

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

M. Philippe BÉRANGER	Membre suppléant du CHSCTM, FSU
M. Antonio DOS SANTOS	Membre suppléant du CHSCTM, FSU
Mme Martine HARNICHARD	Membre suppléante du CHSCTM, UNSA
Mme Catherine HOBENICHE	FO
M. Jean-François LE CLANCHE	CFDT

en tant que médecin de prévention :

Dr Jeannine BENOLIEL

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL
Mme Françoise HÄCHLER
Mme Patricia LALLEMENT
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE
M. Thierry PALARDY
M. Hubert RENAULT
Mme Katherine SCHULTHEISS

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :

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

ÉTAIENT EXCUSÉS :

M. Emmanuel CHARASSE	Membre du CHSCTM (FO)
Mme Michèle DHEILLY	ISST
Mme Naïda DRIF	Adjointe au Sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences, Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Mme Stéphanie FRUGÈRE	Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Benoît LÉGER	Référent national abattoir (DGAL)

Après vérification du quorum, la séance est ouverte à 10 heures 00 par M. SOLER.

M. SOLER remercie les participants à la réunion, en particulier les experts de l'administration, puis annonce l'ordre du jour de la séance et les questions diverses des représentants du personnel. Il précise que les questions relatives à l'enseignement dont la FSU demandait l'examen ont toutes été reprises dans le point « II » de l'ordre du jour.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme BRAULT (FSU), Mme BLOT (FO), Mme GIRARD (CFDT) et Mme HARNICHARD (UNSA) lisent chacune une déclaration liminaire de leur organisation respective.

M. SOLER remercie les intervenantes. Il déclare que les questions soulevées par la FSU au sujet de l'enseignement agricole devaient faire l'objet d'une réponse de l'administration lors de la réunion plénière du 27 mars. La FSU ayant quitté la réunion prématurément, il n'a été répondu le 27 mars qu'à deux des questions posées. La FSU a demandé une réunion plénière spécifique sur l'enseignement. L'administration lui a répondu que les conditions n'étaient pas réunies et que la DGER devait disposer de temps pour répondre de façon satisfaisante aux questions posées. Au sujet de la prévention des TMS en abattoir, la qualité du travail fourni par Mme Amandine GAUTIER est indiscutable ; sa présence est souhaitée à l'occasion d'une journée spécifique d'information qui se tiendra en octobre à Rennes.

M. FAYOLLE déclare que le MAA attache beaucoup d'importance au dialogue social. Le jeudi 20 juin a eu lieu une réunion sur le dialogue social en région, afin de diffuser les bonnes pratiques et de les porter au niveau national.

Les représentants du personnel FSU souhaitant une interruption de séance, M. SOLER décide de l'accorder pour une durée de 10 mn.

[La séance est interrompue de 10 h 35 à 10 h 45]

À l'issue de l'interruption de séance, M. LE BOITEUX (FSU) déclare que la FSU n'est pas satisfaite. Elle continue à penser qu'une réunion plénière spécifique est indispensable, précédée par la communication de documents préparatoires. Si l'administration s'engage à convoquer une réunion plénière spécifique enseignement plus tard, la FSU est prête à écouter la DGER aujourd'hui. Sur le principe, la FSU a bien demandé une réunion plénière spécifique dans les formes requises, et l'administration la lui a refusée. Aujourd'hui une réponse positive et rapide de l'administration est attendue sur la même demande de convocation d'une réunion plénière spécifique enseignement. Il y a un malaise dans l'enseignement, et l'administration doit l'entendre.

Mme HARNICHARD (UNSA) souhaite que la DGER s'exprime ce jour, mais est aussi favorable, comme les autres représentants du personnel, à la convocation d'une réunion plénière extraordinaire consacrée au secteur de l'enseignement, technique et supérieur.

M. SOLER répond que dans ces conditions il sera possible d'organiser une réunion plénière spécifique enseignement avant la réunion plénière prévue le 15 octobre, par exemple au mois de septembre.

Mme HAMON précise que la demande initiale de la FSU ne respectait pas les formes requises, parce qu'elle aurait dû être signée par 3 titulaires et qu'elle ne l'a été que par 2 titulaires et un suppléant. En conséquence, l'administration n'était pas dans l'obligation réglementaire de convoquer une réunion plénière extraordinaire.

M. LE BOITEUX (FSU) estime souhaitable de ne pas attendre le mois de septembre, parce qu'il y a urgence, et que la rentrée s'annonce difficile. Il demande une réunion avant le 14 juillet.

M. AMIOT-CHANAL déclare que pour la DGER les questions relatives à la santé et la sécurité du travail sont de la première importance, et qu'il est venu ce jour avec le souci d'apporter des éléments de réponse. La DGER entend la demande des représentants du personnel, notamment sur les questions concernant la rentrée scolaire, mais d'ici à la mi-juillet beaucoup de groupes de travail se réunissent.

M. LE BOITEUX (FSU) répond que les sujets touchant la vie scolaire et le numérique sont moins urgents que la santé, la sécurité au travail et le bien-être des agents. Sur la vie scolaire et le numérique la FSU n'était pas demandeuse de réunions.

M. SOLER déclare qu'il serait risqué de convoquer une réunion pour la seconde quinzaine de juillet, et plus encore au mois d'août.

Mme PRÉVOST rappelle que lors de la réunion plénière du CHSCTM tenue le 11 octobre 2018, un point spécifique a été fait sur les actions de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur agricole. En termes de délais, il serait difficile de présenter un nouveau point au mois de juillet, mais ce serait envisageable en septembre.

M. SOLER fait remarquer que septembre apparaît plus raisonnable que juillet.

Mme BRAULT (FSU) déclare qu'il faudrait que la réunion plénière ait lieu avant la rentrée scolaire. Ce serait un signal fort donné aux agents.

M. DOS SANTOS (FSU) ajoute qu'il ne faudrait pas convoquer la réunion sans envoyer de documents préparatoires.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que si la réunion est bien préparée, avec les bons intervenants, elle pourrait se tenir début septembre, même peu après la rentrée scolaire.

I – Approbation des procès-verbaux des réunions plénières des 27 mars et 24 avril et suivi des décisions

Mme HARNICHARD (UNSA) souhaite qu'en page 5, le paragraphe « *Mme HARNICHARD (UNSA) estime que le membre de phrase du règlement intérieur, à son article 3, qui impose aux suppléants présents en réunion plénière en tant que suppléants de ne pas pouvoir prendre part aux débats devrait être supprimé. De fait, quand ils sont présents ils participent aux débats.* » soit réécrit afin d'être rendu plus compréhensible.

Sous réserve de la prise en compte de cette observation, le projet de procès-verbal de la réunion du 27 mars 2019 est approuvé.

Le projet de procès-verbal de la réunion du 24 avril 2019 est approuvé sans modification.

II – Questions posées par la FSU

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. AMIOT-CHANAL rappelle que ces points ont été abordés devant de nombreuses instances, mais, il est vrai, pas devant le CHSCTM. Jusqu'ici, les seuils de dédoublement étaient fixés, obligatoires, précisés dans des maquettes pédagogiques. La réforme mise en place cette année vise à donner de l'autonomie aux établissements et aux équipes pédagogiques, à donner plus de souplesse, à supprimer les effets de seuil. Les seuils ont été relevés de 3 unités, mais pas dans tous les cas, et ils ne sont plus obligatoires. Davantage de moyens ont été donnés aux établissements sur les enseignements optionnels, non obligatoires : la dotation d'heures a été relevée de 60 %, avec un périmètre élargi (matières nouvelles ou dédoublement de classes).

Mme BRAULT (FSU) s'interroge sur le mot « autonomie ». Être autonome suppose disposer de moyens.

M. AMIOT-CHANAL répond que la dotation globale horaire (DGH), incluant des heures données pour des projets, a augmenté de plus de 60 %.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que le projet est associé à la suppression de 50 emplois (50 ETP), avec des calculs faits sur la base de seuils relevés de 3 unités. L'autonomie est clairement associée à une absence de moyens. Davantage d'élèves, c'est moins de temps par élève. La pédagogie se détériore. En dédoublant les enseignants, l'administration semble n'avoir pas tiré tous les enseignements de l'accident mortel de Saulgues survenu lors d'un chantier forestier il y a maintenant un peu plus de deux ans. Les personnels sont très remontés, ils ont le sentiment de ne plus pouvoir faire correctement leur travail. Le malaise s'aggrave.

M. LE CLANCHE (CFDT) déclare que la CFDT est favorable à davantage d'autonomie. Mais pour ce qui est de la réforme en cours, les seuils de dédoublement ne sont pas discutés partout. Il faudrait expliquer aux équipes ce que signifie la réforme. Il faut du dialogue social partout si l'on veut que la réforme soit acceptée. D'autre part il faut y associer des moyens suffisants.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que la DGH est subie dans les EPL ; elle n'est jamais présentée en conseil d'administration.

