

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

---

précédente réunion plénière : **15 octobre 2019**, à Rennes

### 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 :**

M. Didier HERBERT FSU  
M. Olivier GAUTIE FSU  
M. Jean-Marie LE BOITEUX FSU  
M. Emmanuel CHARASSE FO  
M. François HOURS FO  
M. Erwann COPPÉRE UNSA, *Secrétaire-adjoint du CHSCTM*  
Mme Martine GIRARD CFDT

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

M. Gaël BLANC Adjoint à la cheffe du bureau des politiques statutaires et réglementaires, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

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

Mme Joëlle GUYOT Adjointe à la Sous-directrice des politiques de formation et d'éducation, Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche

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

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  
M. Nicolas GILOT FO  
Mme Martine HARNICHARD Membre suppléante du CHSCTM, UNSA  
M. Guy SIGALA UNSA  
M. Thomas VAUCOULEUR FSU

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL  
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE  
M. Hubert RENAULT

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 :

Dr Jeannine BENOLIEL	Conseillère technique nationale, médecin de prévention
Mme Soizic BLOT	Membre du CHSCTM, FO, <i>Secrétaire du CHSCTM</i>
Mme Laurence BRAULT	Membre du CHSCTM, FSU
Mme Michèle DHEILLY	ISST
M. Philippe DURAND	ISST
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 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
Mme Stéphanie FRUGÈRE	Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Françoise HÄCHLER	ISST
Mme Gaëlle LE BAYON	experte, FSU
M. Thierry PALARDY	ISST
Mme Béatrice ROLLAND	IGAPS
Mme Katherine SCHULTHEISS	ISST
M. Frédéric STAÏNER	Chef de la Mission des affaires générales, Direction générale de l'alimentation
Mme Marie-Catherine TARADACH	ISST
M. Yoann VIGNER	expert, FSU

\*\*\*

Après vérification du quorum, la séance est ouverte à 9 heures 45 par M. SOLER.

M. SOLER annonce l'ordre du jour de la séance, exceptionnelle, demandée par des représentants du personnel le 12 septembre 2019, et qui sera pour l'essentiel consacrée à l'enseignement technique et à l'enseignement supérieur.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, M. GAUTIÉ et Mme GIRARD lisent chacun une déclaration liminaire, le premier au nom d'une intersyndicale FSU-FO, la deuxième au nom de la CFTD.

Mme HARNICHARD (UNSA) signale un problème grave dans plusieurs DDI, qui refusent d'établir des convocations pour les participants aux commissions de réforme. Il y a entrave manifeste. Elle demande au BASS d'intervenir.

M. SIGALA (UNSA) déclare qu'il n'a pas de déclaration liminaire écrite à lire au nom de son organisation syndicale, mais qu'il souhaiterait tout de même énoncer un certain nombre de considérations, préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour. Le ministère subit tous les deux ans des réformes venues de l'extérieur et qui lui sont imposées, selon un rythme totalement inadapté. La DGER est obligée

de suivre, et les autres services du ministère aussi, ce qui est très difficile car les réformes sont parfois loin de la réalité de notre enseignement. Les CFA et CFPPA se sont vus attribuer de nouvelles missions, des tâches administratives supplémentaires en application de réformes. Ces réformes sont profondément insécurisantes, changeant les modes de financement sans donner les outils nécessaires. De ce fait, beaucoup d'agents contractuels s'inquiètent pour leur emploi. On évalue à 40 % le nombre d'EPLEFPA en instabilité financière : c'est considérable et cela stresse l'ensemble des acteurs. Les processus de décisions démocratiques sont trop souvent défailants. La gouvernance des EPL pose souvent question. On improvise souvent pour faire fonctionner, on bricole faute parfois de textes ou de véritable appui, on trouve des solutions ou pas, toujours dans l'urgence. Le CHSCTM serait bien inspiré de se focaliser sur les RPS dans les EPL, afin de rendre opérationnel le plan de prévention des RPS. En effet, l'autonomie ne peut se concevoir que dans le cadre des lois, or elle s'exerce trop dans l'improvisation faute d'outils de moyens, avec parfois une part non négligeable d'arbitraire et d'opacité du fait de règles pas toujours connues ou suivies ou même existantes. S'ajoute à tout cela, parfois, un turn-over des personnels des directions, sans transmissions d'informations suffisantes et stratégiques, ce qui est source de grandes difficultés. L'enseignement agricole doit retrouver du dynamisme après la crise financière de 2008, la sortie de crise est difficile alors que le système est trop souvent enlisé.

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

M. FAYOLLE répond sur trois points évoqués dans les déclarations préalables :

1. La parution d'un nouveau plan triennal d'inclusion des agents en situation de handicap est prévue dans le cadre de la convention avec le FIPHFP. Par ailleurs le ministère a candidaté au label de lutte contre les discriminations, celles liées au handicap étant les plus nombreuses à être signalées ;
2. Au sujet du Brexit et de la formation des agents aux nouvelles tâches que ce changement implique, il est prévu de mettre en place un comité de suivi, dès que la date effective du départ du Royaume-uni sera connue ;
3. La bascule d'Agorha vers RenoirRH s'est bien passée. Il n'y a pas eu plus d'acomptes en 2019 qu'en 2018 pour les agents contractuels. Il convient de remercier ici pour leur forte implication et leur conscience professionnelle tous les agents du bureau de gestion des personnels contractuels.

## **I - Point enseignement**

### ***I - 1 - 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***

M. TRONCO indique que la DGER s'est appuyée sur un outil fourni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui permet d'évaluer de manière objective et méthodique l'impact d'une réforme sur les conditions de travail des agents. Cette grille d'analyse des réformes, très utile, prend en compte quatre critères :

- l'évolution de la charge de travail ;
- la modification de l'environnement de travail ;
- le sens et le contenu du travail ;
- la modification des relations professionnelles.

Les trois réformes ont été examinées au regard de ces 4 critères. Les résultats montrent que globalement, elles ne font pas significativement évoluer les conditions de travail des personnels. Lorsque c'est le cas, de manière ponctuelle, des mesures d'accompagnement ont été prises par l'administration.

- *La réforme des seuils*

En termes de charge de travail (obligation de service, temps de trajet), la réforme n'a aucun impact. Mais il faut prévoir un temps d'accompagnement au changement, d'appropriation des nouveaux outils, c'est pourquoi les équipes de direction ont été mobilisées. La DGER a fait paraître une note de service, organisé des formations au niveau national, et convoqué un séminaire des encadrants (« D 2 »). Pour ce qui est de l'environnement de travail et du sens et contenu du travail, on ne constate pas d'impact significatif.

- *La réforme de l'apprentissage*

L'investissement des agents sur les pratiques professionnelles a un impact sur leur charge de travail. C'est pourquoi un plan d'accompagnement a été mis en place.

Mme GUYOT précise que la loi met les professionnels en responsabilité. Les diplômes ne sont pas modifiés. Ce qui change dans certains CFA, mais pas tous, c'est le travail au côté des professionnels. Cela a forcément un impact plus ou moins important, l'organisation se calquant moins sur le temps scolaire. Un plan d'accompagnement très complet a été conçu pour répondre aux besoins des équipes, notamment en organisant des temps collectifs et des formations, toujours sur le temps de travail. Ce sera l'occasion de réexaminer certaines pratiques. Un gros effort a été fait sur les formations. Les équipes de direction seront formées à l'accompagnement des agents. Certaines sessions de formation sont les mêmes pour tous, quand d'autres sont contextualisées, conçues pour répondre exactement et complètement aux difficultés repérées, sur le CFA ou CFPPA, sur l'EPL, ou encore au niveau régional. Le bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en charge du suivi de la réforme assure un suivi permanent auprès des SRFD.

M. TRONCO ajoute que pour ce qui est de l'organisation du travail, chaque région a élaboré une stratégie régionale. Il est important que le dialogue social local soit de qualité, et c'est ce à quoi veille la DGER. Des formations régionales pourront compléter les formations nationales en tant que de besoin.

- *La réforme du baccalauréat technologique et général*

Mme GUYOT déclare que l'administration a pleinement pris la mesure de la nécessité pour les agents de disposer du temps nécessaire pour s'adapter aux nouveaux référentiels. Deux points ont été particulièrement identifiés comme source de difficultés : le grand oral, alors qu'auparavant c'est l'écrit qui était privilégié, et le module relatif aux territoires et à la technologie. C'est pourquoi quatre sessions d'accompagnement, ciblant particulièrement les directeurs adjoints, avec un objectif d'appropriation des nouveaux référentiels, ont eu lieu de mars à mai 2019. Huit autres sessions d'accompagnement, ciblant cette fois les formateurs, auront lieu de février à mai 2020. La DGER s'implique considérablement dans ces formations, qui s'accompagnent d'une « foire aux questions » via Chlorofil, très active et dynamique. La rénovation n'est pas une chose simple, elle est reconnue comme naturellement anxiogène, mais elle est accompagnée en profondeur. Le sujet des seuils et du pilotage pédagogique du baccalauréat technologique a été traité lors de la journée des encadrants « D 2 » du mois de septembre. En ce qui concerne le baccalauréat général, les enseignants du ministère ont pu s'inscrire dans les sessions organisées par l'Éducation nationale. En ce qui concerne les épreuves de biologie-écologie, deux sessions ont été organisées début 2020 pour les 87 établissements concernés.

M. TRONCO précise que pour ce qui est de la charge de travail, du sens et du contenu du travail, il faut souligner que les décrets statutaires des PCEA et des PLPA n'ont pas été modifiés, notamment en termes d'obligations de service. L'environnement de travail ne change pas. Ce qui est nouveau, c'est une pluridisciplinarité renforcée pour les équipes pédagogiques. Cette nouveauté, facilitée par de nouveaux outils, a bien entendu été accompagnée.

Mme GUYOT déclare qu'en la matière, les encadrants « D 2 » jouent un rôle pilote. En complément des actions de formation, la DGER accorde un soutien financier à une action de recherche pédagogique autour du pilotage pédagogique des établissements suivie par l'ENSFEA.

M. SOLER remercie la DGER pour ce travail important d'objectivation des impacts des réformes.

M. SIGALA (UNSA) considère que le plan d'accompagnement des réformes de la formation continue et de l'apprentissage a le mérite d'exister. C'était d'ailleurs une demande des organisations syndicales, exprimée bien en amont de la mise en place des réformes. Sur le papier tout est lisse mais sur le terrain des difficultés s'accumulent, et la DGER ne peut pas tout voir parce que les CFA et CFPPA et les établissements définissent chacun leur organisation de façon autonome, d'où l'importance d'une gouvernance la plus démocratique possible. 50 % des structures subissent une insécurité financière depuis près de 20 ans, avec des inégalités d'un EPL à l'autre. C'est pourquoi l'UNSA demande la création d'un groupe de travail pour faire un véritable état des lieux financier, sur la base duquel on pourra enfin bien gérer les choses. La DGER met en avant le dialogue social au plan local ; mais dans certaines régions, par exemple en région PACA, il a fallu que les organisations syndicales fassent le forcing pour imposer une réunion sur les conditions d'organisation du CFA régional. Beaucoup d'agents ne sont pas payés par le MAA directement sur des crédits de l'État : ils ne sont donc pas inclus dans le baromètre social et se trouvent de fait exclus des radars. La difficulté actuelle des CFA touche aussi les CFA départementaux. Les textes révisés sont parfois bricolés dans un système devenu profondément insécurisant, avec des modes de fonctionnement nouveaux construits au jour le jour. La mise en concurrence des établissements suscite des tensions. Le système est stressant pour tous les personnels. Comment des agents non fonctionnaires, dont la situation professionnelle dépend de la bonne santé financière des établissements, pourraient-ils ne pas être inquiets ? Cette anxiété n'est pas prise en compte à l'administration centrale du MAA. On peut parler, et il faut bien insister là-dessus, d'insécurité systémique. Si les organisations syndicales n'imposaient pas un minimum de dialogue sur le terrain, la concertation serait trop souvent nulle. Les exemples foisonnent, notamment en région PACA, mais aussi en Auvergne-Rhône-Alpes, et partout ailleurs.

M. GAUTIÉ (FSU) exprime quelques remarques sur la méthodologie suivie par la DGER. Les critères retenus ne sont pas nécessairement pertinents : les notions de RPS ou de conflits de valeurs, par exemple, ne sont pas pris en compte. Les impacts des réformes sont manifestement minimisés pour ne pas décourager les agents. Par ailleurs il manque une étude quantitative : combien d'agents sont impactés ? En ce qui concerne la réforme des seuils, la DGER nous dit qu'il n'y aura pas d'impact sur l'évolution de la charge de travail : c'est manifestement faux, quand les enseignants devront prendre en charge des classes supplémentaires. Le guide de la DGAFP insiste bien sur le fait que l'étude d'impact doit être conduite en amont, pas dans l'urgence. Ce n'est pas ce qui a été fait.

M. GILOT (FO) témoigne de ce que des équipes d'enseignants en baccalauréat technologique se sont vues imposer un changement du contenu des matières enseignées en cours d'année, et aussi un changement des calendriers. Ces changements déconsidèrent les enseignants aux yeux des apprenants. Les agents doivent payer de leur poche les péages et ne sont plus remboursés de leurs frais kilométriques. Cela peut aller jusqu'à 200 €. Et l'administration centrale nous dit que tout va bien ?

