner les conditions d'accueil des agents et la mise en place d'une organisation du travail supposant un suivi médical particulier en raison des risques professionnels encourus. Il rappelle que ce sujet a été évoqué par Mme LALLEMENT lors de la réunion plénière du CHSCTM du 24 avril 2019. Il est clair qu'il faut prendre des mesures de prévention adaptées. Même sans travail de nuit, les conditions de travail peuvent être éprouvantes, en raison de l'importance des flux : c'est par exemple le cas au SIVEP de Roissy-en-France. Il ne faudra pas attendre des ISST un tour exhaustif des postes de travail avant la date du 31 octobre, annoncée comme étant celle du « Brexit », tout simplement parce que les ISST ne disposent pas du temps nécessaire. Il faut donc prioriser les sujets, sur deux axes principaux : le travail de nuit, d'une part, et l'amplitude des 12 heures, d'autre part.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime excellent de mettre l'accent sur la bonne tenue des DUERP. Sur l'externalisation elle se déclare quelque peu sceptique : pour la prévention des RPS l'externalisation des formations a été une catastrophe, elle a allumé des incendies dont on se serait bien passé. Mobiliser des intervenants internes serait une meilleure idée, si elle est praticable.

M. CLAVEL répond qu'il ne s'agit pas d'externaliser les DUERP, mais de considérer qu'un suivi particulier doit être fait, éventuellement avec un appui extérieur. On dispose à ce sujet de retours d'expériences

menées dans les hôpitaux, retours qui pourraient être exploités fructueusement. Il est clair que l'expression des agents n'est pas remplaçable ou substituable.

Mme CLARENC (CFDT) déclare qu'à situation exceptionnelle il faut répondre par des moyens à la hauteur des enjeux. Le système de récupération des agents n'est pas clair. Le carnet sur la prévention des risques chimiques n'est pas diffusé partout, et c'est fort regrettable.

M. CLAVEL précise qu'il est intervenu 3 fois, chaque fois pour une journée, le 14 février, le 22 mai, et enfin le 13 septembre, devant les futurs contrôleurs recrutés dans le cadre du Brexit. Toute la documentation n'a pas été distribuée, mais elle a été présentée à tous. Tous les agents ne se trouvent pas dans la même configuration quant au risque chimique. Il a été mis l'accent sur les mesures de prévention à prendre, et notamment sur le port d'équipements de protection individuelle comme les gants et les blouses. Lors de son déplacement du 21 octobre avec Mme TARADACH sera examiné ce qui a déjà été mis en place, en tout cas à Calais. Les carnets sur la prévention des risques chimiques ont seulement été distribués à la première vague de recrutés, mais tous ont reçu toutes les informations nécessaires, qui sont toutes reprises sur une affiche accessible à tous.

M. HERBERT (FSU) déclare que la FSU est opposée à toute dérogation. Les DUERP sont largement méconnus dans les services. Par ailleurs on sait que le travail de nuit est cancérigène pour les femmes.

En réponse à Mme GIRARD (CFDT), Mme GILLIERS-VAN REYSEL précise qu'aucun échange n'a encore eu lieu avec le ministère chargé de la Santé au sujet des expériences menées dans les hôpitaux. Mais ce contact est bien envisagé.

M. MARTINS FERREIRA fait observer que la situation est inédite ; de toute évidence il y aura une forte tension dans les services. L'administration a pleinement conscience des difficultés et s'y est préparée, notamment en cherchant à répartir au mieux la charge de travail des agents, après avoir recruté les effectifs nécessaires. La cible de 185 agents a été atteinte. Pour l'année 2019 il a été obtenu  $300 + 40 = 340$  agents. On verra si ce sera suffisant. 42 postes de vétérinaires ont par ailleurs été ouverts, et on sait bien que dans cette profession il y a une pénurie au niveau européen. On trouve encore des vétérinaires bien formés et disponibles en Espagne et en Roumanie, mais cela ne suffira peut-être pas : le Royaume-Uni lui aussi a besoin de nouveaux vétérinaires. Actuellement ce sont 19 vétérinaires qui ont été répartis sur tous les postes aux frontières : 10 jeunes diplômés des écoles nationales vétérinaires, et 9 inspecteurs généraux volontaires, qui auront plutôt une mission d'encadrement. Une « hotline » permettra à un réseau d'experts d'apporter aux agents un renfort purement technique. Toutes les mesures ne sont pas encore calées. Un appel au volontariat est toujours en cours, aussi bien pour la « hotline » que pour apporter des renforts physiques ponctuels aux postes frontières qui en auraient besoin, en particulier à Calais, par exemple en cas d'engorgement lié à l'afflux de camions à contrôler. L'objectif est de disposer d'un effectif de 10 agents pour apporter ce renfort physique temporaire, et de faire appel le moins possible à des astreintes. Il est par ailleurs envisagé de mobiliser les agents travaillant outre-mer pour apporter un appui téléphonique de nuit.

M. BÉRANGER (FSU) relève que l'administration considère que les « effectifs nécessaires sont atteints » : mais ils ont été atteints sur la base du volontariat, c'est donc bien qu'il manque des agents, parce que le volontariat n'aura qu'un temps. Il est clair que les agents seront tôt au tard en grande difficulté. L'administration dit aussi qu'elle va « répartir les flux au mieux » : cela veut dire que les agents devront s'adapter à ces flux. Il est illusoire de croire que les compagnies maritimes tiendront compte des souhaits de l'administration pour une régulation des flux des bateaux. L'objectif affiché par l'administration est d'éviter au maximum le travail de nuit, en concentrant les flux en journée : mais personne n'y croit.

Mme CLARENC (CFDT) déclare qu'il est impossible de rester 12 heures de suite attentif en permanence.

Mme BLOT (FO) relève que trois-quarts des agents seront des contractuels : le risque de turn-over est très important, avec une formation assurée en continu par les agents titulaires, ce qui pèsera sur les équipes. Ce type de situation, on le connaît bien dans les abattoirs, on peut dire qu'on l'a vécu.

M. SOLER conclut la discussion en déclarant qu'on est face à une situation exceptionnelle, dont on ne connaît pas tous les tenants et aboutissants. Le CHSCTM reviendra sur ce sujet une fois par an en réunion plénière, tout en suivant l'application du programme national de prévention (PNP), dont un axe lui est consacré. Par ailleurs il est toujours permis d'espérer un accord de dernière minute entre la communauté européenne et le Royaume-Uni. Le moment est donc venu de donner un avis, d'une part sur le projet de décret, d'autre part sur la proposition annoncée par M. BÉRANGER (FSU).

M. BÉRANGER (FSU) demande au nom de l'ensemble des représentants du personnel du CHSCTM 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 :

***« Les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du MAA dénoncent les projets de décret et d'arrêtés relatifs à la modification du temps de travail des agent-es dans le cadre du Brexit. Les membres du CHSCTM se joignent aux membres du CTM et considèrent que les projets dérogent aux cycles de travail du ministère en charge de l'agriculture, avec l'allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44 h) et la suppression des récupérations majorées des samedis (1,5) et dimanches et jours fériés. Le projet présenté, permettant in fine la mise en place de cycles de travail de 12 h 15, est inspiré de la capitainerie en DDTM, sans prendre en compte les différences de conditions de travail liées à l'exercice des missions de BREXIT. En effet, ces contrôles devront se faire à flux tendu, voire très tendu, avec des manipulations, des risques routiers et une pression mentale accrue. Les membres du CHSCTM déplorent que l'avis défavorable des OS n'ait pas été pris en compte. Le cycle proposé par l'administration pour effectuer les contrôles 7 jours/7 et 24 h/24 apporte les contraintes suivantes :***

- La moitié du travail s'effectue entre 20 h et 8 h ;***
- les agents ne disposent au maximum que de 2 dimanches de repos toutes les 5 semaines, et 1 seul week-end non travaillé (du vendredi 20 h au lundi 8 h) toutes les 5 semaines ;***

**- les jours fériés deviennent des jours normaux travaillés sans véritable compensation.**

**La durée du temps de travail annuel que vous proposez correspond à celle des agents en abattoirs sans bénéficier des récupérations majorées. En effet, la réduction de cette durée de service par rapport à la durée de droit commun de 1607 heures en abattoir se justifie par « des sujétions liées au travail en horaire décalé et d'une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et au travail posté en station debout ».**

**Ces contraintes sont similaires à celles que subiront les inspecteurs SIVEP Brexit.**

**Les membres du CHSCTM s'inquiètent des conséquences néfastes sur la santé des agents travaillant avec ces cycles de travail. »**

M. SOLER met aux voix ce premier avis.

Cet avis est adopté par les 6 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 demande alors un avis formel du CHSCTM sur le « projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation ».