Pour M. COPPÉRÉ (UNSA), il est clair que l'autonomie ne s'accompagne pas de moyens suffisants. La DGER annonce une progression de 60 % des dotations d'heures. Mais 60 % sur un volume de base très faible, c'est bien peu de chose. Par ailleurs peu d'améliorations ont été apportées à l'encadrement de travaux dangereux comme les chantiers forestiers, depuis l'accident mortel de Saulgues. Sur ce sujet l'UNSA partage le point de vue exprimé par la FSU.

M. AMIOT-CHANAL fait observer que la réforme des seuils ne s'applique pas lorsque des considérations de santé et de sécurité sont en jeu : dans ce cas, le seuil de dédoublement était à 16 et reste à 16, et il est toujours impératif. Par ailleurs, lorsqu'il y a des problèmes de capacité d'accueil (par exemple pour l'utilisation de machines), les seuils de dédoublement sont conservés et restent impératifs, là encore.

Mme HARNICHARD (UNSA) souligne la difficulté du travail d'un encadrant de chantiers forestiers devant gérer 16 apprenants, avec des tronçonneuses qui traînent.

Mme BRAULT (FSU) estime que la dotation d'enveloppes à des établissements pose problème : à qui donne-t-on l'enveloppe ? On met les enseignants en concurrence entre eux.

M. AMIOT-CHANAL considère ces propos comme non fondés. Toutes les questions d'emplois du temps, de remplacements, d'organisation en général, sont nombreuses et font le quotidien des équipes, le droit commun de la vie d'un établissement.

Mme GIRARD (CFDT) fait remarquer que la population des apprenants a évolué. Les personnes handicapées sont plus nombreuses. Une surveillance particulière et accrue doit être assurée par les encadrants, en raison de la nature de l'activité, comme par exemple, l'utilisation de sérateurs en horticulture.

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

M. AMIOT-CHANAL déclare que l'on parle de réformes en cours de réflexion, et qui ne sont bien sûr pas appliquées. Le projet de réorganisation des examens fait suite à une réflexion sur les risques induits par l'organisation actuelle. Aujourd'hui les interlocuteurs institutionnels sont nombreux pour les établissements comme pour les candidats, l'harmonisation des pratiques est insuffisante, et l'organisation est complexe entre les DRAAF, les examens étant parfois inter-régionaux. Le projet imaginé simplifie le dispositif pour les agents comme pour les usagers. Les équipes seront plus concentrées, moins dispersées, à travers 4 structures inter-régionales pour tout le territoire. Le projet s'inscrit dans le domaine de l'organisation générale des services, c'est pourquoi la consultation du CT est obligatoire.

Mme GIRARD (CFDT) exprime des craintes sur l'organisation en 4 inter-régions. En ce qui concerne la convocation des examinateurs, la marge d'appréciation des établissements disparaît, puisque les décisions seront prises à la DRAAF. On aura à la fois une perte de proximité et une perte d'efficacité.

M. DOS SANTOS (FSU) estime que pour assurer les nouvelles missions des équipes, le périmètre régional est mieux adapté.

M. AMIOT-CHANAL prend note des observations des représentants du personnel. Tout est question d'équilibre. Il faut mettre en balance les gains et les inconvénients des différentes organisations possibles. La DGER recherche l'efficacité afin de rassurer les équipes, mais certainement pas l'efficacité au sens d'un accroissement de la productivité.

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

M. AMIOT-CHANAL déclare que le sujet n'est pas seulement à traiter au niveau national ; il suppose des implications au plus proche du terrain. C'est pourquoi les règles de prévention doivent être rappelées non seulement par l'administration centrale, mais aussi par tous les acteurs de terrain. Les textes en vigueur, et notamment la note de service DGER/SDPFE/2016-545 du 5 juillet 2016 [Risques et sécurité en enseignement des sciences de la vie et de la Terre et en biologie-écologie] sont accessibles aux agents de terrain sur le site Internet de la DGER, « Chlorofil », dont la partie « Santé sécurité au travail » a été enrichie.

M. CLAVEL rappelle qu'une journée technique dédiée à la prévention du risque chimique en activité de recherche a été organisée par les ISST, le CHSCTM et la DGER à Paris le 29 novembre 2016, complétée en avril 2019 par une 2ème journée technique organisée sur le site de VetAgroSup à Clermont-Ferrand. L'outil INRS d'évaluation du risque chimique « Seirich » y avait été présenté en 2016 puis en 2019 avec quelques retour d'expériences. Cet outil est également intéressant pour l'enseignement technique agricole. Chacun des ISST le porte à connaissance lors de leurs différentes interventions.

Mme NARDOT-PEYRILLE rappelle qu'une formation a eu lieu au début du mois de juillet 2018, au lycée agricole de Poitiers-Venours, à destination des techniciens de laboratoire, des assistants de prévention, et des directeurs d'exploitation (peu mobilisés sur ce sujet). L'animation était assurée par la MSA. À l'issue de la formation 80 % des participants étaient satisfaits. La formation sera dupliquée en 2019-2020 avec l'appui de formateurs de CFPPA, selon des modalités et un calendrier encore à définir.

M. CLAVEL ajoute que le dispositif de redéploiement est prêt. La MSA, dont l'accompagnement et l'appui sont assurés, est un partenaire essentiel de l'opération, avec ses caisses locales. Il faut toutefois prendre en

compte les disponibilités et priorités locales, ce qui aura bien entendu un effet sur le déploiement des formations, sans les compromettre. En ce qui concerne le redéploiement dans l'enseignement supérieur, une convention nationale a été passée avec ONIRIS. Il faut rappeler ici que l'outil « Seirich » est gratuit : il n'y a donc pas d'obstacles ou de freins en termes financiers à son déploiement.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), Mme NARDOT-PEYRILLE précise qu'une formation destinée aux techniciens de laboratoire en EPL a été reportée et non pas annulée, et qu'elle ne concernait pas « Seirich ». Elle indique d'autre part que les techniciens de laboratoire sont contactés via la « Conf Labo ».

M. RENAULT déclare que les techniciens de laboratoire sont demandeurs, et qu'il constitue le socle fondamental des formations. Des stages se déroulent actuellement en Bretagne. Par ailleurs un travail est en cours sur les mutualisations et les synergies à apporter au dispositif.

M. HOURS (FO) signale la parution récente de nombreuses études sur le risque phytosanitaire, très présent dans les lycées viticoles en particulier, mais pas seulement. Il faudra prévoir des actions de prévention en direction de ces établissements.

En réponse à Mme GILLIERS-VAN REYSEL, Mme NARDOT-PEYRILLE précise que les formations sont gérées par les directions régionales à la formation continue, et non par l'administration centrale au niveau national.

M. CLAVEL indique que « Seirich » est aussi conçu pour les exploitations agricoles. Les directeurs sont notamment les cœurs de cible du déploiement de l'outil. Le sujet pourrait par ailleurs être inclus dans la convention-cadre MSA-DGER sur les actions de prévention destinées aux jeunes apprenants.

M. HERBERT (FSU) rappelle que lors de la réunion du groupe de travail « Programme national de prévention » du CHSCTM du 13 juin dernier, la FSU a demandé que, sur le modèle des journées techniques de l'enseignement supérieur, un programme de formation soit déployé pour l'enseignement technique ainsi que la vulgarisation du logiciel « Seirich ».

Mme NARDOT-PEYRILLE précise que « Seirich » traite des risques liés aux produits phytosanitaires mais aussi, par exemple, aux fumées de brasage, et des risques présents dans les stations d'épuration.

Mme GIRARD (CFDT) estime que l'information sur l'outil « Seirich » est insuffisante dans les EPL. L'information pourrait être transmise lors des rassemblements destinés aux échanges de pratiques.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL indique que l'information pourrait aussi être transmise via les DRFC, qui se réunissent justement le lendemain (19 juin).

Mme HARNICHARD (UNSA) recommande d'élargir l'information aux agents des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), qui sont exposés à des émanations de gaz.

M. DOS SANTOS (FSU) signale que la région Centre-Val-de-Loire est en avance à ce sujet. Il serait intéressant de valoriser l'expérience qu'elle a accumulée.

4. 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. PALARDY déclare que les ISST interviennent très régulièrement sur le sujet des EPI auprès des structures afin de rappeler le droit existant, notamment à l'occasion des réunions des CoHS et des CHSCT, lorsqu'ils répondent à des questions ponctuelles qui leur sont posées, ou encore lors des regroupements des secrétaires généraux et des assistants de prévention. Ils rappellent la bonne utilisation des EPI, le code du travail, la jurisprudence, l'analyse de l'activité des agents, et la responsabilité de l'employeur. Chacun est concerné, à son niveau. En 2018, le sujet EPI faisait partie des sujets centraux des regroupements des assistants de prévention et des secrétaires généraux organisés par les ISST en inter-région.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), M. PALARDY précise que ce sont les employeurs qui financent les EPI : l'EPL ou la région. Par ailleurs, lorsque le marché ne répond pas aux besoins, des achats hors marché sont possibles.

MM. RENAULT et PALARDY indiquent que c'est bien le directeur de l'EPL qui est retenu comme étant le chef de service des enseignants, et non pas le ministre.