M. TRONCO déclare que les remarques exprimées par M. SIGALA ne sont pas toutes liées aux réformes en cours, mais plutôt à la décentralisation du système. L'État a transféré une grande partie de ses compétences, et ce transfert s'impose évidemment au ministère. Certaines formations relèvent de l'autonomie de gestion des EPL. Les plans de charge ne sont pas garantis au plan central : ils se négocient dans le cadre de marchés locaux. La DGER peut faire et fait effectivement des recommandations, par exemple sur la rémunération ou encore le temps de travail, mais ces recommandations sont sans valeur réglementaire. En ce qui concerne les remarques liées à la réforme de l'apprentissage, l'UNSA parle

d'urgence et de « bricolage ». Mais cette réforme s'inscrit dans la durée : 3 ans de délai, ce qui laisse un temps d'adaptation appréciable. Un effort réel et important a été fait dans le plan d'accompagnement, y compris sur le plan budgétaire : 1 million d'euros en trois ans. Les organisations syndicales parlent d'une « exacerbation de la concurrence » : c'est un risque réel et reconnu par l'administration, c'est pourquoi la DGER a demandé aux DRAAF d'élaborer une stratégie régionale pour éviter précisément cette exacerbation. La mise en place de CFA régionaux dans certaines régions est une des réponses trouvées. Ailleurs ont pu être créés des pôles de compétence. La DGER a demandé parallèlement un renforcement du dialogue social en région. Mais la DGER ne peut pas et ne doit pas se substituer aux instances de proximité : CoHS et CHSCT régionaux. Qu'il puisse exister des dysfonctionnements ici ou là n'est pas surprenant, mais ils n'ont rien de systémique. Lorsqu'elle constate que les règles ne sont pas appliquées, l'administration centrale ne manque pas de rappeler à l'ordre les fautifs.

M. SIGALA (UNSA) répond que l'autonomie ce n'est pas faire ce qu'on veut comme on veut, et c'est pourtant bien comme cela qu'elle est parfois comprise localement. Les textes et les processus ne sont pas maîtrisés. Il se peut que dans certaines régions, les Hauts-de-France par exemple, tout se passe mieux suite à notre intervention, mais en PACA, autre exemple, on a mis en place des instances dans des projets de fonctionnement de CFA en dehors de toute base légale. Il arrive que la DGER intervienne, certes, mais seulement sous la pression des organisations syndicales. Les agents font face à de lourdes difficultés. Dans certaines régions, les représentants du personnel ne sont reçus qu'après des courriels insistants. En ce qui concerne les CFA régionaux, l'UNSA n'est ni pour ni contre, elle regarde comment le système fonctionne. On avait de vieux CFA régionaux que l'on essaie péniblement d'adapter à la réforme. On risque d'avoir des structures régionales qui vont rapidement devenir des boulets. Les DRAAF ne maîtrisent pas toujours les sujets, et d'autant moins que le contrôle pédagogique ne relève plus seulement des SRFD mais aussi des préfets. La décentralisation, il faut le répéter parce que manifestement ce n'est pas une évidence partout et pour tous, c'est aussi l'application de la loi localement et non pas l'invention de nouvelles lois locales. Il arrive même que des demandes de formation pédagogiques sur les nouveaux processus mis en place soient adressées en désespoir de cause aux syndicats, en l'absence de réponse locale de l'administration. C'est ainsi que le système fonctionne parfois sur le terrain.

M. TRONCO redit que s'il y a des dysfonctionnements, ils ne sont pas systémiques.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que, sur le terrain, l'absence de concertation est une évidence. Dans de nombreux EPL, des décisions arbitraires ont été prises en l'absence de tout dialogue réel.

M. TRONCO répond que la DGER est très attentive et très vigilante au sujet du dialogue social. Au sujet de la « minimisation des impacts » évoquée par la FSU, la DGER ne peut qu'affirmer que ce n'est en aucune façon sa volonté. La DGER s'est au contraire attachée à objectiver les impacts des réformes, et pas a posteriori mais bien le plus en amont possible. Elle a bien appliqué la méthode de la DGAFP, qui est pertinente et transversale.

M. BLEUVEN (FSU) prend acte de ce que la DGER reconnaît le risque d'« exacerbation de la concurrence » entre les établissements du fait de leur autonomie. Certains d'entre eux se voient imposer par les DRAAF un mixage des publics : cela aura nécessairement un impact sur les conditions de travail des agents. Les éléments rationnels sont là, et il est clair que tous les impacts des réformes n'ont pas été décrits. L'autonomie des EPL induit des changements relationnels au sein des équipes. La souffrance au travail due à la mise en place de la concurrence est une réalité. Et la concurrence ne se limite pas à l'apprentissage, elle concerne aussi l'enseignement général. Les EPL affichent maintenant leurs résultats. Et l'on voudrait nous faire croire que cela n'a pas d'impact sur les conditions de travail des agents ?

M. TRONCO répond que le mixage des publics est une question qui sera abordée en CTEA. Cette mesure ne fait pas l'objet d'une mise en place généralisée. Aucune préconisation en ce sens n'a été faite par l'administration centrale. La DGER entend bien les inquiétudes des représentants du personnel au sujet de l'autonomie. Mais l'autonomie n'est pas l'indépendance, elle est contrôlée par l'autorité académique, y compris sur le plan budgétaire. Il est exact que la réforme des seuils a généré un supplément d'autonomie, en permettant des adaptations en fonction du contexte local, avec des contraintes fortes en matière de sécurité. C'est une marge d'adaptation que donne la réforme.

M. SIGALA (UNSA) déclare que l'autonomie pédagogique existe depuis 1985 et que ce n'est pas le sujet. Le sujet, c'est la réorganisation des enseignements, le passage, ou pas, en conseil intérieur et en conseil d'administration. On mélange les autonomies. Combien d'EPL ont-ils délibéré de la réforme des seuils dans le cadre de leur projet pédagogique ? On est dans la confusion.

M. TRONCO répond que la DGER fournit les outils d'analyse aux différents acteurs. Le constat se fera au fil du temps, sur la base d'un retour d'expérience objectif. Une mission conjointe CGAAER-IEA donnera le moment venu de premiers éléments de bilan.

Mme GUYOT signale qu'une étude a été demandée sur l'impact de la loi sur la structuration des EPL.

M. SIGALA (UNSA) déclare que dans le passé d'excellents rapports sont passés à la trappe.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant l'impact des réformes du baccalauréat et des voies générale et technologique sur les conditions de travail des agents, est le suivant :

**« Le CHSCTM regrette que l'administration n'ait pas suivi le guide sur lequel elle dit s'être appuyée pour réaliser son étude d'impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats généraux et technologiques de l'enseignement agricole et du rehaussement des seuils de dédoublement.**

**Ainsi, le CHSCTM regrette que la DGER et le SRH n'ait suivi le conseil "Points de vigilance et bonnes pratiques : Il est important d'éviter la tentation de minimiser les impacts pour ne pas démobiliser les agents."**

**<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-delaboration-dune-etude-dimpact-matiere-de-ressources-humaines> »**

M. SOLER constate que cet avis, comme ceux qui sont d'ores et déjà annoncés, ont été rédigés avant la réunion, alors même que certaines réponses au moins, et l'on ne peut pas s'en exonérer, ont été ou seront apportées en séance. On est plus dans la posture que dans le souci d'avancer. Il met aux voix ce premier avis.

M. GAUTIÉ (FSU) répond que ces avis ont été effectivement rédigés avant le début de la réunion, en réponse aux documents préparatoires envoyés par l'administration. Ils ne sont pas figés ; ils ont été ou seront éventuellement modifiés en fonction des éléments présentés en séance.

M. SIGALA (UNSA) regrette de constater n'avoir reçu qu'hier, sans échanges préalables, les projets d'avis présentés par la FSU et par FO. Pour ce qui est des réformes, elles ont été malheureusement votées et s'y opposer maintenant ne changera rien. Les votes au parlement sont intervenus malgré notre opposition en intersyndicale (CGT, FSU, FO, UNSA).

M. SOLER ne verrait que des avantages à ce que les propositions d'avis soient transmises en amont de la réunion aux membres, ainsi qu'à l'administration.

L'avis est adopté par 6 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO, UNSA), une représentante du personnel (CFDT) s'abstenant, les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. CHARASSE (FO) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant les impacts des réformes du baccalauréat et des voies générale et technologique sur les conditions de travail des agents, est le suivant :

**« Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.**

**Globalement, le CHSCTM déplore que la réforme du bac et du lycée modifie profondément l'organisation des lycées généraux et technologiques, l'organisation des emplois du temps, la charge et les conditions de travail des personnels.**

**Tout d'abord, la réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de l'amplitude de la journée et de la semaine de travail en raison d'une organisation plus complexe de l'emploi du temps en lien avec les spécialités, la pluridisciplinarité et les nouvelles formes d'évaluation.**

**Cette réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de la charge de travail avec la multiplication et évolution des formes de l'évaluation (par exemple, en Français).**

**Elle aura également un impact sur la rémunération pour les enseignant-es qui enseignent dans des disciplines dont l'évaluation passe d'une épreuve terminale à une E3C ; ou encore un impact sur les professeur-es principales-aux et les enseignant-es de mathématiques et histoire géographie, par exemple, qui sont informé-es au compte goutte, au jour le jour de la mise en œuvre pratique de la réforme. Le CHSCTM considère important le stress provoqué par l'absence d'expression de l'IEA sur les conférences pédagogiques pour répondre aux questions des agent-es.**

**La non affectation de la pluridisciplinarité en STAV, l'enseignement scientifique ou le SNT dans la voie générale a entraîné une concurrence, une tension entre les disciplines, les enseignant-es voire avec les proviseur-es-adjoint-es. Cela constitue aussi, selon le CHSCTM une source de tension, de stress et de risques psycho-sociaux.**

**Les nouveaux dispositifs d'évaluation (E3C) entraînent la modification du rôle des proviseur-es qui ont la charge du choix des sujets.**

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

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

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

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

M. SOLER met aux voix ce deuxième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant la modification et transformation de la notion de seuil de dédoublement devenue indicative, est le suivant :

**« Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es. La question qui se pose concrètement est : combien d'enseignant-es ont été directement impactés, par une réduction de leur service et obligés de prendre une classe en plus ou de se retrouver en sous-service avec l'insécurité que cela peut générer ?**

**L'étude d'impact de la DGER et du SRH semble conclure à un impact nul sur les conditions de travail des agent-es hormis les Directeurs-Directeurs adjoints des EPLEFPA.**

- **Pourtant, la modification des seuils de dédoublement pose des problèmes d'organisation des emplois du temps, notamment pour des raisons de capacité des salles, de moyens de transport et d'équipements.**
- **Pourtant, cette réforme a induit une augmentation de la charge de travail et pour certain-es collègues, de l'amplitude horaire de leur travail. L'augmentation des seuils de dédoublement a conduit des enseignant-es à enseigner dans une ou plusieurs classes supplémentaires pour arriver à leur maxima de service. D'autres ont été obligés de compléter le service sur un autre lycée ou un CFA. Cela a parfois conduit à une augmentation de leur temps de trajet vers leur lieu de travail.**
- **Pourtant, cette suppression de la notion de seuils obligatoires dans les formations a également abouti à une augmentation du risque pour les élèves-étudiant-es et leurs enseignant-es, notamment pour les travaux pratiques (TP). En effet, malgré certaines affirmations, tous les TP-TD sur le terrain ne sont pas concernés par les seuils dits de sécurité.**
- **Pourtant, ce dispositif a également conduit à la dégradation du climat scolaire avec des classes plus « chargées » et du suivi et de l'accompagnement des élèves, en particulier en situation de handicap.**

**Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme. »**

M. SOLER met aux voix ce troisième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. BLEUVEN (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant la réforme de la formation professionnelle continue et par apprentissage est le suivant :

**« Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.**

**Cette réforme de la formation professionnelle conduit à la mise en concurrence des établissements, l'absence de régulation, le changement de mode de financement, le changement des conditions d'accueil des apprenti-es. Tout cela entraîne une augmentation de la charge de travail des personnels, de l'insécurité quant à leur avenir professionnel.**

**De plus, les centres et l'ensemble de leurs agent-es doivent "faire évoluer leur organisation", "se mettre en projet". Elles et ils se retrouvent dans le plus grand flou concernant le financement de leurs projets d'infrastructure, leurs "grands travaux" et la pérennité de ceux déjà engagés.**

**Cette réforme ne constitue pas seulement une modification du mode de financement mais c'est véritablement un changement de paradigme de la formation professionnelle. Ainsi, notamment, il sera nécessaire d'aboutir à l'évaluation des besoins, à la mise en œuvre d'un plan d'action... dans l'objectif de recruter dans un système ultra-concurrentiel. Une des conséquences claires sera l'alourdissement de la charge par la multiplication des réunions réalisées dans le cadre du bénévolat.**

**Cette réforme entraîne également une pression supplémentaire du fait de l'évaluation permanente. Chaque centre doit répondre à une certification et afficher les résultats aux examens.**

**Du fait de tous ces éléments, le travail d'ingénierie va se voir considérablement augmenté aboutissant à une augmentation de la charge de travail.**

**Enfin, l'absence des représentant-es des personnels dans l'élaboration des référentiels aggrave encore l'insécurité ressentie par les personnels qui se sentent dépossédés du cœur de leur métier.**

**Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme. »**

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), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

## ***1 - 2 - Évaluation des risques liés à l'utilisation de produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et mesures de prévention***

M. SOLER rappelle que ce sujet, porté par les ISST avec la compétence qu'on leur connaît, figure en bonne place dans le programme de prévention ministériel 2019-2022.