Les 6 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO, CFDT, UNSA) votent unanimement contre le projet de décret, les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

### **III – Programme national de prévention (PNP) 2019-2022**

M. SOLER rappelle les étapes qui ont conduit à la réalisation du programme de prévention 2019-2022 : une université d'été de la prévention, regroupant environ 40 acteurs représentatifs du ministère, a permis de définir des axes de travail pour ce PNP, qui a été élaboré par les ISST en concertation avec les organisations syndicales, puis validé par la secrétaire générale et son adjoint. Entre-temps, le groupe de travail dédié du CHSCTM s'était réuni le 13 juin puis le 26 septembre.

M. CLAVEL rappelle que le PNP comprend 4 axes qui inter-agissent entre eux :

- **axe 1 : pilotage de la prévention** : Il est nécessaire de renforcer le rôle du DUERP dans le pilotage de la santé et de la sécurité au travail, de mettre à disposition des acteurs de prévention les données du terrain, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et aussi de communiquer sur la prévention des risques professionnels ;
- **axe 2 : prévention primaire et culture de sécurité et de prévention** : Le MAA a déjà mis en place des outils pour développer une culture commune de la prévention des risques professionnels. On peut citer le « serious game » « Tous Caps », initié par les sapeurs-pompiers. Le PNP a également pour objectif de prioriser la formation à la sécurité des nouveaux agents. Enfin, dans le cadre de la circulaire du 2 octobre



2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, la formation « GQS » (pour « gestes qui sauvent »), d'une durée de deux heures, sera déployée dans l'ensemble des structures du ministère. Par ailleurs, dans le cadre de la prévention dite primaire, 6 risques professionnels ont été sélectionnés : risques en situation pédagogique et chantiers paysagers, RPS, risques chimiques (avec utilisation de l'outil « Seirich »), risques routiers, TMS en abattoir, et risques en poste frontalier lié au Brexit ;

- *axe 3 : qualité de vie au travail et management du travail* : Il s'agit de renforcer, au sein du ministère, le rôle du manager de proximité, les collectifs de travail et le dialogue entre les agents, la prévention des RPS, et la prévention des violences au travail ;

- *axe 4 : systèmes d'acteurs et dialogue social* : Il s'agit de professionnaliser les assistants et conseillers en prévention (dont la formation sera portée à 3 + 2 jours, voire 3 + 3 jours), de conforter les ISST, et de mobiliser davantage les membres de CHSCT et CoHS.

M. HERBERT (FSU) déclare que le principe de l'université d'été est une bonne idée, et que les intervenants étaient de grande qualité. Par contre, l'axe 3 du PNP consacré à la qualité de vie au travail, et plus précisément les « espaces de discussion » (EdD), pose question. En effet, ces espaces de discussion informels risquent d'entrer en concurrence avec les instances comme le CT et le CHSCT puisqu'on y traitera des mêmes sujets. Le fait même de mettre en place des espaces de discussions prouve à quel point la situation est dégradée dans les services. La FSU est donc opposée à ces espaces de discussion, considérant qu'ils nient le syndicalisme dans son intégrité. Par ailleurs, au sujet de la prévention des RPS, c'est l'organisation actuelle du travail qui doit avant tout être questionnée.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime, pour s'en féliciter, que le programme national de prévention est ambitieux. Au sujet des RPS, on ne se trouve plus au stade de la prévention, mais du traitement de troubles avérés. Les acteurs de la prévention, organisations syndicales incluses, sont submergés. Des paliers ont été atteints. Il faut prendre en compte la santé globale au travail : c'est une notion qui vient du Canada, et qui intègre tous les paramètres. Par ailleurs il manque un vrai réseau interactif d'assistants de prévention : ce réseau existait il n'y a pas si longtemps, mais il n'existe plus. Il faut le remettre en place. C'est un soutien qui n'est pas seulement important, mais bien indispensable, des actions menées en matière de santé et sécurité au travail.

Mme GIRARD (CFDT) considère que la qualité de vie au travail reste l'un des enjeux majeurs des multiples réformes à venir. Il est donc important pour l'ensemble de la communauté de travail de voir cet axe reconnu comme prioritaire. Le développement de la culture de prévention des risques professionnels est essentiel pour le bon déroulement des missions du ministère, qui relèvent d'une technicité importante. Elle insiste par ailleurs sur la formation de tous les cadres ainsi que des participants aux instances telles que les commissions de réforme. L'université d'été a été une excellente initiative. Maintenant il faut agir.

M. BAZIN (FO) estime qu'il faudrait penser à organiser des formations aux sites auxquels sont affectés les nouveaux arrivants, chaque fois que cela apparaît nécessaire.

M. LE CLANCHE (CFDT) rappelle l'intérêt des espaces de dialogue et de discussions pour permettre le dialogue entre les agents. Pour la CFDT, les mettre en place est une avancée majeure qu'elle demandait depuis longtemps.

Mme CLARENC (CFDT) rappelle que beaucoup d'agents se trouvent dans une situation anxiogène du fait des réformes et des délocalisations annoncées ou en cours.

M. CLAVEL souligne que si la formation n'apparaît pas comme un axe prioritaire affiché, c'est bien parce qu'elle est partout dans le PNP, y compris pour les nouveaux arrivants de toutes sortes. La formation est donc bien évidemment un axe important. Il faut bien distinguer les RPS de la QVT. Ce n'est pas la même chose. L'objectif annoncé est de travailler sur les facteurs de risque, le plus en amont possible. Les EdD s'articulent clairement avec la QVT et la « santé globale au travail ».

M. SOLER observe que l'université d'été de la prévention a été unanimement appréciée. On y a bien travaillé, collectivement, et il convient encore d'en remercier les participants. L'opération sera à renouveler, peut-être pas tous les ans, mais au moins une fois avant la fin de l'année 2022. Le PNP 2019-2022 est maintenant approuvé. Il convient de le mettre en œuvre.

#### **IV – « Domaines prioritaires » des crédits 2020 du CHSCTM**

Mme DEVILLE-VIZITEU présente le projet de note de service, transmis aux membres du CHSCTM. Il n'est pas très différent des années précédentes. Le groupe de travail dédié du CHSCTM examinera les demandes au début du printemps 2020. Des retours pourront être organisés en réunion plénière du CHSCTM, comme cela sera le cas aujourd'hui pour la DDCSPP de la Marne.

M. HERBERT (FSU) rappelle que pour son syndicat les crédits mis à la disposition du CHSCTM pour co-financer des actions de prévention sont notoirement insuffisants (environ 6 € par agent et par an). La FSU est par ailleurs opposée au financement de la mise en place d'espaces de discussion prévus dans le cadre de la prévention des RPS (21.500 € en 2019).