M. LE BOITEUX (FSU) accepte la responsabilité du directeur de l'EPL, mais encore faudrait-il qu'il dispose des moyens de financer les EPI des personnels : si les EPI ne sont pas financés sur la dotation nationale, leur coût est répercuté sur les familles des apprenants.

M. HERBERT (FSU) déclare qu'il faut assurer un suivi des consommables. Mais cela ne suffit pas : il faut agir sur la source des risques.

M. CLAVEL rappelle que, en tant que mesure de prévention, l'EPI ne doit pas être considéré comme une mesure très avancée. Parmi les 9 principes de prévention de l'article L.4121-2 du code du travail, l'EPI arrive en avant-dernière position. M. SOLER conclut la discussion en déclarant que l'employeur doit fournir les EPI et qu'il en est responsable.

5. Évaluation et bilan de la démarche d'expertise agréée à l'école nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT) et suivi des actions de prévention consécutives à l'adoption du rapport par le CHSCT

Mme PRÉVOST rappelle que le cabinet qui avait été diligenté, SECAFI, a établi un rapport d'expertise dont une restitution a été effectuée lors du CHSCT exceptionnel de l'ENVT du 12 septembre 2018. Les préconisations du rapport pour améliorer l'encadrement et les conditions de travail, revaloriser la fonction d'animalier, identifier les évolutions professionnelles susceptibles de répondre aux attentes et aux difficultés des personnels ont été mises en œuvre par la direction. L'ancien cadre du service a été déplacé et un nouveau responsable a été nommé. L'établissement a mobilisé l'ensemble de ses capacités d'action : redéploiements internes opérés, moyens temporaires accordés, positionnement d'agents sur d'autres postes, demandes de mobilité interne satisfaites, etc... Le 13 juin 2019, une nouvelle réunion plénière du CHSCT de l'établissement s'est tenue : le procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2018 a été approuvé à l'unanimité. Les attaques personnelles ont été retirées.

M. PALARDY signale qu'il était présent à la réunion du 13 juin, en tant qu'ISST. Les sujets ont été abordés avec sérieux et sérénité. On peut dire qu'on sort d'une difficulté majeure.

En ce qui concerne la situation à ONIRIS, autre établissement d'enseignement supérieur, la DGER, avec l'appui de M. CLAVEL, ISST, a recherché un dispositif d'accompagnement qui soit adapté à la situation de l'établissement. Elle a pris l'attache du réseau ANACT-ARACT (ARACT Pays de la Loire et ARACT Aquitaine,

chargée du grand Ouest) qui a identifié un dispositif d'accompagnement à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations sociales, dit « Appui aux relations sociales - ARESO ». Une représentante de l'ARACT Aquitaine est venue expliciter le dispositif envisagé. Il repose sur l'adhésion volontaire des parties ; son objectif est de reconstruire une capacité de dialogue et de faire converger les parties sur un plan d'action qu'elles auront défini préalablement d'un commun accord. Il est important de préciser qu'il ne s'agit pas, comme certains ont pu le dire, d'une « une énième médiation » ; il ne s'agit pas non plus d'un substitut au fonctionnement des instances représentatives. Il est également important de préciser qu'il ne se substitue pas non plus à la démarche de prévention des risques psychosociaux engagée par le CNAM et qui doit être menée à son terme. Il s'agit d'un dispositif indépendant du ministère, piloté par l'ARACT et un représentant du ministère chargé du travail. Le dispositif est souple, adaptable et évolutif. À ce jour, nous sommes dans l'attente d'un retour des parties (la direction d'ONIRIS et les représentants du personnel) sur leur accord pour lancer le dispositif.

M. DOS SANTOS (FSU) déclare que les décharges syndicales ne fonctionnent pas dans l'enseignement supérieur. Les personnels concernés ne se retrouvent pas dans la note de service sur le temps syndical parue le 11 juin dernier. En conséquence, il y a nécessité de réviser l'arrêté du 27 décembre 2010 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires.

Mme PRÉVOST remercie M. DOS SANTOS pour son observation. Elle va examiner le sujet.

M. LE CLANCHE (CFDT) fait observer qu'à ONIRIS les inquiétudes des agents sont anciennes et n'ont pas cessé. Mais la solution imaginée paraît originale et innovante. Il faut souhaiter qu'elle donne de bons résultats.

M. LE BOITEUX (FSU) estime que la comparaison entre l'ENVT et ONIRIS est intéressante. À l'ENVT le sujet a été abordé tôt ; à l'ONIRIS l'administration est intervenue trop tard. Pour ce dernier établissement, on peut nourrir quelque scepticisme quant à l'avenir.

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

M. AMIOT-CHANAL déclare que la sécurité de tous lors des chantiers forestiers pédagogiques est une priorité pour la DGER. Il s'agit de tout mettre en œuvre, de la manière la plus active et la plus impliquée qui soit, pour que ce soit une priorité absolue pour tout le monde. Un plan d'action est en cours d'élaboration sur la santé et la sécurité au travail des apprenants ; il inclura la sécurité lors des chantiers forestiers. En septembre sera affectée à la DGER une personne chargée de suivre l'avancée de ce plan d'action. Il est prévu de réinscrire au PLF de l'an prochain des stages de formation pour les apprenants, de diffuser des recommandations et des documents d'appropriation, et de travailler à la mise en place d'une plate-forme numérique, constituée avec différents acteurs, qui permettrait aux acteurs de terrain de s'approprier les mesures de sécurité. Au sujet de la constitution d'un groupe de travail spécifique sur les chantiers forestiers, la DGER réfléchit et fera part de sa position aux représentants du personnel. Il est par ailleurs à noter que le 6^e schéma national prévisionnel des formations est en cours, et que la sécurité des apprenants en constitue l'un des axes. Il faut avoir conscience que la sécurité des apprenants est une priorité absolue pour la DGER.

M. CLAVEL fait remarquer que la sécurité sur les chantiers ne concerne pas que les apprenants. Les ISST sont là pour le rappeler.

Mme HÄCHLER rappelle que dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, un travail a commencé dès 2017 à la suite de l'accident mortel de Saulgues. Un rapport a été diffusé, et des actions mises en place en région dès 2018. Des pistes d'action ont été mises en place, des formations d'intervenants sur les chantiers forestiers

ont été organisées, et des documents ont été publiés sur le site Internet de la DRAAF. On se heurte à un obstacle sur le terrain : la communication est problématique sur un chantier en raison du port de casques, et du bruit. Le problème des agents isolés est par ailleurs connu. Des efforts sont encore à faire pour apporter des outils complémentaires à ceux qui existent déjà, en ne se limitant pas à une réflexion sur les travaux forestiers mais en l'étendant aux travaux paysagers.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que la FSU enregistre beaucoup de remontées négatives sur l'élaboration de ce plan. Il faut rappeler que trois apprenants au moins sont morts depuis la rentrée dernière. On n'est pas sûr qu'il n'y en ait pas eu d'autres car dans certains EPL l'information a tendance à être étouffée.

M. AMIOT-CHANAL tient à affirmer avec la plus grande force que la DGER ne retient aucune information sur ce sujet.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que le double encadrement est un vrai sujet. Lors de l'accident mortel de Saulgues, dont la victime était un agent contractuel sur budget, ils étaient 7 sur le chantier, donc nettement au-dessous du seuil, mais ils ne disposaient pas de casques équipés de moyens de communication. Lorsque deux encadrants sont présents, il y en a un qui enseigne, et l'autre qui surveille. Il faut par ailleurs veiller à ce que tous les encadrants soient obligatoirement formés.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que les obligations du chef d'établissement sont une chose, mais comment les assurer quand les crédits sont notoirement insuffisants ?

M. SOLER considère que ce sujet mérite un point d'expertise.

M. LE CLANCHE (CFDT) estime que les acteurs du système d'appui de l'enseignement supérieur pourraient intervenir, avec les ISST, pour produire des documents de prévention sur les chantiers pédagogiques, documents qui seraient accessibles sur Educagri. Ce serait une belle action à conduire, en association avec le CHSCTM.

M. SOLER répond qu'il y a effectivement à construire sur ce sujet.

M. COPPÉRE (UNSA) se déclare favorable à la constitution d'un collectif de travail national. Ce n'est pas depuis Paris, sans avoir visité de chantier forestier, sans les acteurs de terrain, que l'on travaillera efficacement. L'enseignant doit concilier la sécurité et l'enseignement, et ce n'est pas simple. Par ailleurs la formation des formateurs est insuffisante même si elle mobilise d'excellents professionnels.

M. AMIOT-CHANAL souligne l'impératif pour les encadrants, dans les EPL, d'être exemplaires quant au respect des règles de sécurité. Dans le plan national de formation, la sécurité est une priorité.

Mme GIRARD (CFDT) fait remarquer que des enseignants sont recrutés dans l'urgence et commencent leur activité sans formation, alors qu'ils ne devraient pas.

M. BÉRANGER (FSU) est du même avis : la formation doit être assurée avant la prise de poste. C'est une obligation de l'employeur.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que sans enveloppe budgétaire suffisante un plan d'action ne sert à rien.