M. CLAVEL présente les documents envoyés aux membres du CHSCTM au sujet du logiciel « Seirich », dont il rappelle qu'il n'a pas été conçu spécifiquement pour l'enseignement technique, mais qu'il a été créé par l'INRS et dont la MSA est partenaire. Avant de recommander cet outil, le ministère s'est attaché à ce qu'il soit utilisé dans quelques organisations (EPL et établissements d'enseignement supérieur) afin de prendre en compte les situation du terrain.

M. GAUTIER (FSU) estime que l'outil « Seirich » ne paraît pas adapté au contexte pédagogique des laboratoires des établissements scolaires. L'intention du MAA est-elle de procéder à cette adaptation ?

M. CHARASSE (FO) ajoute que cet outil a été développé avec le concours des industries du secteur, et qu'il s'adresse davantage et en toute logique à des professionnels formés plutôt qu'à des jeunes en formation.

Mais il peut être utile pour les exploitations agricoles des EPLEFPA. C'est un logiciel qui ne résout pas tous les problèmes, notamment ceux concernant le stockage et la question essentielle de l'élimination des déchets, sujet sensible dans nombre d'établissements d'enseignement. Par ailleurs, la question du sous-investissement en matière de sécurité dans les laboratoires (matériels vétustes, souvent hors-service...) est patente, il est donc urgent d'augmenter les moyens.

Mme NARDOT-PEYRILLE précise que la mise en place de l'outil est fastidieuse parce qu'il faut faire l'inventaire de tous les produits, et rentrer toutes les informations, ce qui suppose avoir accès aux fiches de données de sécurité des produits à jour. Mais une fois cette première étape franchie, on peut établir des hiérarchisations, créer sa propre structure (par exemple un EPL), définir les postes de travail dans cette structure, créer des alertes (par exemple au sujet des dates de péremption), réaliser des étiquettes. Il est également possible d'importer des documents sous format pdf (FDS par exemple) et d'échanger les fichiers de données au format xls ou ser.

M. CLAVEL signale que la MSA s'est engagée à mettre à disposition début 2020, pour le secteur privé comme pour le secteur public, un fichier de base de données de produits phytopharmaceutiques, ce qui permettra d'alléger la partie fastidieuse de renseignement. L'INRS a pris le même engagement, sous la forme d'une plate-forme sur un site Internet spécifique. D'autre part, l'ONIRIS de Nantes, mais cela ne concerne que les établissements de l'enseignement supérieur, a signé une convention avec le MAA aux fins de mise à disposition des données de laboratoire, avec un accompagnement en appui au déploiement de Seirich, y compris en termes de formation. Des formations qui pourront aussi accueillir des agents de l'enseignement technique. « Seirich » n'est pas qu'un outil d'expert ; il a un aspect pédagogique incluant les plans d'action.

M. RENAULT témoigne avoir constaté qu'en Bretagne, en 2019, de vraies réponses adaptées pouvaient être apportées aux structures, avec l'appui de la MSA. Pour autant, l'investissement initial en temps est important.

M. GAUTIÉ (FSU) déclare que les agents de laboratoire et les professeurs de physique-chimie n'ont pas compris que le MAA souhaitait déployer « Seirich » dans les laboratoires. Le problème de l'inventaire des produits est réel ; à cela s'ajoute un manque de moyens pour l'entretien des sorbonnes, par exemple. « Seirich » n'apporte que des réponses incomplètes. Les agents du MAA travaillant en laboratoire se sentent insuffisamment accompagnés dans leurs obligations.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que le problème n'est pas général. Il est manifeste dans certains EPL, là où l'information manque.

Mme CLARENC (CFDT) ajoute que l'entretien est très important et qu'il est coûteux. On a évoqué les sorbonnes à juste titre, mais il n'y a pas que cela. Il faut dégager des crédits suffisants pour assurer à la fois l'entretien des matériels et leur renouvellement.

M. GAUTIÉ (FSU) rappelle que « Seirich » ne résout pas le problème de l'élimination des déchets, pas plus que celui du stockage et de la ventilation des locaux. Le DGER, M. VINÇON, a signé en janvier 2019 une lettre laissant supposer que les dispositions du code du Travail concernant les produits dangereux ne s'appliquent pas aux laboratoires. Cette lettre n'a pas véritablement été diffusée. Elle est introuvable sur le site Internet « Chlorofil », et est inconnue de certains ISST. Cette lettre est-elle toujours d'actualité ? Par ailleurs les agents sont très inquiets au sujet de l'étendue de leurs responsabilités, et l'administration ne leur apporte pas de réponse. Globalement, ils manquent à la fois d'appui, de formation et d'information.

Mme GUYOT répond que la lettre de M. VINÇON est toujours d'actualité, et qu'elle doit être diffusée. Elle traite des dérogations aux travaux interdits hors de toute mise en situation professionnelle. La réglementation relative aux produits dangereux s'applique bien évidemment aux laboratoires. Cette lettre sera de nouveau diffusée. Il n'est pas normal que les enseignants n'y aient pas eu accès.

M. CLAVEL convient que le logiciel « Seirich » ne répond pas à toutes les questions. Il évalue les risques et c'est essentiel, afin de permettre la mise en place d'un plan d'action et de prévention.

En réponse à Mme CLARENC (CFDT), M. CLAVEL précise que l'outil ne traite pas les mélanges de produits, que ces mélanges soient intentionnels ou qu'ils soient induits par un rapprochement de déchets.

Pour M. HERBERT (FSU), les fiches de données de sécurité concernent des travailleurs adultes, pas de jeunes apprenants.

M. CLAVEL fait observer que les risques sont réglementés pour les élèves de moins de 18 ans dans le cadre des travaux dits "réglementés". Il existe des interdictions pour la grande majorité des CMR, et pour le reste l'exposition des jeunes est soumise à une déclaration de dérogations extrêmement encadrée.

M. SOLER rappelle que le sujet est un axe important du PNP, et qu'il est pris très au sérieux par l'administration.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant les risques chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA, est le suivant :

***« Le CHSCTM constate que la fiche préparatoire transmise par l'administration sur le point inscrit à l'ordre du jour concernant l'évaluation et la prévention des risques liés à l'utilisation des produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA, est incomplète. Il s'étonne que la lettre de Monsieur le DGER en date du 7 janvier 2019 ne soit pas citée, comme il s'étonne que cette lettre ne soit pas diffusée auprès des personnels concernés. Cette lettre indique que les élèves, étudiant·es, apprenti·es et stagiaires présent·es dans les salles de TP de sciences ne sont pas concerné·es par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et renvoie à la responsabilité des personnels qui les encadrent. Elle pose plus de questions qu'elle n'en résout ! L'absence de publicité signifie-t-elle qu'elle n'est pas applicable ?***

***Beaucoup de documents fournis en amont de la réunion du 12 novembre 2019 concernent le logiciel SEIRICH, conçu pour les entreprises et les exploitations agricoles mais non suffisant pour les activités de laboratoire en EPLEFPA. SEIRICH ne résout pas les problèmes de ventilation dans les labos, les problèmes récurrents de sorbonnes en panne, de stockage des produits chimiques, etc. La fiche d'évaluation du stage effectué à Poitiers en juillet 2018 illustre d'ailleurs la difficulté de transposer le contenu aux laboratoires des EPLEFPA : "manque d'exemples adaptés aux laboratoires d'enseignement", "La gestion des stocks et l'élimination des déchets sont des préoccupations constantes chez les techniciens de laboratoire que SEIRICH ne pourra pas résoudre."***

***Le CHSCTM constate que les mesures de prévention et de protection sont très variables d'un établissement à un autre. Il affirme la nécessité que tous les établissements disposent de crédits dédiés à la sécurité dans les laboratoires afin de mettre les moyens pour des équipements de protection efficaces***

***et contrôlés, que les personnels de laboratoires, les enseignant-es et secrétaires générales et généraux soient régulièrement informé-es et formé-es et que les rédacteur-trices des programmes pédagogiques prennent en compte les risques liés à l'utilisation de produits chimiques dangereux. »***

M. SOLER met aux voix ce cinquième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

***I - 3 - 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)***

M. TRONCO rappelle que l'employeur a une obligation en matière de santé et sécurité au travail. L'article L.4121-1 du code du Travail prévoit ainsi que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : (...) 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Ainsi, la mise en place d'EPI rentre dans le cadre de « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ». L'article R. 4321-1 du code du Travail prévoit que l'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité. Les EPI sont soumis, de manière plus précise, à des règles prévues par le Code du Travail (notamment l'art. R. 4312-6 qui renvoie à des règles techniques de conception et de fabrication figurant en annexe du code du travail, et les articles R.4312-7 à -9). Conformément à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ces règles du code du Travail s'appliquent aux agents employés directement par l'État. Elles s'appliquent également aux salariés de droit privé des exploitations et ateliers technologiques des EPLEFPA par plusieurs notes de services. Par ailleurs l'article L.4122-1 du code du Travail prévoit : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses commissions au travail ». Les CHSCT-REA et les commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA doivent être consultés au préalable à la mise en place de cette organisation et de ces moyens adaptés. Ainsi, l'article R.4323-97 du code du Travail indique que : « l'employeur détermine, après consultation du CHSCT, les conditions dans lesquelles les EPI sont mis à disposition ».

M. RENAULT commente et complète le diaporama sur ce sujet, envoyé aux membres du CHSCTM préalablement à la réunion. L'employeur doit veiller à l'utilisation effective des EPI, qui constituent une réponse technique. Mais il y a bien des choses à faire en amont. Le point de départ du choix des équipements est le DUERP, avec le programme local de prévention. Il faut bien constater, pour le regretter, qu'on assiste rarement à des débats en CoHS ou en CHSCT au sujet des EPI, et que les médecins de prévention sont rarement associés à leur choix.

M. GAUTIÉ (FSU) fait état de nombreuses remontées du terrain selon lesquelles les chefs des établissements de l'enseignement technique refusent de financer les EPI de leurs agents au prétexte que c'est le MAA l'employeur, et non pas eux, qu'ils n'ont pas de crédits pour les acheter, et que s'ils les finançaient ce serait aux dépens d'autres postes.

Mme BAULAND (CFDT) indique que jusqu'en 2013 environ, les EPI étaient souvent payés par les régions, sur les crédits destinés aux élèves et aux enseignants. Le circuit de financement a changé : actuellement les

crédits ne sont plus envoyés aux EPL, mais directement mis à la disposition des élèves. Il est très important que les CoHS débattent du sujet et que les EPL financent.

M. RENAULT fait observer que, pour certains directeurs, il peut y avoir ambiguïté entre les notions d'employeur (le ministère de l'Agriculture) et de chef de service (le directeur d'établissement).

M. TRONCO se déclare surpris des propos rapportés, que des directeurs affirment que fournir des EPI n'est pas de leur compétence.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que les directeurs ne disent pas seulement « Ce n'est pas de ma compétence », ils disent aussi : « On n'a pas les moyens pour financer ». On a eu un exemple concret à Saugues avant l'accident mortel.

M. BLEUNVEN (FSU) souligne que le problème ne se limite pas à quelques établissements. Le directeur d'un EPL du Tarn-et-Garonne a écrit un courrier dans lequel il affirmait qu'il n'avait pas d'obligation à fournir des EPI, EPI dont l'éventail est très large puisqu'on doit en porter lors de nombreuses activités rythmant la vie d'un lycée : ateliers d'agro-équipement, laboratoires, sport, etc. Une réponse officielle a été apportée en 2011 sur le mode de financement des EPI à l'Éducation nationale, par une réponse ministérielle au député du Morbihan Michel Grall : cette réponse, qui est toujours valable, précisait que les directeurs doivent financer les EPI. Le MAA doit lui aussi se positionner clairement, et faire en sorte que ce ne soit pas, comme trop souvent, des EPI inadaptés, achetés au rabais. Il faut aussi prévoir et budgéter le renouvellement des matériels : un casque a une durée de vie limitée : à la date de péremption il faut le remplacer, même s'il n'a pas servi. La réponse du MAA doit traiter à la fois de la question de la responsabilité et de celle du financement.

M. COPPÉRÉ (UNSA) déclare que les enseignants ne sont pas les seuls concernés : les accompagnateurs, notamment AESH (Accompagnants des élèves en situation de handicap) le sont aussi.