M. SOLER répond qu'en 2019 les crédits répartis se sont trouvés dans une fourchette basse en raison des dossiers présentés. Il n'y a eu aucune volonté de l'administration de freiner les dépenses. Tous les dossiers éligibles ont été co-financés.

M. LE CLANCHE (CFDT) estime que la note de service est insuffisamment connue. En matière de communication, il y a certainement encore des marges de progression.

M. BAZIN (FO) estime que la note n'est pas clairement rédigée, en particulier sur l'éligibilité des projets.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL annonce que la note de service paraîtra prochainement.

#### **V – Conditions de travail en abattoirs**

##### ***V -1 - "Douleurs en chaîne - une approche multi-niveaux de la santé au travail des agents de l'État en abattoir" par Amandine Gautier doctorante en science politique***

M. SOLER se déclare heureux d'accueillir Mme GAUTIER, qu'il ne connaissait jusqu'ici que par ses travaux et les compliments qui lui en étaient faits, à juste raison, en réunion plénière du CHSCTM.

Mme GAUTIER remercie M. SOLER et présente son travail, intitulé "Douleurs en chaîne - une approche multi-niveaux de la santé au travail des agents de l'État en abattoir", à l'aide d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCTM. Elle rappelle que sa thèse, qui date de 2017, et qui comporte plus de 600 pages, a été co-financée par le CHSCTM et par VetagroSup. Elle ne se trouve pas encore en accès libre sur Internet, et ne le sera pas avant d'être publiée sous une forme ou sous une autre. À l'appui de cette

thèse, des photos ont été prises par Laure BONNAUD, qui est intervenue à l'université d'été de la prévention. À l'origine, en 2011, il s'agissait d'une commande du CHSCTM du ministère de l'Agriculture suscitée par les représentants du personnel, et spécialement de la FSU.

Cette thèse, qui fait suite à une enquête menée dans 285 abattoirs concernant 1.500 agents, a permis de tordre le cou à certaines idées reçues : ainsi, les agents ayant des TMS n'ont pas de profil particulier, ce ne sont pas spécialement des femmes ou des urbains. La thèse étudie la problématique de la santé et la sécurité au travail des inspecteurs en abattoir, en intégrant l'ensemble des causes multifactorielles associées à cet enjeu. Elle montre comment s'est instauré le dialogue entre le geste de l'agent et les conséquences de la politique du contrôle sanitaire qu'il met en œuvre. Il s'est agi également de bien comprendre comment on passe de la douleur à la reconnaissance de la maladie professionnelle et à la prévention. Les champs étudiés ont donc été très larges, avec un croisement permanent des champs et des niveaux d'observation. La thèse s'articule autour d'une réflexion sur le travail des agents, leur carrière et les politiques publiques mises en œuvre. Elle repose sur une première phase d'observation de 4 mois et demi dans différents abattoirs et sur une campagne d'entretiens semi-directifs (130 entretiens). Ce travail de terrain a permis d'objectiver les TMS par une approche sur le geste professionnel et la biomécanique, afin d'identifier les solutions à apporter en matière de santé et de sécurité au travail. Après cette phase d'enquête, la recherche a porté sur les régulations apportées au regard des problématiques de santé au travail avec une approche multi-niveaux. Il en ressort que l'inspection en abattoir repose sur un travail d'équipe dans un contexte usinier, avec une présence permanente de l'acteur privé. Au quotidien, les inspecteurs naviguent entre solidarité et division du travail dans le hall d'abattage, dans un contexte industriel où les cadences sont imposées par l'abattoir, où les agents s'« ouvriérisent ». On observe des « compromis sanitaires », à travers, par exemple, l'adaptation de l'inspection à l'automatisation des chaînes. Les maladies professionnelles et les TMS représentent une opportunité pour faire bouger les pratiques et trouver les bons gestes. Des régulations liées à la santé et à la sécurité au travail apparaissent ainsi sous différentes formes : elles sont liées à l'emploi, à l'organisation, et au métier. L'étude de ces régulations fait apparaître un ensemble d'enjeux enchevêtrés à caractériser par une approche multi-niveaux (pratiques, communauté de travail et management), faisant appel à des univers théoriques multiples. À ce contexte s'ajoute le poids de l'histoire de la politique du contrôle sanitaire en abattoir, qui génère une ambivalence permanente entre gestion des risques professionnels et délégation de l'inspection à l'abattoir, avec pour conséquence une faible capacité de négociation de l'État avec les exploitants. En conclusion, les TMS ont des origines multifactorielles liées aux gestes, aux conditions de travail, à l'environnement politique et professionnel, sans oublier le contexte de mutation de nombreuses missions publiques dont la pérennité est remise en question. L'ensemble de ces dimensions est à intégrer dans la définition de la politique de santé et de sécurité au travail de ces agents. Aujourd'hui il faut bien constater que la pénibilité corporelle persiste au cœur du service public ; l'inspection peut se trouver encore réalisée par des agents peu formés, au statut parfois précaire, alors que la réglementation se complexifie et que l'acteur privé joue un rôle accru dans le domaine du contrôle sanitaire. Il y a un monopole de l'État, mais il est incomplet : ainsi on délègue l'estampille des carcasses. Les compromis passés entre l'État et les abattoirs mettent souvent en difficulté les agents qui ne peuvent pas toujours s'adapter. Il subsiste encore un vieux fond culturel qui interprète les douleurs comme le « métier qui rentre ». On peut parler d'une « inclassabilité » des agents d'inspection, entre « ouvriers » et « agents de l'État », qui vivent des ajustements multiples de leur identité professionnelle au cours de leur carrière.

M. SOLER remercie Mme GAUTIER pour la qualité de son intervention, et ouvre la discussion.

M. HERBERT (FSU) se félicite de voir Mme GAUTIER intervenir enfin devant le CHSCTM, sur un sujet très grave. Les TMS, c'est 85 % des maladies professionnelles, 95 % dans le secteur agro-alimentaire. La politique d'abandon du couteau sur les chaînes rapides en inspection porc a été une excellente chose. Mais

la même politique ne peut pas être appliquée dans les abattoirs de bovins, où les cadences sont de plus en plus rapides. Les cadences ne cessent d'augmenter, sans que les postes de travail ne s'améliorent. Les protocoles-cadre, qui pourraient jouer un rôle très positif, sont très peu utilisés. La FSU demande l'application du code du travail, selon lequel il faut étudier les postes de travail. Elle compte sur le marché public de prestations d'ergonomie récemment passé pour que la situation s'améliore enfin. L'administration s'est jusqu'ici montrée incapable de définir une politique d'anticipation, elle semble courir en permanence à la remorque des abatteurs, qui eux ont continuellement des projets.

Mme HARNICHARD (UNSA) remercie Mme GAUTIER pour son exposé. Le travail qu'elle a réalisé est riche et important. Il faut maintenant reprendre certaines thématiques et aller plus loin.

M. SOLER répond que c'est bien ce qui est prévu, dans le cadre du PNP.

M. LE CLANCHE (CFDT) remercie Mme GAUTIER pour l'excellence de sa présentation et lui demande si, à l'issue de son analyse, elle a formulé des préconisations ou fait de la prospective.

Mme GAUTIER répond les préconisations ou la prospective ne rentrent pas dans le format d'une thèse. Mais il est clair qu'il ne faut pas en rester là : c'est le rôle des acteurs de prévention du ministère.

M. CLAVEL ajoute que le plan 2016-2018 de prévention des TMS en abattoir, qui comporte des préconisations, s'est largement nourri de la thèse de Mme GAUTIER, dont le travail de fond a été unanimement apprécié et reconnu, notamment par l'ANACT.

M. BÉRANGER (FSU) déclare que la thèse présentée est un travail absolument remarquable, auquel la FSU est attachée. Il faut maintenant que les agents s'approprient ce travail. Une demi-heure de présentation en réunion plénière du CHSCTM, c'est dérisoire.