7. Obligation et responsabilités dans le transport des élèves

M. AMIOT-CHANAL déclare que le transport des élèves est à la charge du Conseil régional.

Mme BRAULT et M. DOS SANTOS (FSU) demandent quelle est l'étendue de la responsabilité des enseignants amenés à conduire des élèves dans des mini-bus de 9 places, lorsque aucun chauffeur de bus n'est disponible.

M. AMIOT-CHANAL prend note de la question. La DGER répondra ultérieurement.

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

Mme GILLIERS-VAN REYSEL rappelle qu'en application de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 du 12 novembre 2018 [Traitement des questions relevant des conditions de travail au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles – articulation avec la commission d'hygiène et de sécurité de l'établissement (CoHS) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régional de l'enseignement agricole (CHSCT REA)], des commissions locales des conditions de travail peuvent être créées. Lors de la prochaine réunion du groupe de travail dédié, le 20 juin, toutes précisions et réponses seront apportées aux représentants du personnel.

Mme BRAULT (FSU) fait remarquer que la note de service ouvre une possibilité mais ne crée pas d'obligation.

M. DOS SANTOS (FSU) rappelle que la note donne des droits d'enquête et de visite aux CHSCT REA, mais ces nouveaux droits ne sont pas toujours acceptés localement, et de fait ne s'exercent pas. Des blocages sont par ailleurs à craindre en DRAAF au sujet du respect des autorisations d'absence des représentants du personnel leur permettant d'exercer leurs missions de membres de CHSCT REA.

Mme BRAULT (FSU) ajoute qu'en cas de déclaration de danger grave et imminent, tous les présidents ne répondent pas à la demande d'enquête.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL confirme que tous ces points seront traités en groupe de travail le 20 juin.

M. SOLER conclut les discussions sur ce point de l'ordre du jour en demandant aux représentants du personnel de lui communiquer rapidement les questions qu'ils souhaitent voir aborder lors de la réunion plénière spéciale enseignement qui se tiendra en septembre.

III - Bilan d'activité au sens de l'article 61 du décret 82-453 du 28 mai 1982 :

1. Accidents de travail

Mme HAMON déclare que les données communiquées sont extraites d'un outil nommé AT/MP. Prochainement sera envoyé aux membres du CHSCTM, par messagerie électronique, un document qualitatif listant les accidents du travail par nature et par structure.

M. LE CLANCHE (CFDT) et Mme ROLLAND relèvent ce qui semble être une surexposition des femmes aux accidents de travail. Peut-être y aurait-il une opération de communication ciblée à faire.

Mme HAMON répond que cette analyse est peut-être un trompe l'œil. Il faudrait analyser la situation finement pour conclure à une surexposition des femmes ou non.

M. CLAVEL confirme qu'il ne faut pas conclure trop vite. Les femmes ne sont pas exposées aux mêmes risques que les hommes essentiellement par la nature de leur activité. Les risques sont davantage liés à l'activité qu'au genre.

Mme HAMON signale que les données recueillies seront accessibles aux ISST, qui pourront isoler ce qui relève de leur périmètre géographique d'action.

En réponse à M. HERBERT (FSU), M. SOLER convient que pour les maladies professionnelles on manque encore d'informations.

Mme HAMON fait observer que les maladies professionnelles étaient bien incluses dans l'enquête menée. Il doit y avoir eu 2 ou 3 déclarations en 2018. Si beaucoup de structures n'ont pas rempli cette partie, c'est probablement parce qu'il n'y avait pas eu, dans leur périmètre, de déclaration de maladie professionnelle.

2. Médecine de prévention

Mme HAMON précise que si aucun document n'a été envoyé sur la médecine de prévention, c'est parce que les informations recueillies sont trop incomplètes et fragmentaires. Des compléments d'information ont été demandés aux ISST, comme cela avait été décidé en réunion plénière du CHSCTM, mais ils n'ont pas tous répondu. Une enquête a été menée par le BASS sans attendre le questionnement annuel de la Fonction publique, en utilisant « Lime Survey », mais cette enquête n'a été close que la semaine passée, et la compilation n'est pas finalisée. Dès qu'elle le sera, courant juillet, un état des lieux pourra être communiqué aux membres du CHSCTM, par messagerie électronique. On peut dire d'ores et déjà que le taux de retour est très satisfaisant, puisque le BASS a obtenu 259 réponses, en provenance de 11 DRAAF-DAAF sur 18, 12 établissements de l'enseignement supérieur, 95 EPL, 66 DDT(M) et 72 DD(CS)PP. Il apparaît que dans 41 structures, représentant 3.110 agents, il n'existe aucun suivi des agents. En DDI 3.591 agents sont suivis. La MSA est de loin le premier prestataire. Sur les 23.245 agents couverts par les réponses, 4.149 agents soumis à des risques particuliers (donc à des visites plus fréquentes) sont surveillés, mais 2.105 seulement ont été visités en 2018. 5.507 agents devant bénéficier d'une visite quinquennale étaient à jour en 2018, dont 2.371 réellement visités en 2018. 58 rapports ont été remis par les médecins de prévention aux comités médicaux et aux commissions de réforme. Il faut signaler que les DDI ont déjà répondu aux services du premier ministre à un questionnaire sur les mêmes problématiques il y a peu de temps. Une coordination serait souhaitable pour l'avenir afin d'éviter les télescopages de questionnaires.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), Mme HAMON déclare que les solutions trouvées là où la MSA n'est pas en mesure d'assurer le suivi des agents passent par des associations de médecins, des hôpitaux ou des mutualisations avec d'autres administrations, par exemple en préfecture. Le BASS recherche les montages locaux satisfaisants qui pourraient être reproduits ailleurs, afin de les donner comme exemple.

Mme BRAULT et M. DOS SANTOS (FSU) signalent que dans certains EPL, les agents sont renvoyés vers des médecins de ville agréés, sans ordre de mission ni paiement par l'EPL.

Le Dr BENOLIEL déclare que la situation n'engage pas à être optimiste. En 2024 beaucoup de médecins du travail auront pris leur retraite. On peut craindre que certains agents ne voient aucun médecin du travail au cours de leur carrière. C'est un gros problème global.

M. HERBERT (FSU) déclare que les mutualisations s'accompagnent souvent d'une perte de qualité du service.

3. Cellule discrimination : pérennité et évolution

Mme PERRY rappelle que la cellule de signalement des discriminations cumule maintenant un an d'expérimentation, puisqu'elle a été créée en avril 2018. Elle présente la synthèse envoyée aux membres du CHSCTM par messagerie électronique.

La cellule est compétente pour les agents du ministère de l'administration centrale, des DRAAF et des EPL. Les DDI ne sont pas dans le champ, et les contractuels non plus, sauf si l'administration est la cause de la discrimination signalée. C'est la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018 qui a mis en place et décrit les modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations du ministère chargé de l'agriculture. Parallèlement une page dédiée a été créée sur l'Intranet et un dépliant d'information a été distribué à 4.000 exemplaires. Au départ la cellule était constituée d'une seule personne ; elle est maintenant constituée en équipe, avec les hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap, un représentant du BASS, la médecin de prévention et la conseillère technique du service social ; elle bénéficie par ailleurs d'un appui juridique du SRH.

À la date du 31 mars 2019, 55 signalements ont été reçus, avec un maximum au mois de juin, et une remontée en novembre-décembre. Depuis janvier dernier la moyenne est de 3 signalements par mois, dont 18 signalements liés à la santé ou au handicap (c'est plus du tiers du total), et 13 signalements sans motif. Sont concernés 27 agents de catégorie A, 14 de catégorie B, et 8 de catégorie C.

Les perspectives de la cellule sont les suivantes :

- une sensibilisation des responsables sur le handicap et les maladies chroniques, associée à une aide à la gestion des cas et à la communication ;
- une extension de la compétence de la cellule aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux situations de harcèlement ;
- une extension de l'aide de la cellule en direction des établissements de l'enseignement supérieur et aux opérateurs, en attendant la création à terme de cellules spécifiques dans les établissements publics.

En réponse à M. HOURS (FO), Mme PERRY précise que la cellule considère comme personnes handicapées celles qui bénéficient d'une reconnaissance officielle en tant que telles (reconnaissance de la qualité de personne handicapée, ou RQTH). Il peut s'agir d'agents qui ont été atteints d'une maladie chronique ayant évolué vers un handicap. Il faut savoir qu'une non adaptation d'un poste de travail est considérée comme une discrimination.

En réponse à M. HERBERT (FSU), qui demande si la situation d'un collègue harcelé par des particuliers à la suite de contrôles effectués dans le cadre de ses missions est susceptible d'un signalement à la cellule, Mme PERRY déclare que cette situation rentre dans le cadre de la protection fonctionnelle, après dépôt de plainte.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), Mme PERRY indique que la cellule de signalement des discriminations ne travaille pas directement avec les cellules de veille des situations de stress et de harcèlement existant localement. Ces cellules agissent sur les RPS au sens large, leur champ d'action est donc différent. Les cas traités par ces cellules locales ne relèvent pas nécessairement de discriminations.