M. TRONCO annonce qu'il va préparer un rappel argumenté, destiné aux directeurs.

M. HERBERT (FSU) fait remarquer que des EPI peuvent être conformes mais pas confortables, ce qui fait qu'ils ne sont pas portés.

Mme BAULAND (CFDT) est du même avis, d'où l'utilité d'un débat en CoHS.

M. SOLER rappelle que le CHSCTM peut rappeler la loi, mais ne se préoccupe pas du financement. Une discussion dans les instances locales est une bonne idée ; c'est la seule solution pour que les EPI soient bien adaptés aux agents.

En réponse à Mme GIRARD (CFDT), Mme NARDOT-PEYRILLE précise que « Seirich » ne vas pas aussi loin dans le degré de détail que la date de péremption des EPI. Il existe une partie « gestion des EPI » dans « Seirich », mais seulement pour le risque chimique.

M. RENAULT signale que les assistants de prévention ont reçu des ISST des documents de suivi des EPI.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant les EPI (Équipements de protection individuelle), est le suivant :

**« La réglementation impose aux employeurs de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité et la santé de leurs salarié·es, notamment en leur fournissant des équipements de protections individuel et collectif en fonction des risques auxquels elles/ils sont exposé·es. Ils doivent également s'assurer de la conformité de ces protections, de leur maintien en état et de leur compatibilité. Enfin ils doivent également s'assurer du port effectif de ces EPI par les salarié·es (Code du Travail:article R.4321-4 - article R.4323-95 - articles L4121-1 et suivants).**

**La réglementation rappelle aussi que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs (Article L4122-2).**

**Pourtant nous observons que dans de nombreux établissements de l'Enseignement Agricole Public cette obligation n'est pas respectée, ou que partiellement et qu'il existe des situations diverses d'une région à l'autre et d'un établissement à l'autre. Cette question revient chaque année et est régulièrement soulevée dans les Conseils d'administration des EPLEFPA et les CTREA, mais sans qu'aucune réponse définitive ne soit apportée.**

**En matière de financement et de fourniture des EPI, certains personnels doivent les acheter eux-mêmes, d'autres ont conservé les équipements qui leur ont été fournis lorsqu'ils travaillaient dans le secteur privé, d'autres les achètent au titre des matériels pédagogiques, d'autres se les procurent au travers de la taxe d'apprentissage ...**

**Pour justifier leur refus de financer ces EPI, notamment aux enseignant·es, les chefs d'établissements se réfugient derrière l'absence de moyens dans leur budget ou le fait qu'ils ne sont pas employeur des personnels titulaires, ...**

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

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

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

M. SOLER met aux voix ce sixième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

#### **I - 4 - 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**

Mme PRÉVOST rappelle qu'à la suite du vœu du CHSCTM exprimé lors de sa réunion plénière du 29 mars 2018, l'École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT) a eu recours aux services du cabinet SECAFI afin de réaliser une expertise sur la situation particulière de l'organisation du travail à l'animalerie et de ses agents. Un CHSCT local exceptionnel s'est tenu le 12 septembre 2018 afin de procéder à la restitution de celle-ci. Le CHSCT a exprimé son accord sur les conclusions du rapport. L'ancien responsable des animaleries, mis en cause, a été déplacé et repositionné (avec son accord) au sein d'un service déconnecté de celles-ci. Il n'y a donc plus de contact direct et quotidien entre lui et les animaliers. Un nouveau responsable des animaleries a été nommé afin d'accompagner la réorganisation du service et d'améliorer les conditions de

travail des agents. L'encadrement a été partiellement renouvelé. Les agents qui en avaient exprimé le souhait se sont vu proposer une mobilité interne. Un nouveau médecin de prévention a été nommé en mars 2019 : sa contribution au quotidien au suivi de ce dossier est très appréciée. Le dossier est suivi en direct par l'équipe de direction. Les premières solutions ont été rapidement mises en œuvre. Une situation stable a été retrouvée. Une action plus large et plus globale de prévention des RPS a été engagée, dans le cadre d'un programme de prévention spécifique. Enfin, une cellule de veille a été mise sur pied. Bien entendu, le CHSCT de l'établissement suit l'évolution de la situation de près.

En réponse à Mme BAULAND (CFDT), Mme PRÉVOST déclare que 12 établissements de l'enseignement supérieur ont mis en place un plan d'action de prévention des RPS, y compris les ENV.

M. GAUTIÉ (FSU) considère qu'il y a tout lieu de se réjouir de l'action du CHSCTM, qui a incité au recours à un audit extérieur unanimement salué. Il est dommage que la direction de l'ENVT ait cru de son intérêt de marginaliser le CHSCT de l'établissement. Le diagnostic RPS antérieur n'était pas un diagnostic partagé. Le rapport du cabinet SECAFI a mis en évidence une « école souffrante », et souligné le risque de RPS dans l'établissement. Pour conclure il faudrait pousser l'analyse, jusqu'à identifier les freins. Le rapport n'a pas qualifié les faits de « harcèlement », mais il a relevé des brimades répétées, et d'autres agissements inacceptables que la justice sera amenée à apprécier.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant l'évaluation et bilan de la démarche d'expertise agréée à l'ENVT et suivi des actions de prévention consécutives à l'adoption du rapport par le CHSCT, est le suivant :

**« Le CHSCTM constate que l'expertise agréée qu'il avait demandée en mars 2018 a été menée par un cabinet d'audit.**

Le CHSCT Ministériel, lors de sa séance du 29 mars 2018, a émis un vœu relatif à l'Ecole Vétérinaire de Toulouse :

*Le CHSCTM déplore la situation dégradée à l'ENVT. Il soutient la volonté des élus du CHSCT de l'école de recourir à l'expertise agréée au titre de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 82 afin d'établir un diagnostic partagé de la situation de cet établissement. Le CHSCTM souhaite être informé régulièrement des résultats de la démarche engagée.*

**Le rapport du cabinet a été présenté en CHSCT de l'ENVT le 12 septembre 2018.**

**La fiche préparatoire transmise en amont de la réunion du CHSCTM du 12 novembre 2019 confirme que : "les principales préconisations du cabinet d'audit pour améliorer l'encadrement et les conditions de travail, à savoir revaloriser la fonction d'animalier, identifier les évolutions professionnelles susceptibles de répondre aux difficultés et aux attentes des personnels sont partagées par la direction de l'école".**

**Le CHSCTM s'étonne que la fiche mentionne que "ces dysfonctionnements ont créé un profond mal-être mais la qualification de harcèlement n'a pas été retenue." En effet, seule la justice peut qualifier des faits de harcèlement. Par contre le rapport d'expertise évoquait bien des "agissements répétés", laissant ouverte la voie de l'action judiciaire.**

**Le CHSCTM constate que l'expertise extérieure par un cabinet professionnel a permis d'identifier et caractériser des situations de travail génératrices de souffrance au travail. La démarche est donc validée par l'expérience.**

**Mais le CHSCTM regrette qu'au-delà de l'affirmation que la direction de l'école partage les préconisations proposées par le cabinet d'audit, un plan d'actions de prévention, associant le CHSCT,**

*avec l'appui du cabinet, ne soit pas présenté dans cette instance, peut-être parce que non formellement élaboré. L'audition de la direction de l'école, comme des experts désignés, aurait sans doute permis d'évaluer plus à fond la démarche choisie et les freins potentiels.*

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

M. SOLER met aux voix ce septième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

### ***I - 5 - Mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques***

Mme GUYOT informe l'assistance que ce groupe de travail se constituera bien, sous l'égide du CNEA, mais qu'il a fallu travailler en amont sur la construction d'une plate-forme numérique digne de ce nom, notamment avec l'ENSFEA, au sujet de la sécurité dans les chantiers forestiers lors des formations. Cette construction prendra forme au cours du premier semestre 2020, et pourra faire l'objet d'une présentation à la fin de l'année 2020 ou au début de l'année 2021. Des réunions préparatoires ont déjà eu lieu, en particulier le 17 octobre dernier avec les directeurs d'établissements forestiers. Il s'est notamment agi d'éviter un apport brut de connaissances, afin d'être inter-actif, pratique et efficace. Un budget de 20.000 € a été dégagé pour cette action, à laquelle les formateurs de CFPPA sont associés.

M. CLAVEL rappelle que le programme national de prévention validé par le CHSCTM lors de sa réunion plénière du 15 octobre à Rennes prévoit 4 actions phares de son axe 5 sur cette thématique. Une réunion a déjà eu lieu le 7 novembre dernier avec l'atelier forestier de Meymac, en Corrèze, afin de développer un partenariat en vue de la création d'outils véritablement adaptés dans le cadre de « Touscaps », en collaboration avec la Fédération des sapeurs-pompiers de France. Il est par ailleurs prévu d'organiser des journées techniques d'échanges avec les enseignants formateurs du secteur public comme du secteur privé, afin d'intégrer un certain nombre d'innovations en matière de santé sécurité en chantier pédagogique forestier. L'échéance pour cette dernière action se situe fin 2020-début 2021.

M. BLEUVEN (FSU) déclare que la question de la sécurité lors des chantiers forestiers a été soulevée à plusieurs reprises en CHSCTM. La DGER avait annoncé la création d'un groupe de travail. Elle nous l'annonce toujours mais on ne le voit toujours pas. Le problème posé est celui de l'encadrement et de la gestion des chantiers. « Seirich » ne peut apporter qu'une réponse partielle. Tous les EPL forestiers sont très loin de disposer des mêmes outils que l'EPL de Meymac. Meymac est une exception. La question des EPI est très importante et aurait dû être abordée bien avant. Certains collègues doivent acheter leurs EPI sur leurs propres deniers. Il faut bien comprendre que tous les chantiers forestiers ont lieu à l'extérieur. Il faut passer des contrats avec des professionnels, et suivre ces contrats. Ces questions-là doivent être traitées. La réponse par le réglementaire ne suffit pas. Ce sont des chantiers pédagogiques, il faut insister là-dessus. Il conviendrait donc d'élargir le groupe de travail annoncé, et le pérenniser. Le travail peut commencer dès aujourd'hui, sans attendre la finalisation de la plate-forme annoncée.

M. VAUCOULEUR (FSU), qui précise être, tout comme le précédent intervenant, enseignant forestier, déclare que l'affichage ne suffit pas. C'est à un programme de grande ampleur que l'administration doit

s'atteler. Les enseignants forestiers sont environ 200, mais d'autres enseignants sont exposés à des risques similaires. Il faudrait réfléchir à une habilitation préalable, dans le cadre d'une formation. Actuellement des agents sont recrutés, et mis en situation d'exercer une responsabilité pénale, sans avoir reçu aucune formation. Il faut reconnaître l'ensemble des missions des 60 EPL forestiers. Il n'y a qu'à Meymac qu'un agent suit les questions de sécurité. On nous parle d'organiser des journées d'échanges sur les pratiques ; il est à craindre que l'issue n'en soit qu'une immense frustration. Les EPL forestiers, comme d'autres d'ailleurs, subissent de fortes pressions financières : en conséquence, ils donnent la priorité à la recherche de revenus pour l'établissement, et pas à la sécurité. On nous parle d'un partenariat avec Meymac ; très bien, mais quid des autres ? On ressort à chaque fois un établissement exemplaire, et l'on oublie les autres. Les agents attendent des mesures fortes. Les risques d'accidents mortels sont permanents.

Mme GUYOT répond que la volonté de l'administration est bien de répondre aux attentes des enseignants comme aux équipes de direction. Les outils ne sont que des moyens, mais ils sont indispensables. Elle confirme qu'un groupe de travail issu du CNEA sur les chantiers forestiers sera réuni au cours du premier semestre 2020.

M. VAUCOULEUR (FSU) signale que cette semaine a eu lieu à Meymac une formation d'une journée au bûcheronnage, destinée aux enseignants. Une seule journée, alors que le certificat d'aptitude professionnelle au bûcheronnage, c'est huit mois de formation.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques, est le suivant :

**« Le CHSCTM rappelle que cette problématique a fait l'objet d'un avis lors de la réunion du 29 mars 2018, faisant suite au décès de Yoan Bérodot, formateur du CFPPA de Saugues mort sur un chantier «école» le 22 septembre 2016.**

**Cet avis demandait : « ...la mise en place d'un groupe de travail permettant de transposer la réglementation aux chantiers "écoles" ».**

**Le CHSCTM ne peut donc que valider la proposition de la DGER de mettre en œuvre un groupe de travail format CNEA, mais regrette le temps perdu depuis un an et demi et demande que le travail s'engage dans les plus brefs délais.**

**Le CHSCTM demande que ce groupe de travail ne se résume pas à une réunion au 1er trimestre 2020 mais s'inscrive dans la durée, le sujet ne pouvant se résumer au seul projet de cahier des charges d'une plate forme numérique.**

**Il demande que ce groupe de travail vienne lui présenter ses conclusions avant la fin de l'année scolaire. »**

M. SOLER met aux voix ce huitième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

## ***I - 6 - Obligations et responsabilités dans le transport des élèves et des étudiants***

Mme DRIF rappelle que dans les EPLEFPA, c'est le conseil régional qui "a la charge du transport pédagogique des élèves assuré dans le cadre des enseignements réguliers" (art. L. 214-6 du code de l'Éducation). En outre, l'article L. 913-1 du même code prévoit que "Dans les lycées agricoles, [les personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service] contribuent au transport pédagogique des élèves nécessaire aux enseignements réguliers". D'une manière générale, l'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents à l'occasion du service et le régime de responsabilité associé est décrit par la note de service DGA/MAJC/N99-1168 du 25 mai 1999. Par ailleurs, le risque routier est pris en compte dans le cadre du PNP.