M. BÉRANGER (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 est le suivant :

***« Les membres du CHSCTM déplorent le faible temps imparti à Amandine Gautier pour la présentation de sa thèse consacrée aux conditions de travail des inspecteurs-trices en poste en abattoir. En effet, réserver 30 minutes à son auteure pour présenter le résultat d'un travail de doctorat de cinq années et de 636 pages n'est pas acceptable. La FSU demande donc qu'un CHSCTM spécifique soit consacré à la restitution des travaux d'Amandine Gautier. »***

M. SOLER remercie M. BÉRANGER. La proposition d'avis sera mise aux voix à l'issue de la discussion.

M. HERBERT (FSU) signale que les postes en DD(CS)PP permettant de reclasser les agents victimes de maladies professionnelles sont de moins en moins nombreux. Jusqu'en 2010 à peu près on pouvait

reclasser les agents ; aujourd'hui c'est beaucoup plus difficile. Par ailleurs beaucoup trop souvent l'administration ne respecte pas les expertises favorables aux agents en matière de reconnaissance de maladie professionnelle. On a même entendu des encadrants déclarer : « Les expertises, ça va, ça vient ». Où est le respect des agents ?

M. BAZIN (FO) déclare que les agents attendent le dernier moment pour aller voir leur médecin. Le manque d'information est général sur la reconnaissance des maladies professionnelles.

Mme HARNICHARD (UNSA) confirme que beaucoup d'agents tiennent par dessus tout à leur poste en abattoir, et attendent la dernière minute, trop tard, pour aller consulter un médecin. Trop tard, parce que les TMS sont devenus une maladie chronique.

M. CLAVEL fait observer que l'information est disponible, et que les agents peuvent y accéder. Des outils de prévention sur les TMS sont accessibles en ligne à tous les agents travaillant en abattoir, les anciens comme les nouveaux. Par ailleurs, lors de leur formation à l'INFOMA, les techniciens suivent un module sur les TMS.

Mme ROLLAND confirme les progrès faits ces dernières années dans la prise en compte des TMS en abattoir, notamment en diversifiant les tâches des agents, qui peuvent travailler par roulement sur chaîne, hors chaîne, et dans les locaux administratifs.

M. SOLER souligne l'importance du travail de Mme GAUTIER. Mais plutôt que de représenter son travail une nouvelle fois, devant les mêmes personnes, il serait sans doute plus judicieux ou plus efficace d'avancer, éventuellement avec Mme GAUTIER en appui, comme experte. Il faut s'inscrire sur des projets d'avenir, en s'efforçant d'être constructifs et imaginatifs.

M. SOLER met aux voix l'avis lu par M. BÉRANGER.

Cet avis est adopté par 3 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU), 3 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, CFDT, UNSA), s'abstenant, les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Mme BLOT (FO) déclare qu'elle préférerait l'organisation de journées thématiques avec plusieurs intervenants, de façon à élaborer collectivement des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail, plutôt qu'une nouvelle réunion plénière du CHSCTM consacrée à la thèse de Mme GAUTIER.

Mme GIRARD (CFDT) estime qu'il faudrait pointer, en vue d'une analyse, les abattoirs où la prévention des TMS est en retard, et sensibiliser davantage à la question les assistants et conseillers de prévention.

M. TUZELET (FSU) déclare que lorsque la thèse a été commandée à Mme GAUTIER, les vétérinaires officiels en abattoir étaient largement indifférents aux conditions de travail de leurs agents. La situation ne s'est guère améliorée depuis.

M. CLAVEL indique que la thèse de Mme GAUTIER est bien utilisée dans toutes les actions de prévention des TMS en abattoir menées depuis 2015. Une action d'évaluation est prévue dans le calendrier 2019-2022.

**V – 2 - "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 ?" par Fabien Coutarel et Damien Cromer, enseignants chercheurs et ergonomes européens à l'Université Clermont-Auvergne**

M. SOLER souhaite la bienvenue à MM. COUTAREL et CROMER, qui interviendront sur ce point de l'ordre du jour.

MM. COUTAREL et CROMER, après avoir remercié le CHSCTM pour son accueil, exposent, à l'aide d'un diaporama, l'étude de l'université Clermont-Auvergne sur la conception des postes de travail des agents du MAA dans le cadre de projets de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage. Cette étude a consisté à étudier 5 projets de conception et/ou de rénovation afin d'en tirer des préconisations. De manière générale, un projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage peut être vu comme une opportunité pour faire évoluer les pratiques. Dans le passé, sous couvert d'« optimisation », on a souvent appliqué des petites solutions partielles. Il faut bien voir que lorsqu'un projet démarre, il y a beaucoup d'opportunités de choix à faire, mais que la connaissance du projet est faible. A contrario, plus le projet avance, plus il est compliqué d'avoir des opportunités pour influencer les pratiques. Souvent, le MAA n'est pas associé à cette réflexion suffisamment en amont, quand les choix sont encore ouverts et que sa capacité d'influer, en particulier pour intégrer des facteurs humains dans les projets techniques, pour insérer le travail réel afin d'arriver à des compromis raisonnables, est majeure. À cette difficulté s'ajoute le fait que la maîtrise d'ouvrage délègue souvent ces choix à la maîtrise d'œuvre. Le rôle technique des maîtres d'œuvre est donc à renforcer afin d'épauler les choix stratégiques des maîtres d'ouvrage. Le suivi d'un projet consiste en un travail d'échange entre les acteurs (maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage et MAA) sur le cahier des charges et l'étude de plans de plus en plus détaillés. Un suivi régulier demande beaucoup de temps au MAA s'il veut pouvoir arbitrer les différents choix. Ces réflexions sont aussi l'occasion pour les agents du MAA de simuler l'augmentation de cadence de l'abattoir avec des groupes de travail ; on constate que les agents qui ont pris part à ces simulations s'adaptent plus facilement à la nouvelle chaîne. Plus le MAA intervient sur l'ensemble des négociations, moins il y a de non-conformités à l'issue du projet. En conclusion, la conduite de tels projets doit prendre en compte la nécessité d'associer de façon intense et active les agents aux réflexions sur leurs outils de travail et ce, dès le démarrage du projet. Les participants à ces réflexions doivent être outillés afin de poser les bonnes questions au bon moment. Il est également important de négocier les délais afin de se donner le temps d'analyser les différents scénarios. De même, les équipes locales impliquées sur ces projets doivent bénéficier d'un soutien permanent de la hiérarchie. Il est également recommandé de capitaliser les différentes expériences de collaboration et de se doter d'un réseau afin d'accroître la capacité d'influence sur les projets de conception.

M. SOLER remercie MM. COUTAREL et CROMER pour cet exposé très intéressant, et qui prépare la journée d'échanges de demain, journée qui s'annonce très prometteuse. Il faut garder l'idée que professionnels et administration doivent travailler de concert, dans l'intérêt de tous.

M. HERBERT (FSU) rappelle le soutien de la FSU à la démarche présentée, les services vétérinaires des sites impactés ayant agi le plus souvent, jusqu'ici, de manière empirique. L'abattoir de Limoges a été entièrement refait... sauf les postes des services vétérinaires : on ne doit plus revoir cela. Ce travail de l'université Clermont-Auvergne est incontestablement une avancée, qui aidera les structures, car il permet de mieux cerner le rôle des différentes parties intervenantes dans un procédé de rénovation/conception, et de comprendre la nécessité pour le service vétérinaire de s'insérer dans la démarche en identifiant bien le rôle de chaque niveau (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'usage, maîtrise d'œuvre, etc...). Il est important de comprendre que les choix industriels dans le processus d'abattage influencent fortement les conditions de

travail (vitesses de chaîne, présentation des fressures, etc.) des agents du ministère assurant des missions d'inspection en abattoir.

