



en tant qu'expert désigné par les représentants du personnel :

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, *Secrétaire de séance*  
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)  
M. Jérôme COPPALLE                              Sous-directeur de l'enseignement supérieur, Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Direction générale de l'enseignement et de la recherche  
Mme Michèle DHEILLY                              ISST  
Mme Céline DUPUY                                Référente nationale abattoir (DGAI)  
M. Jean-Marie LE BOITEUX                      Membre du CHSCTM (FSU)  
M. Benoît LÉGER                                    Référent national abattoir (DGAI)  
Mme Daphné PRÉVOST                            Adjointe au Sous-directeur de l'enseignement supérieur, Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Direction générale de l'enseignement et de la recherche  
Mme Béatrice ROLLAND                        IGAPS  
M. Marc VERSEPUECH                            FSU (expert)

\*\*\*

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

À la demande de M. SOLER, les participants à la réunion se présentent successivement, lors d'un tour de table.

**I – Déclaration introductive du président**

M. SOLER prononce la déclaration suivante :

*Mesdames, Messieurs,*

*C'est avec plaisir et solennité que j'ouvre aujourd'hui la première séance de cette nouvelle mandature du Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel, que je vais présider.*

*La nouvelle composition de ce comité comporte des membres expérimentés sur les sujets intéressant le CHSCT et c'est tant mieux voire rassurant, notamment pour le nouveau président que je suis, et des membres nouveaux que nous accueillons aujourd'hui avec plaisir.*

*Parmi les membres nouveaux, il ne vous a pas échappé que vous allez devoir compter également avec un nouveau président. Ce qui n'est pas une surprise puisque vous aviez clôturé la mandature précédente avec le départ en retraite d'Anne PERRET.*

*Je voudrais rendre aujourd'hui hommage au travail conduit sous sa présidence par le CHSCT sortant. Travail collectif des membres représentant le personnel mais aussi l'ensemble des acteurs de prévention, le médecin de prévention et les Inspecteurs Santé, Sécurité au Travail. Travail important, riche et utile pour notre communauté de travail. Ce travail est reconnu. Nous aurons tout à l'heure à examiner les bilans et à en tirer des pistes d'action. Je crois que le CHSCT sortant a placé la barre haute. Il va falloir faire preuve de beaucoup d'ambitions pour l'égaliser.*

*Les ambitions des idées et des projets, nous n'en manquons pas.*

*J'aurai à cœur, si vous en êtes d'accord, d'orienter avec vous, chaque fois que cela sera possible, les travaux du CHSCT vers l'amélioration permanente des relations humaines entre agents et structures. Car je crois fortement que la réussite des organisations ne résulte pas seulement de l'intelligence collective qui est le résultat de la somme des talents, et ce ministère n'en manque pas, mais bien de la qualité des relations humaines entre les différents acteurs. Impliquer, motiver, réduire les tensions entre les collaborateurs, c'est le gage de réussite. C'est toujours le facteur humain qui est décisif pour la réussite des organisations. Des agents qui se sentent bien travaillent avec une plus grande efficacité et avec une plus grande efficacité.*

*Je crois aussi qu'il faudra que nous nous intéressions fortement aux nouvelles formes de travail en dehors du lieu habituel. Aujourd'hui les temps de la vie se mélangent : le temps de travail, le temps de la vie privée, le temps de la vie sociale, car aujourd'hui et surtout demain on peut travailler partout et à n'importe quel moment. Le lieu de travail se trouve de plus en plus sur le lieu de la vie privée. Les considérations de santé et de sécurité au travail ne doivent pas être oubliées, de même que les sujets liés aux conditions de travail dans ce contexte. C'est à mon avis un nouveau défi pour les acteurs de la prévention.*

*Voici rapidement quelques orientations qui s'ajoutent aux chantiers déjà ouverts qui seront notamment, si vous en êtes d'accord, le fil rouge de cette nouvelle mandature.*