Mme GUYOT précise que la note de service sur les sorties scolaires s'applique. Des ordres de mission doivent être établis. Il faut rappeler que c'est le chef d'établissement qui est responsable de l'organisation des visites, et non pas le SRFD.

M. RENAULT fait observer que les déplacements se font souvent dans des véhicules à 9 places, et que la note de service ne répond pas à toutes les questions. Il n'existe pas de taux d'encadrement officiel pour l'enseignement secondaire ; dès lors, c'est le directeur de l'EPL qui doit apprécier. La note de service n'apporte pas non plus de réponse au sujet des enseignants conducteurs.

M. BLEUVEN (FSU) rappelle que les enseignants souhaitent faire sortir les élèves des établissements, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la sécurité des jeunes ni des enseignants. Les régions n'investissent pas suffisamment dans les moyens de transport et/ou rechignent à laisser leurs personnels transporter les élèves. Dès lors, les enseignants sont contraints d'assurer la conduite des véhicules. La FSU demande, parce que ce n'est pas clair, de quelle couverture disposent les enseignants dans ce cadre, quelle est leur responsabilité. Le temps de travail est parfois largement dépassé lorsqu'il s'agit de reconduire les élèves le soir, à l'issue d'une journée de travail. Par ailleurs c'est le conducteur qui est responsable du port de la ceinture de sécurité des personnes transportées, et lorsque ces personnes transportées sont des jeunes, il n'est pas difficile d'imaginer les difficultés rencontrées dans l'observation de la règle. Il est important que la DGER fixe un cadre lorsque les sorties ne sont pas assurées par les véhicules et les chauffeurs du conseil régional. Dans cette perspective, une expertise doit être menée.

M. RENAULT fait remarquer qu'une sortie même brève doit être préparée. C'est le chef d'établissement qui donne l'autorisation de sortie : de ce fait la responsabilité de l'enseignant est diluée. Par ailleurs, certains conseils régionaux interdisent d'utiliser le personnel qu'ils rémunèrent pour transporter des élèves.

M. BLEUVEN (FSU) signale que si le véhicule utilisé n'est pas examiné soigneusement avant le départ (pression des pneus, etc.), c'est l'enseignant qui sera considéré comme responsable en cas de problème. Et la responsabilité morale s'ajoutera à la responsabilité pénale.

Mme BAULAND (CFDT) ajoute que l'amplitude de la journée de travail est un réel problème. Il n'existe pas de fiche de procédure à suivre en cas de déplacement. Il faudrait que les CoHS locales en débattent, et la plupart du temps elles ne le font pas. Un ordre de mission ne suffit pas. Pour assurer le « transport pédagogique des élèves », beaucoup d'établissements utilisent des agents qui ne sont pas enseignants et qui ne sont pas non plus chauffeurs, des ouvriers ou des administratifs par exemple. Par ailleurs il n'est pas exceptionnel que des EPL envoient des minibus à l'étranger, sans passer par des professionnels.

M. SIGALA (UNSA) déclare qu'on voit bien que la situation demande sérieusement à être clarifiée. On n'a pas parlé de l'obéissance hiérarchique, qui est un élément important du problème : ceux qui conduisent n'ont guère le choix de ne pas le faire. Par ailleurs un temps de travail qui peut dépasser 12 heures par jour

a forcément des conséquences, sinon sur la santé des agents, au moins sur leur état de vigilance. On n'a absolument aucune garantie sur l'état de santé des chauffeurs occasionnels. Aucune visite médicale spécifique n'est prévue. S'il y a des manques dans la réglementation, il va falloir les combler, et sans tarder. Il ne faut pas attendre qu'un accident grave se produise. Une intervention du CHSCTM est parfaitement légitime et justifiée dans ce cadre.

M. GAUTIÉ (FSU) fait remarquer que la question ne concerne pas que l'enseignement technique mais aussi l'enseignement supérieur. Il arrive que des véhicules administratifs y soient conduits par des étudiants.

M. RENAULT répond que ce n'est pas illégal.

M. SOLER précise que si la principale préoccupation du CHSCTM est bien la santé et la sécurité des agents, il ne peut qu'attirer l'attention sur les responsabilités de chacun à mettre en œuvre les procédures et sur les éventuels vides juridiques.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL rappelle que dans la note de service du 25 mai 1999 déjà citée, il est bien précisé que l'État doit avoir une assurance à part entière ; par ailleurs les notions de responsabilité pénale comme civile y sont détaillées.

M. SOLER clôt la discussion en se déclarant favorable à un travail particulier sur ce sujet du transport scolaire, dans le cadre du PNP, et avec la DGER et le SAJ.

M. BLEUNVEN (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant le transport des élèves, apprentis, stagiaires et étudiants, est le suivant :

**« Les personnels des établissements de l'enseignement agricole technique et supérieur sont amenés de façon plus ou moins régulière compte tenu des besoins pédagogiques, administratifs, financiers ou tout simplement pratiques à transporter des élèves-apprenti-es-stagiaires et étudiant-es. Enseignement pratique, lié au terrain, au territoire, ... l'enseignement agricole depuis sa création a dans son ADN des modalités pédagogiques qui l'oblige à confronter des éléments vus en classe aux réalités concrètes.**

**Mais cet aspect ne doit pas, selon les élu-es du CHSCTM : faire perdre de vue à l'État employeur ses responsabilités vis à vis de ses transports ; faire perdre de vue les responsabilités légales que le législateur a donné aux Conseils régionaux : faire perdre de vue les conséquences sur les conditions de travail et les différents risques pour les agent-es.**

**La règle générale est que "le transport des élèves et des accompagnateurs, en particulier à l'étranger, doit être assuré par un conducteur professionnel" (circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). À titre exceptionnel et supplétif, dans l'intérêt du service, le chef d'établissement peut être amené à demander à un-e enseignant-e d'accomplir cette fonction. Cette mesure supplétive est possible uniquement "dans le cadre des activités scolaires obligatoires ou de certaines activités périscolaires" (Circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). Les enseignant-es, même lorsqu'elles ou ils conduisent, ne sont pas déchargé-es de leur obligation de surveillance à l'égard de leurs élèves et qu'une faute de surveillance peut leur être reprochée.**

**Si certaines règles, surtout administratives, existent avant de permettre à un-e agent-e de transporter des élèves, de nombreuses conditions, obligatoires pour les chauffeurs professionnels, n'existent pas : pas de formation pour réaliser un transport collectif, pas de limitation de la durée horaire de conduite...Il faut ajouter à cela que les agent-es ne sont pas formés à la conduite dans des conditions difficiles de circulation comme cela peut être le cas pour d'autres salarié-es.**

*Pourtant, il n'appartient pas aux enseignant-es, au regard de leurs obligations statutaires, de conduire des véhicules, que ceux-ci soient personnels, de location ou de service.*

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

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

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

M. SOLER met aux voix ce neuvième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

### ***I - 7 - Fonctionnement des CHSCT-REA suite à la modification de l'arrêté du 13 mars 2012 et articulation avec les instances locales des EPLEFPA***

M. BLANC informe l'assistance qu'une enquête, initiée mi-octobre 2019 par le SRH auprès des SRFD au sujet du fonctionnement des instances locales des EPLEFPA et notamment leur articulation avec les CHSCT-REA, n'a pas permis d'obtenir à ce jour des retours suffisants (en raison des vacances scolaires notamment). Un nouvel alinéa du code rural et de la pêche maritime sur la formation restreinte des commissions d'hygiène et de sécurité des EPL, compétente en matière de conditions de travail, sera applicable après les élections professionnelles qui se dérouleront en 2022. Une note de service à ce sujet est prévue pour paraître en 2021.

M. GAUTIER (FSU) déclare avoir lu avec surprise dans le nouvel article du Code rural l'expression nouvelle et inédite de « conditions de vie au travail ». Qu'est-ce que cela signifie au juste ? Par ailleurs l'administration évoque une application en 2022. Mais à ce moment-là l'articulation des CoHS avec les CHSCT-REA ne se posera plus puisque les CHSCT n'existeront plus. Sur le terrain, on constate que la mise en place des CoCT est chaotique et brouillonne. Les CHSCT-REA rencontrent de nombreuses entraves qui les empêchent d'accomplir leurs missions, notamment en ce qui concerne les visites d'EPL et les enquêtes à la suite d'accidents graves.

En réponse à Mme BAULAND (CFDT), au sujet de l'enquête évoquée en introduction du point de l'ordre du jour, M. BLANC précise qu'à l'issue des retours une agrégation et une analyse des résultats est nécessaire, afin d'opérer un rapprochement entre le SRH et la DGER sur le sujet. C'est seulement à ce stade de l'opération qu'un retour pourra être fait devant le CHSCTM, retour qui dépendra de la qualité des réponses reçues.

M. BLANC précise également que dans l'attente d'une application pleine et entière du nouvel alinéa du code rural et de la pêche maritime, la note de service portant sur la création des CoCT continuera à s'appliquer. Les EPL qui ne l'ont pas déjà fait continueront à être incités à en créer. Quant à ce qui se

passera en 2022, notamment en ce qui concerne la cartographie des instances, une part d'incertitude subsiste, dans l'attente des textes d'application prévus par la DGAFP.

M. SIGALA (UNSA) estime que la question de la création des CoCT devrait obligatoirement être soumise aux conseils d'administration des EPL.

M. RENAULT déclare avoir constaté que certains EPL avaient créé formellement une CoCT, notamment par délibération du Conseil d'administration, sans pour autant que l'instance se soit encore réunie.

M. GAUTIÉ (FSU) s'interrogeant sur le pourquoi du rebasculé vers les CoCT des compétences en matière de conditions de travail des agents, M. BLANC répond qu'il s'agit d'assurer la sécurité juridique de l'instance et que lors de précédents groupes de travail sur le sujet, le SRH avait clairement fait part de sa volonté de trouver une accroche législative à cette instance.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant le fonctionnement des CHSCTREA et leur articulation avec les instances locales des EPLEFPA, est le suivant :

**« Le CHSCTM constate que l'administration n'a fourni aucun document préparatoire à l'examen de ce point. Le CHSCTM a pris connaissance de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui institue que "après l'article L. 811-9-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 811-9-2 ainsi rédigé :**

**"Art. L. 811-9-2.-Dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture, la commission d'hygiène et de sécurité se réunit en formation restreinte pour connaître des questions de conditions de vie au travail."**

**Le CHSCTM exprime son étonnement et son désarroi sur l'expression, qui ne fait pas sérieux, de "conditions de vie au travail". Autant on connaît "qualité de vie au travail" ou "conditions de travail", autant "conditions de vie au travail" n'est pas une expression usuelle, encore moins susceptible d'être intégrée dans un texte législatif !**

**Cet article rend déjà caduque la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 du 12/11/2018 : « la commission d'hygiène et de sécurité ne traite pas des questions relevant des conditions de travail au sein de l'établissement. » Cette même note qui précise : "l'instauration d'une commission locale ad hoc constitue le meilleur véhicule pour assurer un traitement fiable des problématiques liées aux conditions de travail et touchant l'ensemble de la communauté éducative d'un établissement."**

**Le CHSCTM s'interroge sur l'intention de l'administration, notamment vis-à-vis des commissions locales chargées des conditions de travail (CoCT), dont la note pré-citée prévoyait la possible mise en place.**

**Le CHSCTM demande à Monsieur le Ministre d'engager rapidement le travail sur le décret d'application et une nouvelle note de service, et, en l'attente, de stopper les mises en place, plus ou moins désordonnées et chaotiques selon les EPLEFPA, des CoCT qui n'avaient, et ont encore moins, de base légale.**

**Concernant les CHSCTREA, le CHSCTM a eu connaissance de plusieurs situations d'entrave à leurs prérogatives, comme les droits de visite ou d'enquête. Il réaffirme que les président-es de ces instances ne peuvent se soustraire aux obligations réglementaires et aux dispositions législatives. »**

M. SOLER met aux voix ce dixième avis.

Cet avis est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU, FO), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

## **II - Objectifs du futur plan Handi-Cap 2020-2022, adossé à la future convention avec le FIPHFP**

Mme DEVILLE-VIZITEU présente la fiche transmise aux membres du CHSCTM. Le sigle « BOE » signifie « bénéficiaire de l'obligation d'emploi ». Le groupe de travail « Handicap » s'est réuni le 7 octobre. Sa prochaine réunion est prévue en janvier 2020. La signature de la convention d'objectifs et de moyens avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) devrait intervenir en mars 2020. Cette convention est couplée au projet de plan triennal « Handi-Cap et inclusion ». La contribution du FIPHFP était de 1,2 millions d'euros sur 3 dans la convention 2017-2019. 6 axes de travail sont détaillés sur la fiche. Il y a déjà 52 ambassadeurs « handicap et compétences ». À noter qu'on ne parle plus aujourd'hui d'« intégration » mais d'« inclusion ». L'inclusion est de la responsabilité du collectif et non pas de l'agent.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que le dernier point de la fiche, « Permettre la portabilité des équipements acquis dans le cadre du maintien dans l'emploi en cas de mutation au sein du MAA mais également en cas de mobilité hors du MAA » revêt une importance particulière.