M. BAZIN (FO) rappelle l'importance des protocoles-cadre, et de la participation, qui devrait être généralisée, des assistants de prévention aux groupes de travail de reconception d'abattoirs.

M. CLAVEL signale que le guide méthodologique « Repères pour une meilleure compréhension des conduites de projet de conception/rénovation en abattoir de boucherie » sera prochainement envoyé dans les abattoirs. Ce guide sera aussi accessible aux membres du CHSCTM.

M. SOLER clôt la discussion en remerciant tous les participants.

### ***V – 3 - "Retour d'expérience sur la mise en place d'espaces de discussion au sein d'un abattoir" : DDCSPP 51***

M. SOLER souhaite la bienvenue à Mmes SABATIER et CHEVARIER ainsi qu'à M. GIL, qui interviendront sur ce point de l'ordre du jour.

Mme SABATIER et M. GIL, de la DDCSPP de la Marne, et Mme CHEVARIER, du cabinet « Avenir et Compétences », présentent, à l'aide d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCTM, une expérience de mise en place d'espaces de discussion dans un abattoir du département de la Marne, à Vitry-le-François, expérience co-financée par le CHSCTM.

Mme CHEVARIER se présente : psychologue du travail consultante, formée par l'ANACT, elle intervient pour la Fonction publique à 95 % de son activité, et pour le ministère chargé de l'Agriculture depuis 2002. Elle a constaté que, partout, les agents étaient tiraillés entre 4 impératifs : 1) les changements extérieurs (de normes, de logiciels, d'outils de travail) ; 2) les contraintes de travail (les plannings, les horaires) ; 3) les relations et les comportements humains ; enfin 4) les valeurs et exigences personnelles des salariés.

La DDCSPP de la Marne a deux abattoirs dans son champ géographique de compétences. Celui de Vitry-le-François est spécialisé en bovins de boucherie (18.000 tonnes, avec un cycle de travail sur 4 jours), et l'abattoir de Reims est consacré aux volailles ; ces deux abattoirs mobilisent 10 agents (8 à Vitry-le-François [1 vétérinaire officiel et 7 techniciens], et 2 à Reims). À la DDCSPP, il a été convenu que la direction devrait se rendre régulièrement dans ces abattoirs pour en analyser les difficultés. Les espaces de dialogue (EdD) ont été animés sur la base du modèle C2R de l'ANACT (activité de travail et descriptions des tensions : changements, contraintes de travail, relation de comportement, valeurs et exigences), avec une définition concertée de la prise de note et de la rédaction du compte-rendu. Par ailleurs, ces échanges ont donné lieu à une réflexion sur la clarification des termes liés aux sources de tension au travail (RPS, stress, burn-out...). Les agents sont très rapidement devenus une force de proposition, face aux thèmes soulevés (neutralité des agents dans les postures, attitude face à des manquements à la réglementation en bouverie, suivi de la rénovation du bureau et des vestiaires, bien-être animal, etc...). Des pistes d'actions ont pu être dégagées. Une des clés de succès des EdD est de conserver une posture d'égal à égal tout au long des échanges. Le fait d'échanger et de profiter des retours d'expérience des autres a été perçu comme très positif et a permis d'élaborer un plan d'actions. Il ne fait pas de doute que les EdD continueront à la DDCSPP de la Marne.

M. GIL souligne que l'absence de la hiérarchie lors des réunions a facilité la libération de la parole des agents.

En réponse à M. BÉRANGER (FSU), qui s'interroge sur le rôle joué par le CHSCT de la DDI, notamment au sujet du suivi de la rénovation des locaux, alors que les ambiances de travail paraissaient bien dégradées du fait d'une situation apparemment extrêmement tendue, Mme SABATIER déclare que les travaux étaient bien prévus, mais qu'ils avaient pris du retard. Ils ont été incontestablement accélérés en raison de la mise en place des EdD.

M. GIL précise qu'il ne faut pas exagérer les tensions existantes.

M. SOLER constate que les EdD sont un outil supplémentaire, au rôle profitable.

En réponse à M. HERBERT (FSU), qui s'interroge sur ce qui pourrait se passer si un agent n'était pas d'accord avec le plan d'action élaboré, Mme CHEVARIER répond que le cas ne s'est pas produit.

En réponse à M. HERBERT (FSU) qui estime que les manques à la réglementation doivent être traités ailleurs que lors d'échanges informels en EdD, Mme SABATIER répond que c'est bien le cas : le sujet avait été abordé auparavant en réunion de service.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime particulièrement intéressant ce retour d'expérience, qui fait suite à un co-financement du CHSCTM. Mais le sujet des décharges de travail pour participer aux EdD n'a pas été évoqué.

En réponse à Mme BLOT (FO), pour qui certains agents de l'abattoir ont vu leurs rythmes de travail modifiés à l'issue de ces EdD et pourraient s'en trouver contrariés, M. GIL déclare que les choses ont été lissées. La nouvelle organisation du travail a gagné en équité, c'est pourquoi elle a été acceptée.

En réponse à M. TUZELET (FSU), Mme SABATIER précise que la DDCSPP dispose d'un plan de prévention des RPS depuis 2012, et Mme CHEVARIER qu'un point sur les remontées des EdD est fait à chaque réunion plénière du CHSCT de la DDI.

En réponse à M. BÉRANGER (FSU), au sujet du contact nécessaire des techniciens des services vétérinaires avec le vétérinaire officiel, Mme SABATIER précise que le vétérinaire officiel est bien physiquement présent, sauf en dehors de ses horaires de travail, mais que les agents avaient des réticences à l'appeler sur son téléphone personnel.

M. BAZIN (FO) recommande de bien appréhender les petits changements comme autant de risques potentiels. Les encadrants doivent être sensibilisés à ce sujet.

M. CLAVEL déclare qu'un des enjeux pour demain consiste à pérenniser ces EdD, en introduisant éventuellement une notion de supervision.

Mme SABATIER déclare qu'une action qui serait conduite avec un médiateur interne et non plus une consultante externe est envisagée.

M. SOLER remercie tous les participants à la discussion, très intéressante.



## **VI – Santé au travail**

### ***VI – 1 - Médecine de prévention : situation sur la couverture par les médecins de prévention***

Mme DEVILLE-VIZITEU fait un point de situation, à l'aide d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCTM. La couverture médicale s'améliore, notamment en Auvergne-Rhône-Alpes, la plus faible couverture se situant dans le grand Ouest. S'agissant des réformes en préparation, le personnel infirmier devrait disposer à terme d'une formation « santé au travail » ; il sera par ailleurs intégré dans une équipe pluridisciplinaire. Les médecins de prévention devraient prendre le nom de « médecins du travail », mais cela ne changera rien sur le fond. Un projet de décret modifiant les dispositions du décret n° 82-453 relatives à la médecine de prévention est en préparation.

Mme HÄCHLER confirme que dans le Rhône a été mis en place un service inter-ministériel de médecine de prévention qui fonctionne bien, et qui sera étendu prochainement à des départements voisins. On peut dire qu'on revient d'une situation critique.

M. RENAULT ajoute que la situation s'est aussi notablement améliorée en Bretagne, en particulier à travers une contractualisation avec les services de la fonction publique territoriale.

Mme BRAULT (FSU) demande quelles sont les structures qui ont répondu, et quelles sont celles qui ne l'ont pas fait. Les chiffres globaux noient les particularités du terrain. Par ailleurs, l'absence de médecin de prévention dans certaines régions a suscité des recours ou des annonces de recours auprès des tribunaux administratifs. Les représentants du personnel souhaiteraient une information sur ce sujet. Plus globalement, la FSU considère que la réforme en cours de la médecine de prévention entraînera une dégradation du service rendu aux agents et n'est pas acceptable. En parlant désormais de « médecine du travail », on élimine de fait la notion de « prévention ». De plus, la mutualisation des services de prévention est une fausse bonne solution, car certains métiers générant des risques particuliers (expositions aux pesticides, TMS, etc...) nécessitent des connaissances spécifiques des médecins.