*Je vous remercie.*

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

M. SOLER fait observer que nombre de points évoqués par ces déclarations liminaires seront abordés dans le courant de la réunion. Certains sujets ne dépendent pas du MAA, comme la fusion des CT et des CHSCT. En l'état actuel des choses, le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit une prolongation jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2022 des CHSCT. Si c'est bien ce qui se produit, l'objectif est de terminer ce mandat la tête haute. Le vif intérêt des représentants du personnel pour la prévention des RPS est partagé par l'administration. Le sujet est pris en charge avec une attention particulière depuis des années. En ce qui concerne le programme national de prévention (PNP), une démarche à suivre collectivement sur la mandature sera proposée au cours de la séance. Sur les sujets liés au « Brexit », une réunion plénière dédiée du CHSCTM est prévue courant avril.

En ce qui concerne le « Brexit », M. FAYOLLE déclare que l'administration regrette les reports successifs des dates des réunions de concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel. Dans un contexte international mouvant, le souci de l'administration est de présenter l'ensemble des dispositifs, leurs contraintes et la compensation de ces contraintes. Toutefois, l'administration reste tributaire d'arbitrages interministériels nécessaires et pas encore rendus.

Pour ce qui concerne la réorganisation des pôles examens dans les DRAAF/SRFD, Mme DRIF précise que ce projet est né de plusieurs constats plaidant en faveur de la nécessité d'une plus grande sécurisation des examens (qui est un des 3 risques majeurs identifiés dans la cartographie des risques de la DGER) :

- une fragilité des équipes en charge de l'organisation des examens et de la délivrance des diplômes ;
- une séparation dorénavant injustifiée des tâches entre les SRFD et les centres interrégionaux de service examens (CIRSE) ;
- une harmonisation des pratiques insuffisante entre les inter-régions voire au sein d'une inter-région ;
- des interlocuteurs institutionnels différents pour les établissements et les candidats.

Les objectifs sont de :

- simplifier l'organisation par la fusion des structures actuelles - CIRSE et D(R)AAF/S(R)FD pour les tâches relatives aux examens - avec la rationalisation des circuits d'information ;
- créer un guichet unique pour les usagers (établissements d'enseignement agricole et candidats) ;
- réduire le nombre de structures en charge de l'organisation des examens pour constituer des équipes de taille plus importante ;
- garantir la continuité de service et la professionnalisation des agents (par exemple dans le cadre des demandes d'aménagements d'épreuves).

Le projet de réorganisation, initié en 2018, n'est pas encore finalisé. Un groupe de travail, piloté par la DGER, comprenant des représentants des directeurs des DRAAF, des chefs de SRFD, des chefs de pôles examens et des CIRSE, ainsi qu'un IGAPS, s'est réuni le 13 mars afin d'aborder les points suivants : constats sur l'organisation actuelle et objectifs du projet, organisation cible, gouvernance, répartitions des missions (entre MIREX [missions des relations extérieures] et DRAAF), ressources humaines et accompagnement des collaborateurs. Suite à la réunion de ce groupe, une proposition est en cours de consolidation. Une fois la position de l'administration stabilisée, un projet de réorganisation impliquant des agents relevant du programme 215 sera présenté dans les instances et notamment, au niveau national, en CTM.

En ce qui concerne les réformes du bac et de l'apprentissage et leur impact sur les conditions de travail des enseignants, Mme DRIF déclare que la réforme du bac général et du bac technologique a été menée dans le calendrier imparti. Elle entrera en vigueur à la rentrée 2019 dans les établissements. Les sessions d'accompagnement à destination des enseignants concernés se dérouleront sur les mois d'avril et mai 2019. Elles toucheront l'ensemble des régions. La réforme de l'apprentissage quant à elle bénéficie d'un plan d'accompagnement sur trois ans d'un montant de 1.050.000 € (650.000 € au niveau national et 400.000 € au niveau régional). Agrosup Dijon est chargé de son pilotage, et des personnes relais ont été désignées dans chaque SRFD. Les premières actions ont démarré dans un certain nombre de régions.