M. SIGALA (UNSA) se demande si on ne fait pas des calculs d'apothicaires pour se rapprocher des 6 %. Mais une personne titularisée sans concours bénéficie-t-elle d'une priorité au maintien sur le site ? Et comment sont comptés les contractuels rémunérés sur le budget des EPL ? Sur certains EPLEFPA cela peut représenter une centaine de personnes. Ces agents sont pris en compte dans les effectifs lorsque ça arrange le ministère.

Mme BAULAND (CFDT) estime que la question vaut d'être posée : les agents payés par les EPL sont-ils pris en compte dans le calcul des 6 % ?

M. SIGALA (UNSA) ajoute que lorsque des agents contractuels payés sur le budget des EPL se trouvent en situation de handicap au cours de leur carrière, ils sont parfois tout simplement licenciés, ou alors leurs contrats ne sont pas renouvelés, par exemple après un accident cardiaque .

M. HERBERT (FSU) déclare que dans les abattoirs, les agents se retrouvant en situation de handicap au cours de leur carrière sont en forte progression, et que le ministère n'a pas recruté assez d'agents pour les remplacer. Par ailleurs on constate que le fonds du FIPHFP est en baisse de 200.000 €.

Mmes GILLIERS-VAN REYSEL et DEVILLE-VIZITEU répondent qu'il est encore trop tôt pour affirmer que les fonds sont en diminution. Le montant accordé par le FIPHFP n'est pas encore fixé.

M. GAUTIÉ (FSU) signale qu'on a vu des personnels bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé licenciés ou mis à la retraite pour invalidité, plutôt que d'être maintenus dans leur emploi. Où sont le respect et la considération dus aux agents ?

M. SIGALA (UNSA) ajoute qu'on n'essaie pas toujours d'adapter le poste de travail des agents revenant de congés de longue maladie. On élimine des personnels considérés comme moins performants et qui coûtent plus cher que les autres. Actuellement, 2.200 à 3.000 agents du MAA se trouvent dans un « no man's land ».

Mme HARNICHARD (UNSA) signale que des agents en situation de handicap inscrits sur une liste d'aptitude d'IAE et se trouvant en congé de longue maladie n'arrivent pas à trouver un poste dans le délai imposé de deux ans. Ils devraient pouvoir bénéficier d'une prolongation de stage.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que les conseils régionaux sont plutôt plus compréhensifs que le MAA pour leurs propres agents. Par ailleurs les procédures suivies sont fréquemment méconnues par les représentants du personnel, incapables de ce fait de renseigner les agents.

Mme GILLIERS -VAN REYSEL répond que cette dernière question est parfaitement identifiée par le SRH. Il est envisagé de raccrocher le MAA à des formations interministérielles.

M. GAUTIÉ (FSU) demande au nom des représentants du personnel FSU et FO 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, concernant les objectifs du futur plan Handi-Cap 2020-2022, est le suivant :

**« Le CHSCTM rappelle que l'objectif de 6% de personnels handicapés n'est pas atteint par le MAA et regrette la faiblesse du recrutement des personnes en situation de handicap.**

**Au niveau ministériel (SRH), le "secteur handicap" se compose de 3 agent.es qui doivent à la fois s'occuper de la politique en matière de handicap mais aussi des dossiers d'aides et du recrutement.**

**Au niveau régional, force est de constater qu'il y a trop peu de correspondant.es handicap et dans certaines régions, il s'agit davantage d'un nom, sans réelle activité ! Depuis 2018, un réseau "ambassadeurs, ambassadrices du handicap" destiné à sensibiliser les agent.es et plus particulièrement les chef-fes de service se met en place. Mais ce réseau se base sur le volontariat et surtout le bénévolat des agent.es ! Cette situation entraîne pour les personnes en situation de handicap une disparité dans les aides, conseils et soutiens accordés.**

**Le CHSCTM demande à Monsieur le Ministre de prendre conscience de cette situation et de renforcer ce secteur tant en moyens humains que matériels.**

**Le CHSCTM estime que chaque agent.e doit bénéficier d'une aide humaine ou matérielle pour effectuer son travail avec son handicap. Son poste de travail doit être étudié et des aménagements mis en place en concertation avec sa direction, le médecin du travail et éventuellement des organismes spécialisés.**

**L'insertion d'une personne en situation de handicap implique une préparation, notamment du service et un accompagnement sérieux de la personne, ce qui n'est pas toujours le cas et, au contraire, mène parfois à des situations de discrimination intolérables.**

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

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

**(GT CTM du 18 avril 2019) »**

M. SOLER met aux voix ce onzième avis.

Cet avis est adopté par 2 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FSU), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), 2 représentants du personnel FO et un représentant du personnel FSU ayant quitté la salle préalablement au vote, les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

### **III - Questions diverses**

M. SOLER rappelle les « questions diverses » transmises par les représentants du personnel en vue de la réunion plénière du 12 septembre et qui n'ont pas pu être toutes examinées ce jour-là :

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 ?

La questions 4 a été examinée lors de la réunion plénière du 15 octobre, la question 7 lors de la réunion plénière du 12 septembre, les questions 5 et 6 ont été examinées aujourd'hui en points spécifiques de l'ordre du jour. Il reste donc les questions 1, 2 et 3.

### **a) Situation des élèves mineurs dans les EPL**

Mme GUYOT indique que la visite médicale des jeunes n'est plus obligatoire après 18 ans. Mais un directeur d'EPL ne peut pas déroger à la réglementation sur les travaux interdits. C'est bien lui qui est responsable s'il permet à un jeune de plus de 18 ans de participer à un stage sans visite médicale préalable alors qu'il sait que le jeune en question a un problème de santé. La DGER est prête à écrire sur ce sujet si le besoin en est exprimé. Pour résumer, le chef d'établissement est responsable, quelque soit l'âge du jeune.

### **b) RPS dans les EPL**

Mme DRIF déclare qu'un directeur d'EPL ne peut pas ne pas appliquer la loi. Il existe un plan managérial au MAA, et la DGER a demandé à toutes les DRAAF d'élaborer une charte de management et de veiller à ce que les EPL rédigent un projet d'établissement pouvant intégrer le bien-être au travail. Par ailleurs, les managers doivent obligatoirement suivre des formations sur la culture juridique.

M. HOURS (FO) déclare qu'une charte n'est pas opposable.

Mme DRIF répond que la DGER suit avec une attention particulière les projets d'établissement des EPL.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL signale que le plan managérial du MAA date de 2016 et qu'il a défini un certain nombre de valeurs. On peut le trouver sur le site Internet de la formation continue.

M. SIGALA (UNSA) considère que la question posée est basique et qu'elle n'a pas vraiment trouvé de réponse. Avec le turn-over des directeurs, et parfois l'absence d'archivage, on ne retrouve pas toujours des documents essentiels, par exemple le RIALTO. Il faudra tout repointer pour savoir si tout est à jour partout. La perte de mémoire dans les EPL peut induire un délitement de la gestion. Plus aucune procédure n'est respectée car perdue ou oubliée !

### **c) Heures de décharge dans les EPL**

Mme DRIF déclare qu'en cas de difficulté, les agents doivent s'adresser à la DRAAF, qui se tournera à son tour, éventuellement, vers la DGER.

Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie l'assistance et clôt la réunion, suspendue pour une pause méridienne de 13 h 10 à 14 h 10, à 16 h 35. Il rappelle que le CHSCTM se réunira en séance plénière le 4 mars 2020 à Paris, puis en groupe de travail « Crédits CHSCTM » le 24 mars 2020.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

Le secrétaire-adjoint du CHSCTM



Etwann COPPÉRE

Le président du CHSCTM



Patrick SOLER



## **Conclusions du CHSCTM du 12 novembre 2019, échéances et suites données**

<b>CONCLUSIONS DU CHSCTM</b>	<b>ÉCHÉANCES</b>	<b>SUITES DONNÉES</b>
. Avis n° 1 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 2 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 3 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 4 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 5 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 6 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 7 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 8 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 9 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 10 (cf. tableau ci-après) ;	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.
. Avis n° 11 (cf. tableau ci-après).	► 12 janvier.	► Réponse donnée le 13 janvier 2020.



## ***Avis rendus par le CHSCTM le 12 novembre 2019***

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

Le CHSCTM regrette que l'administration n'ait pas suivi le guide sur lequel elle dit s'être appuyée pour réaliser son étude d'impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes de l'apprentissage, des baccalauréats généraux et technologiques de l'enseignement agricole et du rehaussement des seuils de dédoublement.

Ainsi, le CHSCTM regrette que la DGER et le SRH n'ait suivi le conseil « Points de vigilance et bonnes pratiques : Il est important d'éviter la tentation de minimiser les impacts pour ne pas démobiliser les agents. »

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-delaboration-dune-etude-dimpact-matiere-de-ressources-humaines>

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

Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.

Globalement, le CHSCTM déplore que la réforme du bac et du lycée modifie profondément l'organisation des lycées généraux et technologiques, l'organisation des emplois du temps, la charge et les conditions de travail des personnels.

Tout d'abord, la réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de l'amplitude de la journée et de la semaine de travail en raison d'une organisation plus complexe de l'emploi du temps en lien avec les spécialités, la pluridisciplinarité et les nouvelles formes d'évaluation.

Cette réforme du baccalauréat général et technologique entraîne et entraînera une augmentation de la charge de travail avec la multiplication et évolution des formes de l'évaluation (par exemple, en Français).

Elle aura également un impact sur la rémunération pour les enseignant-es qui enseignent dans des disciplines dont l'évaluation passe d'une épreuve terminale à une E3C ; ou encore un impact sur les professeur-es principales-aux et les enseignant-es de mathématiques et histoire géographie, par exemple, qui sont informé-es au compte goutte, au jour le jour de la mise en œuvre pratique de la réforme. Le CHSCTM considère important le stress provoqué par l'absence d'expression de l'IEA sur les conférences pédagogiques pour répondre aux questions des agent-es.

La non affectation de la pluridisciplinarité en STAV, l'enseignement scientifique ou le SNT dans la voie générale a entraîné une concurrence, une tension entre les disciplines, les enseignant-es voire avec les proviseur-es-adjoint-es. Cela constitue aussi, selon le CHSCTM une source de tension, de stress et de risques psycho-sociaux.

Les nouveaux dispositifs d'évaluation (E3C) entraînent la modification du rôle des proviseur-es qui ont la charge du choix des sujets.

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

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

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

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

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

Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es. La question qui se pose concrètement est : combien d'enseignant-es ont été directement impacté.es, par une réduction de leur service et obligé.es de prendre une classe en plus ou de se retrouver en sous-service avec l'insécurité que cela peut générer ?

L'étude d'impact de la DGER et du SRH semble conclure à un impact nul sur les conditions de travail des agent-es hormis les Directeurs-Directeurs adjoints des EPLEFPA.

- Pourtant, la modification des seuils de dédoublement pose des problèmes d'organisation des emplois du temps, notamment pour des raisons de capacité des salles, de moyens de transport et d'équipements.
- Pourtant, cette réforme a induit une augmentation de la charge de travail et pour certain-es collègues, de l'amplitude horaire de leur travail. L'augmentation des seuils de dédoublement a conduit des enseignant-es à enseigner dans une ou plusieurs classes supplémentaires pour arriver à leur maxima de service. D'autres ont été obligé-es de compléter le service sur un autre lycée ou un CFA. Cela a parfois conduit à une augmentation de leur temps de trajet vers leur lieu de travail.
- Pourtant, cette suppression de la notion de seuils obligatoires dans les formations a également abouti à une augmentation du risque pour les élèves-étudiant-es et leurs enseignant-es, notamment pour les travaux pratiques (TP). En effet, malgré certaines affirmations, tous les TP-TD sur le terrain ne sont pas concernés par les seuils dits de sécurité.
- Pourtant, ce dispositif a également conduit à la dégradation du climat scolaire avec des classes plus « chargées » et du suivi et de l'accompagnement des élèves, en particulier en situation de handicap.

Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme.

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

Le CHSCTM considère que le diagnostic présenté ici a été établi sans une véritable consultation ou enquête de terrain. De plus, on ne retrouve pas ici de notion des effectifs, de chiffrage alors que ces réformes ont des conséquences importantes sur les services des agent-es.

Cette réforme de la formation professionnelle conduit à la mise en concurrence des établissements, l'absence de régulation, le changement de mode de financement, le changement des conditions d'accueil des apprenti-es. Tout cela entraîne une augmentation de la charge de travail des personnels, de l'insécurité quant à leur avenir professionnel.