Le Dr BENOLIEL déclare que le changement de dénomination des médecins, qui seront « médecins du travail » et non plus « médecins de prévention », ne fera aucune différence. Le programme des deux formations est quasiment identique. Il y aura unification du système, un seul statut au lieu de deux : c'est l'effet recherché par la réforme. Les missions resteront les mêmes.

Mme DEVILLE-VIZITEU précise que dans les nouveaux textes on parle de « médecin du travail », mais que les « services de médecine de prévention » sont maintenus. Au sujet de la parution de ces nouveaux textes, on est dans l'attente d'une clarification du Conseil d'État au sujet de la télémédecine, notamment.

M. SOLER déclare que le sujet de la médecine de prévention ne manquera pas d'être de nouveau discuté lors de futures réunions plénières du CHSCTM.

M. BÉRANGER (FSU) demande au nom de l'ensemble des représentants du personnel du CHSCTM 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 :

**« Les membres du CHSCTM dénoncent la disparition programmée de la médecine de prévention dans ses modalités actuelles avec le projet de révision du titre III du décret 82-453 du 28 mai 1982. Alors que de plus en plus d'agent-es sont fragilisés-es par les restructurations permanentes, que les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont de plus en plus prégnants au MAA, que les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont toujours d'actualité pour les agent-es en poste en abattoir, les membres du CHSCTM déplorent que la DGAFP ne prenne pas la mesure de la réelle nécessité de la médecine de prévention dans la fonction publique et particulièrement au MAA. »**

M. SOLER met aux voix ce troisième avis.

Cet avis est adopté par les 6 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.

#### **VI – 2 - Statistiques accidents de travail, arrêts de travail**

Mme DEVILLE-VIZITEU fait un point de situation, à l'aide d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCTM. Entre 2017 et 2018, le nombre d'accidents est passé de 143 à 188, hors administration centrale. Cette progression ne doit pas être interprétée comme une augmentation des accidents, mais plutôt comme celle de leur déclaration par les structures. L'analyse des données montre que les accidents de mission ont des causes très diverses. Les accidents de trajet les plus nombreux sont des accidents de voiture ou des glissades ; pour les accidents de travail, ce sont les glissades et les chutes qui sont les causes les plus fréquentes. À noter le nombre d'accidents relativement élevé, toutes proportions gardées, déclarés par les agents travaillant en abattoir (30) et par ceux des établissements de l'enseignement technique (26). Une sensibilisation des agents de l'administration centrale aux accidents de trajet a été réalisée. Le travail se poursuit avec la DICOM afin d'élargir le spectre des agents à sensibiliser. On peut noter que le taux d'accidents du travail au ministère est très bas (188 cas pour 30.000 agents environ). Cependant, ce faible taux est lié à l'enregistrement et la transmission non exhaustifs des informations ; il n'est donc pas significatif. Il y a encore des marges de progrès, et c'est bien ce sur quoi l'administration travaille.

Mme BRAULT (FSU) déclare que la connaissance des statistiques d'accidents est une obligation européenne, et que cette obligation n'est toujours pas satisfaite pour ce qui concerne le MAA. La faiblesse des chiffres communiqués est le signe d'une sous-déclaration manifeste. Ce constat est déploré par les organisations syndicales depuis des années et s'est accentué depuis la création des DDI. Les chiffres communiqués sont inexploitable, parce qu'ils ne reflètent pas la réalité. Il serait souhaitable d'adresser aux services régionaux des directives plus précises et cadrées à ce sujet.

Mme DEVILLE-VIZITEU répond avoir pris note de la demande exprimée.

Mme CLARENC (CFDT) regrette également l'insuffisance des remontées. Elle insiste sur le fait qu'il est important de déclarer tout accident du travail, même s'il apparaît de prime abord sans gravité. En effet, les accidents du travail constituent une source d'information essentielle pour détecter les situations à risques et y remédier. De plus, les conséquences ultérieures d'un accident non déclaré peuvent être dramatiques pour l'agent concerné, qui ne sera pas couvert et donc pas indemnisé.

Mme HARNICHARD (UNSA) constate également, pour le regretter, une remontée d'informations bien insuffisante. Les agents doivent s'approprier l'outil AT/MP. S'ils ne le font pas, c'est peut être qu'ils ne sont pas suffisamment accompagnés ou informés.

M. SOLER fait observer que les remontées du terrain ne sont pas négligeables, et qu'elles sont en progrès. Il n'y a pas si longtemps, les taux de réponse à ce type d'enquête était de l'ordre de 30 % seulement. Mais il y a bien sûr des marges de progrès.

## **VII – Élargissement du champ de compétences de la cellule « discriminations »**

Mme DEVILLE-VIZITEU fait un point de situation, en rappelant qu'une fiche informative sur ce sujet a été envoyée aux membres du CHSCTM. La note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018 destinée à recueillir les signalements individuels de discriminations élargit son champ d'intervention aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et aux violences au travail. La sollicitation de la cellule discrimination se fait désormais en deux temps. Pour garantir l'anonymat des appelants et l'assurance de recevoir une expertise spécialisée émanant d'un professionnel neutre, le premier temps est externalisé pour la partie recueil et diagnostic de la situation. L'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR), qui regroupe des psychologues du travail et permet l'accompagnement des agents en souffrance au travail, recueille la demande par courriel ou par téléphone (accueil assuré 24 heures sur 24, 7 jours sur 7). Il procède à un premier diagnostic de la situation, afin de déterminer s'il s'agit d'une discrimination ou d'un autre sujet comme le harcèlement par exemple. Dans un deuxième temps, en cas de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles ou encore de harcèlement, l'agent est orienté vers « Allo discrim », un cabinet d'avocats spécialistes du droit du travail et de la fonction publique, qui qualifiera de façon juridique la situation et donnera à l'agent un appui et un conseil sur les voies de recours possibles. Dès lors que la remédiation avec « Allo discrim » ne produit pas ses effets, le signalement fait l'objet d'un traitement approfondi par « Allo discrim », qui prend contact avec l'autorité d'emploi pour un échange contradictoire. Puis le comité d'expertise pluridisciplinaire, présidé par M. MÉRILLON, secrétaire général adjoint, et dont le bureau d'action sanitaire et sociale (BASS) assure le secrétariat, est saisi. Ce comité se réunit une fois par mois. On peut estimer les cas signalés à traiter par ce comité à une dizaine par an ; la moitié pourrait concerner des discriminations réelles ou supposées liées à la santé ou au handicap. Une nouvelle note de service décrivant la nouvelle façon de procéder devrait paraître prochainement.

Mme BRAULT (FSU) déclare que la mise en place de cette cellule avec des professionnels capables de répondre aux discriminations que peuvent subir les agents est une bonne chose. La FSU demande la présentation devant le CHSCTM, à l'issue de la phase expérimentale d'un an, d'un bilan quantitatif et qualitatif de l'action de cette cellule.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que la mise en place de cette cellule est attendue par tous les agents.

Mme BLOT (FO) constate que l'élargissement des compétences de la cellule est orientée vers les agents du MAA. Dans les DDI, l'action de cette cellule sera forcément limitée : la cellule sera peut-être compétente mais si le chef de service n'appartient pas lui-même au MAA le blocage arrivera vite.

Mme HARNICHARD (UNSA) confirme une inégalité des différents ministères présents dans les DDI.

Mme DEVILLE-VIZITEU répond avoir noté l'observation, et que c'est prévu par la note de service.