Mme BRAULT (FSU) déclare que la FSU demande, conformément aux articles 57 et 69 du décret de 1982 modifié, la tenue, à bref délai, d'une réunion plénière exceptionnelle du CHSCTM sur les questions liées à l'enseignement (technique et supérieur). La FSU a listé, et communiqué à l'administration, les points dont elle demande l'examen lors de cette réunion plénière exceptionnelle.

M. GAUTIER (FSU) fait remarquer que l'ordre du jour de la présente réunion n'a pas été co-construit. Il a été établi unilatéralement par l'administration.

## **II – Fonctionnement du CHSCT**

### **1) Approbation du règlement intérieur**

M. SOLER rappelle que le règlement intérieur du CHSCTM en vigueur lors de la précédente mandature a été envoyé aux membres du CHSCTM par messagerie électronique.

Mme BRAULT (FSU) demande que soit prévu dans le règlement intérieur la convocation des suppléants au même titre que celle des titulaires. Cela évitera de les faire désigner systématiquement comme experts, avec les lourdeurs bureaucratiques que cela implique.

Mme HAMON répond que les suppléants ne sont convoqués que s'ils remplacent des titulaires empêchés. Ce sont les textes de la Fonction publique qui le précisent, et ils s'imposent à tous.

M. FAYOLLE déclare qu'on ne peut pas assimiler les titulaires aux suppléants.

M. GAUTIÉ (FSU) estime que ce serait une ouverture et une bonne pratique. Cela ne pourrait être que profitable à l'activité de l'instance. La demande formulée a d'ailleurs été déjà acceptée dans certains CHSCT régionaux de l'enseignement technique agricole, et probablement dans d'autres CHSCT. Titulaires comme suppléants ont déjà les mêmes droits en termes de formation ou d'autorisations d'absence ; pourquoi ne pas étendre ces droits ?

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.

Mme BLOT (FO) précise que la position de FO sur ce sujet est la même que celle de la FSU et de l'UNSA.

M. SOLER déclare que ces demandes méritent réflexion. L'expression en séance des membres suppléants présents en tant que suppléants ne pose aucune difficulté. Les suppléants sont, par ailleurs, invités à toutes les réunions plénières. Mais il ne faudrait pas transformer en profondeur un règlement intérieur qui est à quelques variantes près celui que propose en modèle la Fonction publique, et qui résulte de ce qui est écrit dans le décret de 1982 modifié. Pour le moment, on ne change rien. On reste pragmatiques. Le CHSCTM, plus que d'autres, doit se conformer aux textes en vigueur.

M. GAUTIÉ (FSU) estime que c'est donner là un mauvais signal.

M. BÉRANGER (FSU) ajoute que c'est là un manque d'ouverture manifeste de l'administration. Elle propose une discussion sur un texte tout en étant, apparemment, bien décidée à ne rien changer.

M. SOLER, dans un souci de conciliation, propose de supprimer les mots : « aux débats et » à l'article 3 du règlement intérieur.

Mme BRAULT (FSU) souhaite que l'article 6, qui précise que l'ordre du jour est arrêté par le président, soit modifié dans le sens d'une co-construction avec le secrétaire du CHSCTM, en liaison avec les autres représentants du personnel.

M. SOLER considère que ce serait retirer au président les prérogatives que lui donnent les textes. Une modification n'est donc pas souhaitable, et même probablement impossible.

En réponse à M. BÉRANGER (FSU), M. SOLER rappelle que le secrétariat du CHSCTM n'est pas un secrétariat tournant, et que ce n'est pas non plus seulement un secrétariat de séance.

M. SOLER constate que la seule modification du règlement intérieur adoptée en séance concerne son article 3 (suppression des mots : « aux débats et »). Le nouveau règlement intérieur sera envoyé aux membres du CHSCTM.