Mme HOBENICHE (FO) s'étonnant de voir apparaître dans les chiffres communiqués 11 signalements provenant de DDI, alors que la cellule n'est pas compétente pour ces structures, Mme PERRY rappelle que

les DDI sont rattachées au premier ministre, et qu'elles le seront au ministère de l'intérieur le 1^{er} janvier 2021. Pour ces personnels, le ministère chargé de l'agriculture n'est pas compétent pour émettre des recommandations, mais il peut user de toute sa force de persuasion, et c'est bien ce qu'il fait.

M. SOLER souligne l'effet pédagogique de l'action de la cellule.

Mme PERRY confirme ces propos. La cellule est toujours à la recherche de solutions sans coercition, et mène également des actions de communication. Mais il peut bien entendu arriver qu'il soit nécessaire d'engager des procédures disciplinaires.

IV - Rapports d'activité 2018

1. ISST

M. CLAVEL et Mme NARDOT-PEYRILLE présentent le rapport d'activité 2018 des ISST, transmis aux membres du CHSCTM, à l'aide d'un diaporama. Le rapport sera accessible prochainement sur l'Intranet du ministère. Le rapport a été rédigé par M. CLAVEL et Mmes LALLEMENT et NARDOT-PEYRILLE. M. CLAVEL précise que tous les ISST ont une spécialité, et que leur forte contribution à l'élaboration du futur programme national de prévention 2019-2022 est une nouveauté parmi leurs missions transverses. M. CLAVEL précise que le calcul des pourcentages inclut les délais de route.

M. SOLER remercie les ISST, qui sont véritablement des experts de haut niveau. Leur réseau est d'une grande richesse. Leur rapport d'activité doit être largement diffusé.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que les ISST jouent un rôle essentiel dans les EPL. Elle remercie à cet égard Mme HÄCHLER, dont elle a apprécié l'implication et la disponibilité.

Mme BRAULT (FSU) déclare qu'aucun bilan régional n'est fait de l'activité des CoHS à partir de leurs procès-verbaux de réunion, parce que ces procès-verbaux ne sont pas rédigés selon une trame commune. Il serait bon d'en établir une, afin de dégager des problématiques transversales. Par ailleurs les assistants de prévention enseignants ne bénéficient pas de décharges horaires.

M. SOLER répond qu'une meilleure reconnaissance de la mission d'assistant de prévention serait nécessaire ; cela pourrait passer, par exemple, par la constitution d'un réseau de "sentinelles de la prévention".

Mme BLOT (FO) fait observer que lorsque du temps est accordé sur le papier aux assistants de prévention, il n'est pas compensé : l'équipe à laquelle appartient l'assistant de prévention ne bénéficie pas d'une dotation supplémentaire.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime que le DUERP est appelé à devenir à terme un pilier de la médecine de prévention, avec la fiche de poste médicale, ancienne fiche de pénibilité. Il faudra engager une réflexion et rester vigilant lorsque la modification des textes, en cours, sera achevée.

M. DOS SANTOS (FSU) attire l'attention sur l'EPN de Coconi, dans le département de Mayotte. Il a une CoHS alors qu'en tant qu'EPN il devrait avoir un CHSCT.

M. PALARDY répond qu'une expertise est en cours sur ce sujet. La vision locale n'est pas la même que la vision nationale. Au sein de l'instance siègent les parents d'élèves, et ce ne serait bien sûr pas le cas dans un CHSCT.

M. DOS SANTOS (FSU) recommande l'accroissement du nombre d'ISST. Si cette demande était satisfaite, les ISST auraient des périmètres géographiques moins étendus, ils seraient donc plus disponibles, et bien moins exposés au risque routier.

M. HERBERT (FSU) signale que de nombreuses structures du ministère ont des difficultés à mettre à jour leur DUERP. Une intervention des ISST, qui ont les compétences pour cela, serait la bienvenue.

M. CLAVEL répond que si le sujet des DUERP et de leur mise à jour est effectivement important, une telle intervention n'est pas dans le rôle des ISST. Les ISST ont en la matière un rôle d'accompagnement, qu'ils assurent depuis des années. Des progrès sensibles ont été réalisés, mais ils restent insuffisants. Cependant les ISST n'ont pas à se substituer aux assistants et conseillers de prévention. Il est à noter qu'en 2015, les assistants de prévention des abattoirs ont été formés spécifiquement sur l'analyse du travail, sur trois jours : à la suite de ces formations des progrès sensibles ont été constatés.

M. SOLER indique que les ISST sont présents chaque fois qu'il le faut. L'élément de base de l'inspection est le DUERP. Il faut trouver, ici comme ailleurs, un bon équilibre.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que dans les EPL, l'assistant de prévention se trouve souvent un peu seul. La constitution d'un groupe est de nature à enclencher une dynamique vertueuse.

Pour Mme HARNICHARD (UNSA), un DUERP doit s'approprier localement, et pour cela doit être établi localement.

M. SOLER conclut la discussion sur ce point en déclarant qu'il y a là un vrai problème, méritant une vraie réflexion.

M. HERBERT (FSU) souhaiterait que le rapport des ISST comporte davantage d'éléments, en particulier le nombre de non conformités relevées.

M. SOLER répond que cette demande sera examinée lors de la rédaction du prochain rapport, portant sur l'année 2019.

2. ASS

Mme LENFANT rappelle que le réseau des assistants du service social (ASS) du ministère comprend 16 agents. Le rapport établi pour l'année 2018 n'a pas été transmis aux membres du CHSCTM, mais sera inclus dans le Bilan social, accessible sur l'Intranet.

Les ASS du ministère travaillent en réseau et en permanence avec d'autres acteurs de la prévention. Ils ont reçu, en 2018, 1.988 personnes, dont 1.305 femmes, actives et retraitées. Ils ont participé à 209 réunions des CHSCT, CoHS, commissions de secours et commissions de prêt. Ils ont parcouru plus de 225.000 km. Ils ont tenu des permanences sur les lieux de travail des agents : 450 en DRAAF, 877 dans des établissements de l'enseignement technique, 242 en DD(CS)PP, 206 en DDT(M), 145 à l'administration centrale, et 12 au ministère des affaires sociales. Les difficultés des agents sont majoritairement dues à l'environnement professionnel, la famille venant en deuxième position.

M. SOLER constate que l'activité du service social est particulièrement soutenue. Il faut l'en féliciter.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que le service social est un atout majeur du dispositif de prévention, et qu'il faut le préserver. Il est important de disposer d'ASS de proximité.

Mme LENFANT souligne l'importance de la collégialité dans la résolution des problèmes.

En réponse à Mme GIRARD (CFDT), Mme LENFANT déclare que les permanences des ASS dans les établissements de l'enseignement technique sont prévues, organisées, et qu'elles font l'objet d'une information des agents.

En réponse à M. DOS SANTOS (FSU), Mme LENFANT précise que les ASS ne sont pas réglementairement inclus dans les CHSCT ni dans les CoHS. Mais ils sont souvent invités, pour présenter leur rapport annuel ou en d'autres occasions.

3. IAPR

Mme LENFANT présente le rapport transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique. Elle rappelle que l'IAPR assure des prestations de soutien psychologique.

Il y a 3 prestations :

- P1, soutien psychologique individuel, les agents en souffrance psychologique sont orientés vers ce dispositif par les ASS ou les médecins de prévention ;
- P2, un numéro vert destiné aux managers et aux assistants de prévention pour apporter conseil et soutien ;
- P2 bis, il peut également être établi sur demande, des pré-diagnostic, en cas de situation de conflit.

En 2018, 107 agents ont été orientés vers l'IAPR par les assistants de service social, et 11 agents par les médecins de prévention.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que le service fourni est important. La difficulté réside dans une poursuite de l'aide aux agents, quand l'intervention de l'IAPR est terminée.

Mme LENFANT répond que l'aide psychologique peut se poursuivre, mais que se pose la question du financement car cela n'entre plus dans le cadre du marché IAPR. Une aide financière peut être sollicitée à certaines conditions.

4. France Victimes

Mme LENFANT présente le rapport transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique. Elle rappelle que France-Victimes assure un soutien psychologique et juridique aux agents à la suite d'un événement traumatisant subi dans l'exercice de leurs fonctions, par exemple une agression.

En réponse à M. HERBERT (FSU), Mme LENFANT déclare que l'augmentation sensible des demandes d'intervention entre 2017 et 2018 n'est pas nécessairement inquiétante. Cette augmentation traduit seulement une évolution des comportements.