Mme BLOT (FO) déclare par ailleurs avoir constaté des tensions et des discriminations liées au déploiement du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels (RIFSEEP).

## **VIII – Questions diverses**

### **a) Agressions**

M. BÉRANGER (FSU) demande au nom de l'ensemble des représentants du personnel du CHSCTM 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 :

***« Les membres du CHSCTM ont eu connaissance de plusieurs situations d'agressions verbales et physiques en situation de contrôle, dans l'exercice des missions des agents du MAA ou bien entre agents. Les membres du CHSCT-M déplorent encore un manque de réaction de la part des directions.***

***Les membres du CHSCTM demandent à son président de faire le rappel de la note de service du 20 avril 2016 qui indique que les directions doivent porter plainte à chacune des agressions. »***

M. SOLER met aux voix cet avis.

Cet avis est adopté par les 6 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.

### **b) Éclairage LED**

M. HERBERT (FSU) déclare qu'une note de mars 2015 émanant du bureau du patrimoine immobilier du MAA et relative à l'éclairage des bureaux recommande de ne pas installer des éclairages "LED" sur les postes de travail dans les bureaux. Qu'en est-il de l'application de cette note ? De plus, les abattoirs où sont en poste de nombreux agents du MAA sont de plus en plus souvent équipés d'éclairages "LED" de couleur bleue (puissance supérieure à 5.000 kelvin) dans les bouvieries pour, semble-t-il, calmer les animaux. Or, nos collègues inspecteurs doivent parcourir les bouvieries pour inspecter ces mêmes animaux. L'ANSES pour sa part, dans un avis émis le 14 mai 2019, évoque la photo-toxicité des lumières bleues. En outre, l'INRS fait état, dans ses publications, d'atteintes de la rétine pour des éclairages par "LED".

L'administration pourrait-elle fournir des précisions ou des recommandations quant à l'exposition et à l'utilisation de l'éclairage avec des "LED" dans les services du MAA ?

M. CLAVEL rappelle qu'une diode électroluminescente (abrégé, en « LED », de l'anglais "light-emitting diode", ou DEL en français) est un dispositif opto-électronique capable d'émettre de la lumière lorsqu'il est parcouru par un courant électrique. Une diode électroluminescente ne laisse passer le courant électrique que dans un seul sens et produit un rayonnement monochromatique ou polychromatique non cohérent, par conversion d'énergie électrique lorsqu'un courant la traverse. Ce dispositif se développe pour des raisons écologiques, car il réduit la consommation de courant électrique. Le nouvel avis de l'ANSES, de 2019, confirme celui de 2010, qui énumérait un certain nombre de risques : toxicité de la lumière bleue pour l'œil, possibilité de perturbation du sommeil. Par ailleurs, l'éclairage LED est beaucoup plus sensible que l'éclairage traditionnel aux variations de tension. Il existe une norme, portant la référence EN 62471, pour le risque photo-biologique. La note du bureau du patrimoine immobilier à laquelle il est fait référence n'interdit pas les lumières LED dans les bureaux, elle l'encadre en préconisant l'utilisation de luminaires de classe 0 (sans risque) ou de classe 1. La classe est indiquée sur l'ampoule. Pour éviter l'éblouissement, il faut éviter l'éclairage direct. En ce qui concerne la situation particulière des bouveries, il faut bien considérer que le travail y est limité dans le temps pour les agents des services d'inspection du MAA.

M. HERBERT (FSU) déclare que le principe de précaution voudrait que l'on prohibe tout éclairage LED dans les bureaux. C'est ce que préconise l'INRS.

Mme HÄCHLER signale qu'on trouve dans le commerce, hors de toute norme, des lunettes à filtres LED qui offrent une protection incertaine sinon douteuse.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que l'évolution est rapide sur les LED. Elle signale qu'on trouve facilement un logiciel gratuit qui permet de contrôler la luminosité des écrans.

M. SOLER conclut la réunion en remerciant au nom du ministre Mme HÄCHLER, ISST, pour son fort engagement au service de la collectivité, alors qu'elle va quitter le ministère pour une retraite bien méritée et que l'on souhaite réussie. Son expertise a toujours été très appréciée, partout et par tous. Ses avis et ses conseils ont toujours été précieux.

Mme HÄCHLER remercie M. SOLER. Elle rappelle qu'elle a commencé sa carrière au ministère sur la chaîne de l'abattoir de Chambéry. Elle l'a poursuivie dans les services de l'économie agricole pour la terminer dans le réseau d'excellence des ISST, qu'elle quittera avec regret.

M. CLAVEL remercie Mme HÄCHLER, au nom du réseau des ISST, pour son engagement sans faille, pour ses exigences professionnelles qui l'ont toujours caractérisée, et aussi pour son attachement aux instances de dialogue social. Ses compétences techniques ont toujours été précieuses au réseau des ISST, auquel elle manquera.

Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie une nouvelle fois l'assistance et clôt la réunion (suspendue pour une pause méridienne de 12 h 55 à 13 h 55) à 18 h 05. La prochaine réunion plénière du CHSCTM se tiendra le 12 novembre 2019. Les 3 jours suivants, du 13 au 15 novembre 2019, aura lieu à Paris la formation initiale des membres de l'instance.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Le président du CHSCTM



Patrick SOLER

## **Conclusions du CHSCTM du 15 octobre 2019, suites données et échéances**

<b>CONCLUSIONS DU CHSCTM</b>	<b>ÉCHÉANCES</b>	<b>SUITES DONNÉES</b>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama relatif aux dispositions consécutives au Brexit présenté en séance ;	► <i>octobre 2019.</i>	► <i>Fait le 31 octobre 2019.</i>
. Parution rapide de la note de service portant sur l'attribution des Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2020 ;	► <i>fin octobre 2019.</i>	► <i>Cette note de service est parue le 30 octobre 2019 (réf. SG/SRH/SDDPRS/2019-746).</i>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama de Mme Amandine Gautier présenté en séance ;	► <i>octobre 2019.</i>	► <i>Fait le 31 octobre 2019.</i>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama relatif au bilan des espaces de discussion organisés dans un abattoir par la DDCSPP de la Marne présenté en séance ;	► <i>octobre 2019.</i>	► <i>Fait le 31 octobre 2019.</i>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama relatif à la couverture par la médecine de prévention présenté en séance ;	► <i>octobre 2019.</i>	► <i>Fait le 31 octobre 2019.</i>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama relatif aux statistiques des accidents de travail présenté en séance.	► <i>octobre 2019.</i>	► <i>Fait le 31 octobre 2019.</i>

## **Avis rendus par le CHSCTM le 15 octobre 2019**

### **. Avis 1 : Avis relatif au Brexit**

Les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du MAA dénoncent les projets de décret et d'arrêtés relatifs à la modification du temps de travail des agent-es dans le cadre du Brexit. Les membres du CHSCTM se joignent aux membres du CTM et considèrent que les projets dérogent aux cycles de travail du ministère en charge de l'agriculture, avec l'allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44 h) et la suppression des récupérations majorées des samedis (1,5) et dimanches et jours fériés.

Le projet présenté, permettant in fine la mise en place de cycles de travail de 12 h 15, est inspiré de la capitainerie en DDTM, sans prendre en compte les différences de conditions de travail liées à l'exercice des missions de BREXIT. En effet, ces contrôles devront se faire à flux tendu, voire très tendu, avec des manipulations, des risques routiers et une pression mentale accrue. Les membres du CHSCTM déplorent que l'avis défavorable des OS n'ait pas été pris en compte. Le cycle proposé par l'administration pour effectuer les contrôles 7 jours/7 et 24 h/24 apporte les contraintes suivantes :

- La moitié du travail s'effectue entre 20 h et 8 h ;
- les agents ne disposent au maximum que de 2 dimanches de repos toutes les 5 semaines, et d'un seul week-end non travaillé (du vendredi 20 h au lundi 8 h) toutes les 5 semaines ;
- les jours fériés deviennent des jours normaux travaillés sans véritable compensation .