De plus, les centres et l'ensemble de leurs agent-es doivent « faire évoluer leur organisation », « se mettre en projet ». Elles et ils se retrouvent dans le plus grand flou concernant le financement de leurs projets d'infrastructure, leurs « grands travaux » et la pérennité de ceux déjà engagés.

Cette réforme ne constitue pas seulement une modification du mode de financement mais c'est véritablement un changement de paradigme de la formation professionnelle. Ainsi, notamment, il sera nécessaire d'aboutir à l'évaluation des besoins, à la mise en œuvre d'un plan d'action... dans l'objectif de recruter dans un système ultra-concurrentiel. Une des conséquences claires sera l'alourdissement de la charge par la multiplication des réunions réalisées dans le cadre du bénévolat.

Cette réforme entraîne également une pression supplémentaire du fait de l'évaluation permanente. Chaque centre doit répondre à une certification et afficher les résultats aux examens.

Du fait de tous ces éléments, le travail d'ingénierie va se voir considérablement augmenté aboutissant à une augmentation de la charge de travail.

Enfin, l'absence des représentant-es des personnels dans l'élaboration des référentiels aggrave encore l'insécurité ressentie par les personnels qui se sentent dépossédés du cœur de leur métier.

Le CHSCTM demande l'abandon de la réforme.

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

Le CHSCTM constate que la fiche préparatoire transmise par l'administration sur le point inscrit à l'ordre du jour concernant l'évaluation et la prévention des risques liés à l'utilisation des produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA, est incomplète. Il s'étonne que la lettre de Monsieur le DGER en date du 7 janvier 2019 ne soit pas citée, comme il s'étonne que cette lettre ne soit pas diffusée auprès des personnels concernés. Cette lettre indique que les élèves, étudiant-es, apprenti-es et stagiaires présent-es dans les salles de TP de sciences ne sont pas concerné-es par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et renvoie à la responsabilité des personnels qui les encadrent. Elle pose plus de questions qu'elle n'en résout ! L'absence de publicité signifie-t-elle qu'elle n'est pas applicable ?

Beaucoup de documents fournis en amont de la réunion du 12 novembre 2019 concernent le logiciel SEIRICH, conçu pour les entreprises et les exploitations agricoles mais non suffisant pour les activités de laboratoire en EPLEFPA. SEIRICH ne résout pas les problèmes de ventilation dans les labos, les problèmes récurrents de sorbonnes en panne, de stockage des produits chimiques, etc. La fiche d'évaluation du stage effectué à Poitiers en juillet 2018 illustre d'ailleurs la difficulté de transposer le contenu aux laboratoires des EPLEFPA : « manque d'exemples adaptés aux laboratoires d'enseignement », « La gestion des stocks et l'élimination des déchets sont des préoccupations constantes chez les techniciens de laboratoire que SEIRICH ne pourra pas résoudre. »

Le CHSCTM constate que les mesures de prévention et de protection sont très variables d'un établissement à un autre. Il

*affirme la nécessité que tous les établissements disposent de crédits dédiés à la sécurité dans les laboratoires afin de mettre les moyens pour des équipements de protection efficaces et contrôlés, que les personnels de laboratoires, les enseignant-es et secrétaires générales et généraux soient régulièrement informé-es et formé-es et que les rédacteur-trices des programmes pédagogiques prennent en compte les risques liés à l'utilisation de produits chimiques dangereux.*

### **Avis n° 6 concernant les EPI (Équipements de protection individuelle)**

La réglementation impose aux employeurs de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité et la santé de leurs salarié-es, notamment en leur fournissant des équipements de protections individuel et collectif en fonction des risques auxquels elles/ils sont exposé-es. Ils doivent également s'assurer de la conformité de ces protections, de leur maintien en état et de leur compatibilité. Enfin ils doivent également s'assurer du port effectif de ces EPI par les salarié-es (Code du Travail:article R.4321-4 - article R.4323-95 - articles L4121-1 et suivants).

La réglementation rappelle aussi que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs (Article L4122-2).

Pourtant nous observons que dans de nombreux établissements de l'Enseignement Agricole Public cette obligation n'est pas respectée, ou que partiellement et qu'il existe des situations diverses d'une région à l'autre et d'un établissement à l'autre. Cette question revient chaque année et est régulièrement soulevée dans les Conseils d'administration des EPLEFPA et les CTREA, mais sans qu'aucune réponse définitive ne soit apportée.

En matière de financement et de fourniture des EPI, certains personnels doivent les acheter eux-mêmes, d'autres ont conservé les équipements qui leur ont été fournis lorsqu'ils travaillaient dans le secteur privé, d'autres les achètent au titre des matériels pédagogiques, d'autres se les procurent au travers de la taxe d'apprentissage ...

Pour justifier leur refus de financer ces EPI, notamment aux enseignant-es, les chefs d'établissements se réfugient derrière l'absence de moyens dans leur budget ou le fait qu'ils ne sont pas employeur des personnels titulaires, ...

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

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

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

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

Le CHSCT-M constate que l'expertise agréée qu'il avait demandée en mars 2018 a été menée par un cabinet d'audit.

Le CHSCT Ministériel, lors de sa séance du 29 mars 2018, a émis un vœu relatif à l'École Vétérinaire de Toulouse :

*Le CHSCTM déplore la situation dégradée à l'ENVT. Il soutient la volonté des élus du CHSCT de l'école de recourir à l'expertise agréée au titre de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 82 afin d'établir un diagnostic partagé de la situation de cet établissement. Le CHSCTM souhaite être informé régulièrement des résultats de la démarche engagée.*

Le rapport du cabinet a été présenté en CHSCT de l'ENVT le 12 septembre 2018.

La fiche préparatoire transmise en amont de la réunion du CHSCTM du 12 novembre 2019 confirme que : « les principales préconisations du cabinet d'audit pour améliorer l'encadrement et les conditions de travail, à savoir revaloriser la fonction d'animalier, identifier les évolutions professionnelles susceptibles de répondre aux difficultés et aux attentes des personnels sont partagées par la direction de l'école ».

Le CHSCTM s'étonne que la fiche mentionne que "ces dysfonctionnements ont créé un profond mal-être mais la qualification de harcèlement n'a pas été retenue." En effet, seule la justice peut qualifier des faits de harcèlement. Par contre le rapport d'expertise évoquait bien des "agissements répétés", laissant ouverte la voie de l'action judiciaire.

Le CHSCTM constate que l'expertise extérieure par un cabinet professionnel a permis d'identifier et caractériser des situations de travail génératrices de souffrance au travail. La démarche est donc validée par l'expérience.

Mais le CHSCTM regrette qu'au-delà de l'affirmation que la direction de l'école partage les préconisations proposées par le cabinet d'audit, un plan d'actions de prévention, associant le CHSCT, avec l'appui du cabinet, ne soit pas présenté dans cette instance, peut-être parce que non formellement élaboré. L'audition de la direction de l'école, comme des experts désignés, aurait sans doute permis d'évaluer plus à fond la démarche choisie et les freins potentiels.

Au-delà de la situation du service « animalerie », le cabinet a alerté dans son rapport sur « une école souffrante », avec un déficit important en terme de prévention des risques psycho-sociaux, le diagnostic des RPS ayant été confié à un organisme

extérieur et le plan d'actions restant en attente. Le CHSCTM considère que cette situation est exemplaire de celle de beaucoup de services ou établissements et alerte donc Monsieur le Ministre sur la nécessité de renforcer la prévention des risques psycho-sociaux au sein du Ministère. Il déplore la disparition programmée des CHSCT après 2022.

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

Le CHSCTM rappelle que cette problématique a fait l'objet d'un avis lors de la réunion du 29 mars 2018, faisant suite au décès de Yoan Bérodot, formateur du CFPPA de Saugues mort sur un chantier «école» le 22 septembre 2016.

Cet avis demandait : « ...la mise en place d'un groupe de travail permettant de transposer la réglementation aux chantiers "écoles" ».

Le CHSCTM ne peut donc que valider la proposition de la DGER de mettre en œuvre un groupe de travail format CNEA, mais regrette le temps perdu depuis un an et demi et demande que le travail s'engage dans les plus brefs délais.

Le CHSCTM demande que ce groupe de travail ne se résume pas à une réunion au 1er trimestre 2020 mais s'inscrive dans la durée, le sujet ne pouvant se résumer au seul projet de cahier des charges d'une plate forme numérique.

Il demande que ce groupe de travail vienne lui présenter ses conclusions avant la fin de l'année scolaire.

### **Avis n° 9 concernant le transport des élèves / apprenti-es / stagiaires et étudiant-es**

Les personnels des établissements de l'enseignement agricole technique et supérieur sont amenés de façon plus ou moins régulière compte tenu des besoins pédagogiques, administratifs, financiers ou tout simplement pratiques à transporter des élèves-apprenti-es-stagiaires et étudiant-es. Enseignement pratique, lié au terrain, au territoire, ... l'enseignement agricole depuis sa création a dans son ADN des modalités pédagogiques qui l'oblige à confronter des éléments vus en classe aux réalités concrètes.

Mais cet aspect ne doit pas, selon les élu-es du CHSCTM : faire perdre de vue à l'État employeur ses responsabilités vis à vis de ses transports ; faire perdre de vue les responsabilités légales que le législateur a donné aux Conseils régionaux : faire perdre de vue les conséquences sur les conditions de travail et les différents risques pour les agent-es.

La règle générale est que « le transport des élèves et des accompagnateurs, en particulier à l'étranger, doit être assuré par un conducteur professionnel » (circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). A titre exceptionnel et supplétif, dans l'intérêt du service, le chef d'établissement peut être amené à demander à un-e enseignant-e d'accomplir cette fonction. Cette mesure supplétive est possible uniquement « dans le cadre des activités scolaires obligatoires ou de certaines activités périscolaires » (Circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). Les enseignant-es, même lorsqu'elles ou ils conduisent, ne sont pas déchargé-es de leur obligation de surveillance à l'égard de leurs élèves et qu'une faute de surveillance peut leur être reprochée.

Si certaines règles, surtout administratives, existent avant de permettre à un-e agent-e de transporter des élèves, de nombreuses conditions, obligatoires pour les chauffeurs professionnels, n'existent pas : pas de formation pour réaliser un transport collectif, pas de limitation de la durée horaire de conduite...Il faut ajouter à cela que les agent-es ne sont pas formés à la conduite dans des conditions difficiles de circulation comme cela peut être le cas pour d'autres salarié-es.

Pourtant, il n'appartient pas aux enseignant-es, au regard de leurs obligations statutaires, de conduire des véhicules, que ceux-ci soient personnels, de location ou de service.

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

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

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

### **Avis n° 10 concernant le fonctionnement des CHSCTREA et articulation avec les instances locales des EPLEFPA**

Le CHSCTM constate que l'administration n'a fourni aucun document préparatoire à l'examen de ce point.

Le CHSCTM a pris connaissance de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui institue que « après l'article L. 811-9-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 811-9-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 811-9-2.-Dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture, la commission d'hygiène et de sécurité se réunit en formation restreinte pour connaître des questions de conditions de vie au travail. »

Le CHSCTM exprime son étonnement et son désarroi sur l'expression, qui ne fait pas sérieux, de « conditions de vie au travail ». Autant on connaît « qualité de vie au travail » ou « conditions de travail », autant « conditions de vie au travail » n'est pas une expression usuelle, encore moins susceptible d'être intégrée dans un texte législatif !

Cet article rend déjà caduque la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 du 12/11/2018 : « la commission d'hygiène et de sécurité ne traite pas des questions relevant des conditions de travail au sein de l'établissement. »

Cette même note qui précise : « l'instauration d'une commission locale ad hoc constitue le meilleur véhicule pour assurer un traitement fiable des problématiques liées aux conditions de travail et touchant l'ensemble de la communauté éducative d'un établissement. »

Le CHSCTM s'interroge sur l'intention de l'administration, notamment vis-à-vis des commissions locales chargées des conditions de travail (CoCT), dont la note pré-citée prévoyait la possible mise en place.

Le CHSCTM demande à Monsieur le Ministre d'engager rapidement le travail sur le décret d'application et une nouvelle note de service, et, en l'attente, de stopper les mises en place, plus ou moins désordonnées et chaotiques selon les EPLEFPA, des CoCT qui n'avaient, et ont encore moins, de base légale.

Concernant les CHSCTREA, le CHSCTM a eu connaissance de plusieurs situations d'entrave à leurs prérogatives, comme les droits de visite ou d'enquête. Il réaffirme que les président-es de ces instances ne peuvent se soustraire aux obligations réglementaires et aux dispositions législatives.

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

Le CHSCTM rappelle que l'objectif de 6% de personnels handicapés n'est pas atteint par le MAA et regrette la faiblesse du recrutement des personnes en situation de handicap.

Au niveau ministériel (SRH), le "secteur handicap" se compose de 3 agent.es qui doivent à la fois s'occuper de la politique en matière de handicap mais aussi des dossiers d'aides et du recrutement.