V – Information concernant l'élaboration du programme national de prévention (PNP) 2019/2022

M. CLAVEL rappelle que le groupe de travail dédié du CHSCTM s'est réuni le 13 juin. Il y a été notamment question de l'« Université d'été de la prévention », organisée les 3 juillet (à partir de 10 h 30) et 4 juillet (jusqu'à 13 h 00) au lycée agricole de Brie-Comte-Robert, en Seine-et-Marne. Le premier jour sera consacré à la construction de problématiques, le second aux modalités d'intervention, et aux outils associés. Une navette est prévue à partir de la station de métro « Créteil Pointe du lac » ; la restauration et les logements sont prévus sur place. Un nombre total d'une quarantaine de personnes a été fixé. Sont attendus les 7 représentants du personnel titulaires au CHSCTM (un remplacement par un suppléant étant possible), le président du CHSCTM, les 8 ISST, 1 inspecteur de l'enseignement agricole, 5 à 6 directeurs, 2 secrétaires généraux, 5 à 6 assistants de prévention, 1 cheffe de SRFD, 2 universitaires (sociologues à l'INRA), 1 représentant de la CRAM, 1 de la MSA, 1 d'AgroParistech, 1 médecin de prévention, 1 chef de MAG de l'administration centrale, et 1 représentant du SRH. L'objectif est de rassembler différents acteurs de la prévention des risques professionnels internes mais aussi externes pour échanger des idées sur la manière de répondre à certaines de nos problématiques. Cet événement doit favoriser les échanges, proposer des pistes de travail, faire naître des opportunités. Il devrait nous permettre de nourrir la construction du programme national de prévention 2019-2022. L'organisation se voudra conviviale et studieuse à la fois. Elle alternera échanges collectifs, interventions et ateliers participatifs. Le premier jour sera essentiellement consacré à la construction des problématiques en santé sécurité au travail au ministère chargé de l'agriculture. Le deuxième jour réfléchira aux actions concrètes pouvant être mises en place, aux sujets à approfondir... Les ateliers participatifs seront animés par les ISST.

M. SOLER remercie tous les participants à la réunion du groupe de travail le 13 juin. Leurs contributions ont été d'une grande richesse.

VI – Actualités sur l'avancement des actions de l'axe 3 du plan de prévention des TMS

M. CLAVEL déclare que les services déconcentrés peuvent désormais bénéficier de prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir d'animaux de boucherie. La DGAL prépare à ce sujet une instruction technique qui devrait paraître début juillet. Cette instruction, qui sera publiée sur BO-Agri, décrira les objectifs de ces prestations, les conditions de leur réalisation ainsi que les modalités de l'appel à prestations en ergonomie. Ceci étant, les actions peuvent être engagées sans attendre cette parution.

M. CLAVEL informe par ailleurs l'assistance que le rapport de l'université de Clermont-Ferrand sur l'accompagnement des services vétérinaires dans la prévention des TMS est en bonne voie de finalisation. Il devrait être achevé courant juillet. Il sera ensuite présenté au CHSCTM et bien entendu largement diffusé sur le terrain.

M. CLAVEL signale que la présentation devant le CHSCTM des travaux de Mme Amandine GAUTIER sur les TMS en abattoir, présentation reportée plusieurs fois, est attendue à l'occasion d'une troisième journée de rencontres sur la santé-sécurité au travail, consacrée à la rénovation et la conception des chaînes en abattoir de boucherie, le 16 octobre prochain à Rennes. Cette journée rencontre "ABATTOIRS : Réussir un projet de rénovation" sera co-organisée avec l'AARCT Bretagne, la Carsat et l'institut de l'élevage.

M. SOLER précise que cette journée est adossée à une réunion plénière du CHSCTM, qui se tiendra à Rennes la veille de la journée de rencontres, soit le mardi 15 octobre.

M. HERBERT (FSU) recommande d'associer à cette journée un équipementier ou un cabinet d'ingénierie.

M. CLAVEL répond qu'ils seront indirectement représentés, à travers les interventions prévues, qui seront les plus concrètes possibles.

VII – Point d'information sur les derniers dossiers de demande de crédits

Mme HAMON rappelle qu'à la suite de la réunion du groupe de travail « Crédits » du CHSCTM, le 8 avril, 7 dossiers de demande avaient été réservés, dans l'attente de pièces complémentaires ou de précisions. Sur ces 7 dossiers, 2 ont été complétés rapidement et de façon satisfaisante, 4 ont été complétés après quelques semaines, et 1 a été refusé, celui de la DAAF de Mayotte, en l'absence de communication des pièces demandées.

Les crédits accordés en 2019 se décomposent comme suit :

- 5 DD(CS)PP, pour 12.200 € ;
- 8 EPL, pour 27.560 € ;
- 3 DRAAF, pour 18.300 € ;

soit un total de 58.060 €, pour 16 structures.

La répartition par type d'action est la suivante :

- Prévention des TMS : 10.500 € ;
- Prévention des RPS : 26.060 € ;
- Espaces de discussion (EdD) : 21.500 €.

À ces 58.060 € il faut ajouter 5.000 € qui ont été re-délégués à un EPL de la région Grand Est, à la suite d'un incident comptable sur le budget 2018, pour une action de prévention des RPS.

La répartition de la totalité des crédits délégués en 2019 (58.060 € + 5.000 €) est la suivante, par région :

Auvergne-Rhône-Alpes	2.500 €	Île-de-France	15.000 €
Bourgogne-Franche-Comté	9.000 €	Nouvelle Aquitaine	12.700 €
Centre-Val-de-Loire	4.000 €	PACA	3.360 €
Grand Est	11.200 €	Pays de la Loire	1.300 €
Hauts-de-France	4.000 €	Total	63.060 €

VIII – Information sur la formation des membres du CHSCTM

M. CLAVEL déclare que la formation initiale des membres du CHSCT est en cours de préparation au BFCDC, en liaison avec les ISST et le BASS. Elle prendra la forme d'une session de trois jours. À la formation générale de membre de CHSCT, assurée par des formateurs internes, s'ajoutera une demi-journée sur les risques particuliers auxquels sont exposés les agents du ministère, assurée par les ISST, et une autre demi-journée sur les thèmes : handicap (1 h 30 mn) ; discrimination et violences sexistes (1 h 00) ; gestes qui sauvent (30 mn).

La formation pourrait avoir lieu début novembre, semaine 45 (du 5 au 7) ou 46 (du 12 au 14).

M. SOLER demande à Mme BLOT, comme secrétaire du CHSCTM, de contacter les membres de l'instance représentant le personnel absents, afin de leur demander leurs disponibilités en novembre, puis de communiquer les dates qu'elle aura choisies à M. CLAVEL.

IX – Questions diverses

1. Conditions de travail des agents recrutés dans le cadre du Brexit

Mme LUCCIONI précise que les agents recrutés dans les Hauts-de-France en prévision du Brexit, attendu pour le 1er juin et maintenant pour octobre, sont soit restés sur place et affectés à des postes frontaliers, en DRAAF ou en DDTM, soit affectés ailleurs sur la base du volontariat, certains à Marseille ou encore à Roissy-en-France.

Mme BLOT (FO) fait observer que ces agents ont été recrutés pour des missions bien particulières qu'ils n'exercent pas. De quelle formation ont-ils bénéficié ? Quelle est leur affectation officielle ? Leurs contrats devaient s'achever fin août, alors que le Brexit est maintenant annoncé pour le 31 octobre.

Mme LUCCIONI répond que les contrats qui s'achevaient fin août ont été prolongés jusqu'au 31 décembre. La plupart des agents sont restés sur des postes frontaliers dans les Hauts-de-France. Les agents qui ne sont pas dans les Hauts-de-France sont accompagnés. C'est une situation compliquée, mais qui est gérée au mieux pour les agents.

Mme LALLEMENT indique que les CHSCT locaux se sont emparés du sujet. Ils se sont bien investis localement sur cette question, notamment dans les Hauts-de-France.

Mme CLARENC (CFDT) demande la communication d'un bilan chiffré portant sur le nombre d'agents recrutés, sur quels postes, avec quelles contraintes, et quels horaires de travail au 31 octobre.

Mme LUCCIONI répond favorablement à cette demande de bilan chiffré. Pour ce qui est des cycles de travail qui s'appliqueront à partir du 31 octobre, si le Brexit a bien lieu à cette date, rien n'est encore établi.

Mme CLARENC (CFDT) déclare qu'on s'oriente vers un travail de nuit au-delà de 8 heures. Il faudrait mettre en place en amont des mesures de prévention, sans attendre le 31 octobre.

Mme LUCCIONI prend bonne note de cette demande. La concertation à ce sujet est permanente entre la DGAL et le SRH. Par ailleurs d'autres réunions de concertation sont prévues avec les représentants du personnel d'ici au 31 octobre.

Mme BLOT (FO) recommande de ne pas attendre le 15 octobre pour convoquer une réunion.

M. SOLER conclut la discussion en déclarant que le message des représentants du personnel a bien été entendu.

2. Informations sur l'activité des cellules de veille locales

Mme HAMON informe l'assistance qu'aucune remontée vers l'administration centrale n'est organisée au sujet de l'activité des cellules de veille locales sur les situations de stress et de harcèlement, cellules qui sont loin d'exister partout.

M. SOLER ajoute que ce sujet pourrait être à creuser lors d'une future réunion plénière du CHSCTM.

3. Organisation de formations sur le fonctionnement des commissions de réforme

Mme HAMON déclare que le SRH formule un accord de principe sur l'organisation de telles formations.

M. SOLER conclut la réunion en remerciant, au nom du CHSCTM et en son nom personnel, Mme LALLEMENT, ISST expérimentée et experte de haut niveau, au travail reconnu et apprécié, et Mme HAMON, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale, qui a toujours eu un sens marqué du collectif et qui a été d'une grande aide pour le président du CHSCTM, l'une et l'autre étant appelées à quitter bientôt le ministère pour une retraite bien méritée et que l'on souhaite réussie. Elles nous manqueront.

Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie l'assistance et clôt la réunion (suspendue pour une pause méridienne de 13 h 05 à 14 h 05) à 17 h 25. Il rappelle les prochains rendez-vous : l'université d'été début juillet à Brie-Comte-Robert, une réunion plénière spéciale enseignement début septembre à Paris, et une réunion plénière les 15 et 16 octobre à Rennes.

Le secrétaire administratif de séance



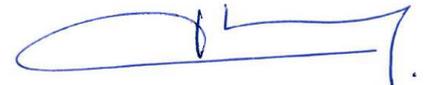
Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Soizic BLOT

Le président du CHSCTM



Patrick SOLER

Conclusions du CHSCTM du 18 juin 2019, suites données et échéances

CONCLUSIONS DU CHSCTM	ÉCHÉANCES	SUITES DONNÉES
. Publication du procès-verbal de la réunion du 27 mars 2019 du CHSCTM sur les pages SST de l'Intranet ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 19 juillet 2019.</i>
. Publication du procès-verbal de la réunion du 24 avril 2019 du CHSCTM sur les pages SST de l'Intranet ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 19 juillet 2019.</i>
. Réponse de la DGER sur l'étendue de la responsabilité des enseignants amenés à conduire des élèves dans des mini-bus de 9 places ;	► <i>Sans délai.</i>	
. Envoi aux membres du CHSCTM d'un nouvel état des lieux de la médecine de prévention dans les services, par messagerie électronique ;	► <i>Juillet 2019.</i>	
. Envoi aux membres du CHSCTM d'un document qualitatif listant les accidents du travail par nature et par structure, par messagerie électronique ;	► <i>Juillet 2019.</i>	► <i>Fait le 5 août 2019.</i>
. Parution du rapport d'activité 2018 des ISST sur l'Intranet ;	► <i>Été 2019.</i>	
. Envoi aux membres du CHSCTM d'un bilan chiffré portant sur le nombre d'agents contractuels recrutés dans le cadre du Brexit, sur quels postes, avec quelles contraintes, et quels horaires de travail ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Un rappel a été adressé par le BASS à la DGAL le 27 juin 2019.</i>
. Parution d'une instruction technique relative à des prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir d'animaux de boucherie ;	► <i>Juillet 2019.</i>	► <i>Cette instruction technique est parue le 9 juillet 2019. Les membres du CHSCTM en ont été immédiatement informés.</i>
. Parution du rapport de l'université de Clermont-Ferrand sur l'accompagnement des services vétérinaires dans la prévention des TMS ;	► <i>Juillet 2019.</i>	
. Contact par Mme BLOT des membres de l'instance absents en séance afin de leur demander leurs disponibilités début novembre pour l'organisation de la formation initiale de membre du CHSCTM, puis communication des dates choisies à M. CLAVEL.	► <i>Juillet 2019.</i>	► <i>Sondage de disponibilité des membres des OS fait courant juillet, envoi des dates à M. CLAVEL mi juillet, confirmation des dates retenues du 13 au 15 novembre 2019 par P. CLAVEL.</i>

ANNEXE 1 : Déclaration liminaire de la FSU



Déclaration liminaire FSU au CHSCTM du 18 juin 2019

Monsieur le président,

Concernant l'ordre du jour de ce CHSCTM

Monsieur le président, la FSU vous a remis en main propre, lors de la séance plénière du CHSCTM du 27 mars 2019, une demande de convocation du CHSCTM conformément à l'article 69 du décret 82-453 du 28 mai 82 qui stipule : *« A l'exception de ceux examinant exclusivement des questions communes, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunissent au moins trois fois par an sur convocation de leur président, à son initiative ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentants. »*

De plus, la FSU vous va adressé un message le 28 avril dernier vous rappelant notre demande écrite relative à un CHSCTM spécifique « enseignement agricole ». Or, à ce jour nous n'avons pas eu de réponse conforme à la réglementation et vous incluez ces points dans un ordre du jour surchargé et sans même fournir de document.

La FSU réitère donc sa demande d'un CHSCTM spécifique « enseignement agricole » avec les documents inhérents bien que le délai de deux mois soit écoulé.

Concernant la médecine de prévention

Monsieur le président, la FSU est très inquiète par la réforme en cours sur la médecine de prévention dans l'administration. En effet, dorénavant les agents du MAA pourront ne jamais rencontrer un médecin du travail au cours de leur carrière. Il s'agit d'un recul majeur pour la communauté de travail alors que les besoins sont criants du fait des restructurations permanentes dans les services et un développement accru des RPS***.

De plus, les réponses actuelles de l'administration (médecine dite référente, recours à la médecine de ville etc) aux demandes des agents sont inadaptées et ne correspondent pas aux exigences réglementaires du décret du 28 mai 1982.

La FSU demande une nouvelle fois une véritable médecine de prévention pour tous les agents du MAA.

Concernant l'application de l'instruction technique du 11 juin 2019 sur le temps syndical

Monsieur le président, la FSU demande que l'instruction du 11 juin 2019 sur le temps syndical soit largement diffusée et appliquée dans les établissements. En effet, de nombreux



retours en provenance de l'enseignement supérieur montrent plusieurs dysfonctionnements et une non application de cette instruction technique par exemple à l'ENV d'Alfort.

Concernant le plan d'action de prévention des TMS en abattoir de boucherie

Une fois de plus, la FSU profite du CHSCTM pour souligner la grande qualité du travail de recherche d'Amandine Gautier sur la problématique des troubles musculo-squelettiques des inspecteurs en abattoir de boucherie". Par ses travaux, Amandine Gautier identifie, par l'approche sociologique, les freins qui opèrent dans la non-mise en place d'une réelle politique de santé sécurité au travail pour les inspecteurs en abattoir. Malheureusement, ce travail conséquent n'a pas trouvé d'écho dans cette instance, à ce jour, bien que le CHSCTM en ait été à l'origine. Pourtant, environ 2000 agents du ministère de l'agriculture sont en poste en abattoir et travaillent quotidiennement dans un environnement particulièrement éprouvant (travail posté, cadences rapides, froid, humidité, bruit, relations parfois conflictuelles avec l'abatteur, les éleveurs et les opérateurs etc).

Certes, la FSU reconnaît que des avancées sont intervenues au CHSCTM sur cette thématique, notamment à travers l'exécution du précédent PNPTM comme la mise à disposition des directions de DD(CS)PP d'une structure spécialisée en ergonomie ainsi que la formation à distance « e-learning » etc. De plus, le CHSCTM a dispensé des crédits à des fins d'étude de poste en abattoir. Sur tous ces sujets, entre autres, la FSU n'a pas ménagé ses peines et se félicite de la trajectoire impulsée.

Aussi, la FSU demande que lors des prochaines rencontres TMS, le 18 octobre prochain, Amandine Gautier soit invitée afin de présenter ses travaux et d'échanger avec les participants.

Monsieur le président, de nombreux postes d'inspecteurs ne sont pas pourvus en abattoir à chaque CAP et ce n'est pas un hasard. Il est donc urgent que le ministère construise enfin une véritable politique globale de santé sécurité pour ses agents en poste en abattoir d'abord parce que c'est une obligation du MAA « employeur » et pour améliorer l'attractivité des postes d'inspecteurs en abattoir.

Concernant l'application de l'article 61 du décret 82-453 (bilan social)

Monsieur le président, la FSU demande que le contenu de l'article 61 du décret du 82-453 du 28 mai 1982, prévu à l'annexe 16 du guide d'application de ce même décret, soit largement diffusé dans les établissements. En effet, de nombreux CHSCT ne fournissent pas ce document pourtant prévu par la réglementation et indispensable à la compréhension de l'évolution de la santé et de la sécurité au travail.

Concernant le rapport d'activité des ISST

Monsieur le président, le rapport annuel des ISST fait état de 105 inspections au cours de l'année 2018. Or, ce rapport ne mentionne pas combien de non-conformités ont été relevées et ce qu'il est advenu du suivi de ces non-conformités. Pour la FSU, le CHSCTM doit disposer d'éléments chiffrés sur ce point ainsi que d'éléments de comparaison inter-annuels.



Concernant le rapport d'activité IAPR** et France-Victimes**

Contrairement au rapport de l'IAPR, le rapport France-Victimes ne produit pas de comparaison inter-annuelle significative permettant d'interpréter les données. De plus, l'augmentation en 2018 de 73 % du nombre de saisines de France-Victimes est inquiétante d'autant que ces saisines concernent essentiellement des atteintes aux personnes. Monsieur le président, comment le MAA entend enrayer cette dégradation des conditions de travail des agents ?

Monsieur le président, sur l'ensemble des points énoncés ci-dessus, nous attendons de votre part, des réponses à la hauteur des enjeux de sécurité et de santé au travail auxquels sont confrontés les agent-e-s du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

* Thèse de doctorat intitulée : *Douleurs en chaîne. Une approche multi-niveaux de la santé au travail des agent-es de l'état en abattoir.*

** PNP : Programme National de Prévention 2015/2018 ;

***RPS : Risques Psycho-Sociaux ;

****IAPR : Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (NS du 08/01/2018) ; France-Victimes : prestation d'accueil, d'écoute, de soutien psychologique prévue par le NS du 03/12/2007.