La durée du temps de travail annuel que vous proposez correspond à celle des agents en abattoirs sans bénéficier des récupérations majorées. En effet, la réduction de cette durée de service par rapport à la durée de droit commun de 1607 heures en abattoir se justifie par « des sujétions liées au travail en horaire décalé et d'une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et au travail posté en station debout » .

Ces contraintes sont similaires à celles que subiront les inspecteurs SIVEP BREXIT.

Les membres du CHSCTM s'inquiètent des conséquences néfastes sur la santé des agents travaillant avec ces cycles de travail.

### **. Avis 2 : Avis relatif aux conditions de travail en abattoir**

Les membres du CHSCTM déplorent le faible temps imparti à Mme Amandine Gautier pour la présentation de sa thèse consacrée aux conditions de travail des inspecteurs-trices en poste en abattoir. En effet, réserver 30 minutes à son auteure pour présenter le résultat d'un travail de doctorat de cinq années et de 636 pages n'est pas acceptable. La FSU demande donc qu'un CHSCTM spécifique soit consacré à la restitution des travaux de Mme Amandine Gautier.

### **. Avis 3 : Avis relatif à la médecine de prévention**

Les membres du CHSCTM dénoncent la disparition programmée de la médecine de prévention dans ses modalités actuelles avec le projet de révision du titre III du décret 82-453 du 28 mai 1982. Alors que de plus en plus d'agent-es sont fragilisés-es par les restructurations permanentes, que les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont de plus en plus prégnants au MAA, que les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont toujours d'actualité pour les agent-es en poste en abattoir, les membres du CHSCTM déplorent que la DGAFP ne prenne pas la mesure de la réelle nécessité de la médecine de prévention dans la fonction publique et particulièrement au MAA.

### **. Avis 4 : Avis relatif aux agressions**

Les membres du CHSCTM ont eu connaissance de plusieurs situations d'agressions verbales et physiques en situation de contrôle, dans l'exercice des missions des agents du MAA ou bien entre agents. Les membres du CHSCTM déplorent encore un manque de réaction de la part des directions.

Les membres du CHSCTM demandent à son président de faire le rappel de la note de service du 20 avril 2016 qui indique que les directions doivent porter plainte à chacune des agressions.



# ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU



## DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA FSU AU CHSCTM DU 15 OCTOBRE 2019

**Monsieur le Président,**

A l'instar des ordonnances « Macron » signées le 22 septembre 2017 et instituant une seule instance de concertation dans les entreprises privées dénommée le Conseil Social et Économique (CSE), le gouvernement de M. Philippe entend étendre rapidement ce dispositif à la fonction publique.

L'un des objectifs annoncés de cette réforme est de réduire le nombre d'instances représentatives et le nombre de représentants du personnel qui y siègent.

Monsieur le président, les CHSCT institués par les lois Auroux, promulguées en 1982, ont démontré la preuve de leur efficacité en se saisissant des questions de santé, sécurité au travail pour les agent-es du MAA. Monsieur le président, serait-ce la raison pour laquelle on entend les supprimer ?

Certes, tout n'est pas résolu et il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail des agent-es du MAA.

Monsieur le président, voici un bref rappel des travaux réalisés au cours des dernières années par le CHSCTM :

- la réflexion engagée sur les TMS en abattoir qui a découlé, entre autres, sur la thèse d'Amandine Gautier ;
- l'audit des SEA commandité par le CHSCTM en 2016 ;
- les crédits du CHSCTM accordés pour diverses actions et notamment les diagnostics et plans d'actions de lutte contre les RPS ;
- la note de service sur les agressions directement issue des travaux du CHSCTM ;
- les journées techniques de l'enseignement supérieur ;
- le groupe de travail sur l'exposition des agent-es aux produits chimiques dangereux ;
- les journées « abattoir » de 2012, 2015 et 2019 ;
- la formation « e-learning » ;
- les travaux réalisés par le groupe de travail « handicap »
- l'application « tousCaps » ;
- la prévention des risques sur les chantiers forestiers ;
- la participation aux CHSCT locaux et inspections des ISST ;
- l'exposition aux risques professionnels en situation pédagogique ;
- l'université d'été sur la prévention des risques professionnels en juillet 2019 etc

Or, les agent-es sont de plus en plus déstabilisé-es par les politiques libérales du gouvernement entraînant :

- des manques d'effectifs dans les services ;
- des restructurations permanentes notamment en DDI ;
- de l'insécurité des personnels du fait d'un climat anxigène généralisé ;
- des injonctions contradictoires ;
- de la perte de confiance en l'avenir ;
- de la perte de sens au travail ;
- un sentiment diffus de destruction du service public auquel les agents sont très attachés.



Par conséquent, la FSU exige le maintien des CHSCT pour continuer et amplifier les actions engagées aux cours des dernières années et plus particulièrement par une véritable politique de lutte contre les RPS ainsi qu'une médecine de prévention comme le prévoit l'actuel décret 82-453 du 28 mai 82.

C'est pourquoi, la FSU a décidé d'organiser, ce jour, une manifestation symbolique à propos d'une instance résolument au service des personnels et dont la disparition dégraderait leurs conditions de travail et accroîtrait le mal-être, voir la souffrance des agent-es.

#### **Concernant les crédits du CHSCTM**

La FSU déplore la faiblesse des crédits distribués par le CHSCTM (de l'ordre de 6 euros par agent-e environ). De plus, le projet de note de service prévoit de reconduire le financement de la mise en place d'espaces de discussion dans les services. La FSU s'oppose à la mise en place de ces espaces de discussion qui n'ont pour seul but que de faire participer les agent-es à la dégradation de leurs conditions de travail. En outre, ces espaces de discussion, de fait, entre en concurrence avec les instances représentatives (CT et CHSCT) tout en dédouanant les autorités de leurs responsabilités.

#### **Concernant la médecine de prévention**

La FSU déplore la dérégulation en cours de la médecine de prévention dans certaines directions alors même que les textes sont toujours en discussion. Pour la FSU, la médecine de prévention est un enjeu essentiel. Aussi, nous vous demandons d'appliquer le guide juridique du décret 82-453 qui stipule : *«Le médecin recruté en qualité de médecin de prévention doit avoir obtenu d'une part, un diplôme en médecine du travail et d'autre part l'autorisation d'exercer. Ce diplôme peut être le diplôme d'études spécialisées (DES) en médecine du travail mais aussi un diplôme européen de spécialité en médecine du travail ou d'un pays hors Union Européenne, dont l'équivalence pour l'exercice de la médecine du travail est reconnue.»*

#### **Concernant les statistiques des accidents de travail**

La FSU s'étonne de la faiblesse des statistiques d'accidents du travail qui ne reflètent pas la réalité du terrain. La FSU demande un rappel à la réglementation des directions et la mise en place d'un système fiable de remontée des chiffres d'accidents.

#### **Catastrophe industrielle de Lubrizol à Rouen**

Le 26 septembre 2019, la France a connu une catastrophe industrielle majeure dans un site classé « SEVESO seuil haut ». L'incendie a provoqué le dégagement d'un nuage de fumées toxiques et des retombées de suies.

Monsieur le président, pouvez-vous nous indiquer si des mesures ont été prises pour protéger les agent-es du MAA qui ont été exposé-es dans les environs du site et sur le parcours du nuage toxique ?

Monsieur le président, le CHSCTM est le niveau le plus adapté pour définir une politique de prévention vers des directions concernées. Qu'en est-il ?