Au niveau régional, force est de constater qu'il y a trop peu de correspondant.es handicap et dans certaines régions, il s'agit davantage d'un nom, sans réelle activité ! Depuis 2018, un réseau "ambassadeurs, ambassadrices du handicap" destiné à sensibiliser les agent-es et plus particulièrement les chef-fes de service se met en place. Mais ce réseau se base sur le volontariat et surtout le bénévolat des agent-es ! Cette situation entraîne pour les personnes en situation de handicap une disparité dans les aides, conseils et soutiens accordés.

Le CHSCTM demande à Monsieur le Ministre de prendre conscience de cette situation et de renforcer ce secteur tant en moyens humains que matériels.

Le CHSCTM estime que chaque agent.e doit bénéficier d'une aide humaine ou matérielle pour effectuer son travail avec son handicap. Son poste de travail doit être étudié et des aménagements mis en place en concertation avec sa direction, le médecin du travail et éventuellement des organismes spécialisés.

L'insertion d'une personne en situation de handicap implique une préparation, notamment du service et un accompagnement sérieux de la personne, ce qui n'est pas toujours le cas et, au contraire, mène parfois à des situations de discrimination intolérables.

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

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

(GT CTM du 18 avril 2019)

# ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU-FO



## **Déclaration CHSCTM MAA**

**12 novembre 2019**

Nous tenons ici à saluer, avec gravité et colère, la mémoire de notre collègue directrice d'école, Christine Renon, qui s'est suicidée le 21 septembre dernier, en laissant un témoignage édifiant, qui a marqué le monde de l'éducation et au-delà, de la Fonction publique.

La gravité et la colère, nous les partageons avec l'ensemble des personnels empêchés dans leur travail, dans leur mission et qui réclament le respect.

Car en effet, la mort de notre collègue sur son lieu de travail a obligé l'Éducation Nationale à prendre la mesure de la réalité de la souffrance au travail des personnels. Les chiffres annoncés lors d'un CHSCT-M extraordinaire le 6 novembre sont terribles : 58 suicides sur l'année scolaire 2018-2019 et déjà 11 recensés depuis le début de l'année scolaire 2019-2020 parmi les personnels de l'Éducation ...

L'enquête menée par une organisation syndicale au sein du Ministère de l'Éducation nationale montre que 73% des personnels d'éducation estiment que leur travail a dégradé leur santé ces derniers mois et 93% d'entre eux estiment que leur charge de travail s'intensifie.

La dernière fois que le CHSCT-M a abordé la question des actes suicidaires au sein du ministère de l'agriculture, c'était en novembre 2016, à la suite du suicide d'un agent. Le Secrétaire général avait alors reconnu trois suicides dans la période précédente, dont deux reconnus imputables au service. Depuis, rien. Pour l'instant, et ceci malgré nos alertes régulières, cette expertise n'a pas été menée. Pourtant il serait illusoire de penser que les conditions de travail et leurs conséquences seraient différentes pour les personnels du MAA, alors que les réformes que nous subissons sont les mêmes.

Nous le redisons encore aujourd'hui, le travail ne doit pas porter atteinte à la santé. Personne n'a le droit, par ses agissements, ses décisions, ou ses manquements, de porter atteinte à la santé d'autrui, pas même un employeur envers ses salarié-es ou ses agent-es. Déni des difficultés auxquelles sont confrontés les personnels, absence de prévention primaire, refus de mise en œuvre des prérogatives des CHSCT, refus des responsabilités d'employeur... Le tableau que nous sommes forcé-es de dépeindre est bien sombre et la dilution des CHSCT dans le futur Conseil social ne fera qu'aggraver la situation.

Lorsque la situation se dégrade, lorsque l'épuisement professionnel, la dépression ou l'acte suicidaire surviennent, notre employeur et ses représentant-es présidant les CHSCT ont vite fait de se défaire en pointant de supposées fragilités personnelles, qui lorsqu'elles existent, découlent bien souvent et justement de la dégradation des conditions de travail, de l'impossibilité de remplir la mission, de la perte de sens du métier, de l'absence de soutien, d'aide ou de reconnaissance de l'institution. Et souvent même, cette perte de sens découle des décisions prises et des réformes élaborées et mises en œuvre par notre employeur.

Ces réformes menées sans prise en compte de l'expertise et de la parole des personnels, sans aucune considération a priori des besoins d'amélioration des conditions de travail ; ces réformes menées sans accompagnement digne de ce nom ; ces réformes menées tambour battant au rythme des alternances politiques, nous en démontrons et dénonçons régulièrement les effets délétères.

A ce jour l'impulsion politique n'y est pas. L'absence du ministre aux réunions du CHSCT illustre une indifférence manifeste pour les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Une des préconisations du rapport parlementaire sur la prévention dans la fonction publique, intitulé « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance », a retenu notre attention. Il s'agit de la nécessité de réaliser des études d'impact sur les conditions de travail avant la mise en œuvre de toute réforme.

On mesure, après tous ces mois de combat pour que le point soit inscrit à l'ordre du jour et à la lecture des pauvres documents préparatoires transmis avant ce CHSCTM sur l'impact des réformes dans l'enseignement agricole, le chemin à parcourir pour passer à une réelle prévention primaire dans notre ministère. Comme le souligne ce même rapport, il y a urgence. C'est la même urgence qui est exprimée par les personnels que nous représentons. Nous rappelons que ces réformes associées au baisse du nombre de fonctionnaires impactent l'ensemble des personnels du Ministère que ce soit ceux des services centraux et déconcentrés ou ceux des EPL. A ce stade, la question n'est plus de savoir si ces réformes auront des effets sur les conditions de travail des personnels mais bien de mesurer ces effets et comment lutter contre leurs conséquences, voire de décider de renoncer à ces réformes. Ne pas reconnaître les effets des réformes est un déni de réalité qui pourrait avoir des conséquences gravissimes pour les personnels des EPL, des DRAAF / SRFD et de la DGER.

Notre responsabilité de représentant-es des personnels, nous l'assumons collectivement à chaque fois que nous alertons en CHSCT, à chaque fois que nous portons leur parole. Et de la responsabilité de notre employeur, nous attendons et nous exigeons qu'elle soit enfin à la hauteur des attentes et des besoins des agent-es de notre ministère, qu'elle soit enfin à la hauteur de ses obligations légales et réglementaires.

Nous espérons que le CHSCT reconvoqué aujourd'hui prendra la mesure de la dégradation des conditions de travail et des conséquences qu'elles font peser sur les personnels du Ministère de l'Agriculture. Nous ne pourrions accepter une nouvelle fois un déni de réalité de votre part, qu'une fois de plus les avis portés par le CHSCT restent sans réponses, qu'une fois de plus les études d'impact se limitent à des généralités.

Paris le 12 novembre 2019

# **ANNEXE 2 : Déclaration liminaire CFDT**



## **Déclaration liminaire de la CFDT**

**CHSCT-M du 12 novembre 2019**

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

Le 15 Octobre, lors du CHSCTM délocalisé à Rennes, la CFDT n'a pas souhaité mobiliser son temps de parole pour remercier le Ministère d'avoir mis, un accent particulier sur les conditions de travail des agents en abattoir.

La CFDT se félicite d'avoir bénéficié de la présentation de la thèse d'Amandine Gauthier " douleurs en chaînes" et des journées techniques consacrées à la conception des chaînes d'abattage, levier important de l'amélioration des conditions de travail, et d'avoir participé à la journée inédite du 16 octobre.

Ces dernières années, la CFDT avec les autres OS ont régulièrement interpellé l'administration sur les conditions de travail difficiles, anxiogènes et usantes que subissent les agents du MAA en poste en abattoir. Cette mobilisation doit se poursuivre. Le futur PNP retient à nouveau ce dossier comme étant une des priorités du ministère, c'est un point extrêmement positif.

Concernant l'enseignement agricole, la CFDT avait fortement regretté lors du 1er CHSCTM dédié spécifiquement à ce sujet, de ne pas avoir pu écouter les réponses préparées par l'administration sur certains points inscrits à l'ordre du jour.

Pour la CFDT, ce type de rupture de dialogue n'est pas constructive et ne sert pas les agents, d'autant que certaines réponses étaient attendues pour la rentrée scolaire qui vient d'avoir lieu.

La CFDT rappelle que même si ce CHSCTM traite en grande partie les problématiques de l'enseignement agricole, il restera de nombreux sujets encore d'actualité que nous suivrons particulièrement dans cette période de réformes instances.

Cela dit, nous souhaitons aborder d'autres thématiques qui nous mobilisent et pour lesquels il nous faut trouver des solutions :

- La CFDT souhaite attirer votre attention, Monsieur le Président et l'attention de l'ensemble des membres du CHSCT-M sur la question du handicap, qu'il soit visible ou invisible, et plus précisément sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnels ayant une RQTH, sur l'intégration des élèves en situation de handicap et les élèves à profils particuliers dans les classes de l'enseignement agricole. Dans les établissements d'enseignement, les AESH accompagnent avec professionnalisme ce public mais demeurent encore peu reconnus par les acteurs du système.

L'organisation de leur travail, leurs conditions de travail ne sont toujours pas satisfaisantes même si certaines dispositions récentes ont été prises en leur faveur.

Pour la CFDT, ce point est problématique et doit être traité à la hauteur de l'enjeu dans le nouveau PNP. Pour motiver cette demande, la CFDT tient à rappeler que l'inclusion scolaire est une des priorités du Ministre et répond à une demande sociétale.

- Sur la question de l'emploi des personnes ayant un handicap, il faut que les pratiques concrètes de l'ensemble des acteurs évoluent et plus particulièrement celles des managers de proximité et des chefs de service. Il faut les former, les accompagner, les intégrer dans des réseaux d'échanges de pratiques, d'échanges d'expériences et leur donner du temps pour le faire. Nous avons encore trop de retours de terrain qui confirment que le poids de la pression hiérarchique pèse de façon négative sur l'intégration de ces personnels. La cellule de lutte contre les discriminations en est un témoin également puisque la majorité des situations de discrimination sont liées à un handicap.

Communiquer ne suffit pas, il faut agir et la CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail afin d'élaborer un guide sur l'intégration des agents en situation de handicap et des possibilités d'accompagnements des managers face à ces situations.

La CFDT note avec satisfaction l'évolution du fonctionnement de la cellule de lutte contre les discriminations qui prend désormais en compte le harcèlement au travail et les violences sexuelles et sexistes. C'est une avancée importante pour les agents concernés par ces situations pour lesquelles nous sommes de plus en plus sollicités en tant qu'OS. La CFDT sera attentive lors du bilan aux solutions apportées aux agents victimes de ces situations. En effet, trop souvent, la solution retenue est de déplacer la victime, ce qui ne constitue pas une mesure de prévention acceptable.

La CFDT appelle également l'attention de l'administration sur le dossier BREXIT. Elle déplore qu'aucune des propositions de modifications des textes faites par les OS du MAA n'aient été retenues. Alors que la situation requiert énormément d'investissement des agents pour faire face à une situation inédite et incertaine, les mesures de prévention mises en place face aux risques liés au travail de nuit sont insuffisantes. La CFDT souhaite que des formations et des informations sur la gestion du sommeil, le risque routier et les TMS, risques majeurs liés à cette activité (voir étude INRS sur le travail en 2\*12h) soient rapidement proposées à ces agents.

Pour conclure, la CFDT tient à rappeler que l'amélioration de la QVT est un objectif qui fait partie du PNP et sur lequel le MAA doit se doter d'une véritable politique afin de préserver la santé physique et psychologique des agents concernés par ces réformes, mais aussi par les évolutions des missions et des outils. Les difficultés actuelles du logiciel RenoIRH ont un impact fort chez certains agents, notamment les contractuels récemment recrutés. Il est difficile de parler de QVT à des agents qui ne perçoivent même pas leur rémunération en fin de mois, ni même d'acompte et qui se retrouvent dans des situations financières et personnelles très compliquées. Il est compliqué également pour les agents des services administratifs de trouver des solutions pour ces agents et pour traiter correctement leurs demandes.

La CFDT déplore que dans presque tous les lycées agricoles publics, au moins un agent ait été touché par ce non-paiement de rémunération. Le lancement chaotique de RenoIRH est un vrai problème qui affaiblit la crédibilité des services du ministère. La CFDT vous demande, Monsieur le Président, d'intervenir pour que tout soit mis en œuvre afin que cette situation ne se reproduise pas.

Pour assombrir ce tableau, l'annonce de la suppression de postes dans de nombreux services va encore plus déstabiliser des agents, notamment ceux qui ont de plus en plus de difficulté pour réaliser l'ensemble des tâches et des missions qui leurs sont confiés à cause des restructurations subies antérieurement. Cette politique du rabot n'est pas nouvelle. Elle fragilise le système, l'expérience passée le montre. La CFDT la dénonce avec force.

Faire mieux avec moins et avec des logiciels défaillants est un défi qui va être plus que difficile à tenir. Finalement, c'est le capital confiance des agents dans la capacité du système actuel à les traiter avec bienveillance qui est durablement touchée.

La QVT, la prévention et l'anticipation de la réorganisation des services doivent rester une priorité pour notre instance.

La CFDT insiste également pour que la priorité soit donnée aux nombreux sujets prévus dans ce CHSCTM et plus particulièrement ceux de l'EA qui ont malheureusement déjà fait l'objet de plusieurs reports.