ANNEXE 2 : Déclaration liminaire de FO



Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Paris, le 18 juin 2019

Déclaration liminaire du CHSCT ministériel du 18 juin 2019

Monsieur le Président,

Nous tenons à attirer l'attention des membres du CHSCT sur des situations pour le moins déléétères dans lesquelles nous retrouvons des agents cadre du ministère de l'agriculture et fonctionnaires d'État.

Outre le fait que ces situations sont la conséquence directe d'une baisse constante des moyens humains alloués aux services concernés, elles sont également la conséquence de perte de sens et de repères des directions devant gérer coûte que coûte cette pénurie.

Adaptation, polyvalence, abnégation, soumission ? Voilà les termes les plus usités pour qualifier les qualités devant être développées par ces agents en situation.

Plusieurs cas de harcèlement nous ont ainsi été signalés depuis quelques semaines. La cellule d'écoute, récemment mise en place, ne semble pas pouvoir absorber le flux incessant des agents en souffrance. Devant les situations d'urgence, liées au traitement chaotique des dossiers en SEA (1er pilier, 2ème pilier, structures, relation DDT, ASP, DGPE, commission) les situations se tendent inéluctablement.

La gestion humaine des agents localement par leur hiérarchie peut, par certains côtés nous rappeler Zola dans l'assommoir... Nous tenons très clairement à rappeler qu'il existe une obligation générale de sécurité incombant à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Un rappel de cette règle élémentaire semble nécessaire au vu des dysfonctionnements croissants constatés sur le terrain en ces temps troublés.

Et ce ne sont pas les réformes en cours dans l'enseignement agricole, dans les établissements d'enseignement supérieur, dans l'administration et les services déconcentrés, la mise en place du BREXIT qui vont rassurer les agents de votre ministère qui sont déjà en situation de mal être.

Nous vous remercions.

Secrétariat FO Agriculture
Site de Mammilhat - 18b rue Aimé Rudel - 63370 Lempdes
Tél. 04 73 42 18 99
Email foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général FO Agriculture
78 rue de Varenne - 75340 PARIS 07 SP
Tél. 08 11 54 05 32
Email jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr

www.fo-agriculture.fr

ANNEXE 3 : Déclaration liminaire de l'UNSA



Paris, le 18 juin 2019

DECLARATION LIMINAIRE CHSCT-M du 18 juin 2019

Monsieur le Président,

Ce CHSCT-M se déroule dans un contexte particulier puisque nous sommes aux lendemains de la publication de deux circulaires signées du Premier Ministre. La première datée du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail et la seconde datée du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

Ces deux circulaires vont impacter notre ministère et plus spécialement nos organisations de travail. Les agents vivent en ce moment une situation inédite d'insécurité de leur mission, source d'interrogation, de stress et, par la même, de risques psychosociaux que cette instance doit prendre en considération.

Monsieur le Président, à l'heure où notre ministre organise ses services pour proclamer l'état de catastrophe naturelle dans les départements dévastés par les orages violents, nous vous demandons de lui relayer le besoin de classer l'enseignement agricole en état de catastrophe organisée par les réformes violentes !

Il est significatif de constater que l'ensemble des organisations syndicales de l'enseignement agricole public ont appelé à la mobilisation de ses personnels, réclamant :

- L'abandon de la modification des seuils de dédoublement des classes, le maintien des moyens, l'arrêt des suppressions d'emplois.
- La modification de la loi "liberté de choisir son avenir professionnel" afin de prendre en compte les spécificités de l'Enseignement Agricole.
- Un véritable plan de déprécarisation et une amélioration des conditions de travail et de rémunération des personnels.

Monsieur le Président, les changements ne peuvent s'opérer sans accompagnement. Imposer de profondes mutations sans entendre les acteurs du dialogue social est une marque profonde de crise. Nous espérons que le CHSCT Ministériel saura se faire le relais du malaise prégnant et grandissant dans les divers services du Ministère de l'Agriculture...

Cette dimension nouvelle, par le volume de ces projets de réorganisation des services de l'ETAT, va impacter de manière importante la qualité de vie au travail de nos collègues.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP
☎ 01.49.55.55.31 ou 43.05
unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr
<http://agrifor.unsa.org/>



Il convient donc dès à présent qu'un groupe de travail sur l'impact des réformes sur la santé physique, psychique, mentale ... et les conditions de vie au travail des agents soit mis en œuvre très rapidement.

Lors du groupe de travail portant sur le projet d'élaboration du plan national de prévention 2019-2022, l'UNSA a fait plusieurs propositions notamment les formations spécifiques des membres de cette instance et des commissions de réforme. Pour l'UNSA, la formation est essentielle pour répondre au mieux aux demandes de soutien des agents.

ANNEXE 4 : Déclaration liminaire de la CFDT

Déclaration liminaire de la CFDT

Monsieur le Président,

Le ministère de l'Agriculture est en pleine mutation avec des réformes à tous les niveaux depuis l'administration centrale, en passant par les services régionaux, les DDI, les SEA, l'enseignement. Les collègues doivent faire face à de nombreux projets de réformes à venir :

- réorganisation de l'administration centrale ;
- plan de transformation ministériel ;
- plan de transformation numérique ;
- fusion des SGG des DDI avec ceux des préfectures ;
- transformation de l'action publique ;
- Rifseep pour la filière technique ;
- plan de performance PAC SEA-ASP ;
- Mirex ;
- réorganisation de l'enseignement supérieur et fusion de trois grands établissements ;
- réforme de l'apprentissage.

Il en découle souvent un manque de cohérence dans la chaîne de commandement. Les conditions de travail deviennent anxieuses pour les agents ; cela se traduit notamment par la perte de sens du travail, un désinvestissement, de l'individualisme.

La CFDT demande que le ministère de l'Agriculture se donne les moyens de conduire ces réformes avec une démarche qui place l'agent comme **acteur** de ces transformations. Il est important que le ministère offre à ses agents un collectif de travail leur permettant d'exploiter pleinement leur potentiel et ce dans un souci de performance. Le programme de prévention constitue une première piste. Mais d'autres pistes doivent être étudiées, comme la mise en œuvre d'un groupe de travail de suivi des réorganisations dans tous les comités techniques, la mise en place d'espaces de dialogue dans toutes les structures pour permettre à l'ensemble des agents d'échanger et **co-construire** les mesures liées à ces réorganisations, des formations adaptées qui accompagnent ces agents.

La mise en place de nouveaux logiciels souvent non aboutis, à l'ergonomie insatisfaisante, pose de nombreuses difficultés aux utilisateurs et génère du stress. La CFDT n'est pas contre ces évolutions, mais demande qu'une vraie phase de test et d'expérimentation soit réalisée, avec ajustement selon les besoins identifiés, de façon à les rendre le plus opérationnel possible.

À titre d'exemple, l'ouverture du télétravail est une bonne chose, car elle permet de réduire le risque routier et la fatigue de l'agent et confère de meilleures conditions de travail. Du fait du retard sur le projet Ibisa, les

agent en télétravail n'ont toujours pas accès au VPN, sans lequel il est impossible de se connecter aux applications du ministère, ce qui freine le développement du télétravail.

Concernant le Brexit, l'échéance pour la mise en place des contrôles aux frontières est désormais repoussée au 31 octobre. Comme il nous l'a été précisé à plusieurs reprises, c'est un dossier inédit et pour lequel il faut trouver des réponses dans l'urgence.

Avec ce report de l'échéance au 31 octobre, nous avons désormais plusieurs mois pour définir des conditions de travail acceptables pour les agents et mettre en place les aménagements nécessaires permettant un démarrage de ces contrôles dans de bonnes conditions.

Or, la CFDT constate que les discussions sur le Brexit sont au point mort : aucune réunion sur ce sujet n'a été programmée depuis le mois de mai.

Dans ce contexte, la CFDT demande que le dialogue social soit poursuivi cet été et à l'automne afin d'élaborer ensemble les modalités des horaires de travail et de programmer les actions de prévention primaire en amont du démarrage des contrôles.

La CFDT s'inquiète également des risques RPS pour les agents recrutés, qui ont été formés mais qui à ce jour n'exercent pas les missions pour lesquelles ils ont été recrutés.

Toutes les propositions qui viennent d'être faites seront portées par la CFDT dans le cadre du plan national de prévention. À ce sujet, la CFDT avait demandé au 1^{er} CHSCT de co-construire ce plan avec l'administration, ce qui a été engagé dans le premier groupe de travail du 13 juin.

La CFDT forme le vœu que, devant les réformes qui s'engagent, le ministère, tout particulièrement sous l'impulsion de son CHSCT-M, poursuive son travail sur la prévention primaire. Cet engagement sera un levier pour sortir de l'ornière connue de mesures curatives prises ex-post et dont l'efficacité et la portée réelle peuvent interroger.