## **2) Désignation du secrétaire et du secrétaire-adjoint du CHSCTM**

Les représentants du personnel FSU souhaitant reporter ce point à la deuxième demi-journée, les autres représentants du personnel souhaitant qu'il soit abordé sans attendre l'après-midi, M. SOLER décide, après mise aux voix, de procéder à une interruption de séance d'une durée de 15 mn afin que les représentants du personnel se mettent d'accord.

*[La séance est interrompue de 11 h 10 à 11 h 25]*

À l'issue de l'interruption de séance, une majorité de représentants du personnel (FO-UNSA-CFDT) souhaitant qu'il soit procédé sans attendre à la désignation du secrétaire et du secrétaire-adjoint, M. SOLER sollicite les candidatures à ces deux postes, après avoir rappelé le rôle important du secrétaire et du secrétaire-adjoint, y compris entre les réunions. Le secrétaire dispose d'une décharge de temps de 80 % pour assurer sa mission, et le secrétaire-adjoint d'une décharge de temps de 20 %.

Mme BRAULT (FSU) et Mme BLOT (FO) se déclarent candidates au poste de secrétaire.

Mme BRAULT (FSU) obtient 3 voix (FSU) sur 7, Mme BLOT (FO) 4 voix (FO-UNSA-CFDT) sur 7. Mme BLOT (FO) est désignée secrétaire du CHSCTM.

M. COPPÉRÉ (UNSA) et Mme BRAULT (FSU) se déclarent candidats au poste de secrétaire-adjoint.

M. COPPÉRÉ (UNSA) obtient 4 voix (FO-UNSA-CFDT) sur 7, Mme BRAULT (FSU) 3 voix (FSU) sur 7. M. COPPÉRÉ (UNSA) est désigné secrétaire-adjoint du CHSCTM.

M. GAUTIÉ (FSU) dénonce au nom de la FSU une manœuvre pitoyable et bureaucratique visant à marginaliser le syndicat disposant d'une majorité de sièges au CHSCTM. Cela fait du tort au syndicalisme.

Les représentants du personnel FSU quittent la séance, après avoir rappelé qu'ils demandent une réunion plénière spéciale du CHSCTM consacrée exclusivement aux questions liées au secteur de l'enseignement, à convoquer dans les deux mois.

Mme BLOT (FO) indique que le précédent secrétariat ne fonctionnait pas correctement, en raison d'un manque d'interactivité entre le secrétaire et les organisations syndicales représentatives au CHSCTM. Elle va mettre tout en œuvre pour que le fonctionnement du nouveau secrétariat soit plus collectif.

M. SOLER conclut la discussion en déclarant que la désignation du secrétaire et du secrétaire-adjoint s'est faite selon un processus parfaitement et indiscutablement démocratique.

## **3) Information sur la mise en place de la formation des membres du CHSCTM**

Mme HAMON rappelle que la formation des membres du CHSCT est un droit : 5 jours sur la durée de la mandature, dont 3 à la charge de l'administration, qui travaille sur le sujet, et 2 à l'initiative des membres du CHSCT, qui choisissent librement l'organisme de formation, l'administration assurant le financement en

fonction d'un barème. Une ou plusieurs formations complémentaires peuvent se rajouter aux précédentes, à l'initiative de l'administration et sur des thématiques particulières. L'administration travaille à l'organisation d'une formation initiale dès cette année.

M. CLAVEL annonce que durant cette formation les modules réglementaires prévus pour les formations des membres de CHSCT local seront conservés mais adaptés, avec une dimension focalisée sur le CHSCT ministériel. Par ailleurs l'accent sera mis sur la prévention des risques professionnels (TMS, RPS, risque chimique, agressions et incivilités). L'analyse des accidents de travail ne sera pas développée.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime que la formation initiale organisée lors de la précédente mandature était, pour parler crûment, un « foutage de gueule ». Si le même prestataire est choisi, l'UNSA ne suivra pas la formation. Le ministère a la chance de disposer d'excellents formateurs internes et d'ISST très compétents, qui ensemble pourront proposer une formation adaptée. Il est à signaler ici que le réseau de formateurs internes de membres de CHSCT souhaite la présence du Président du CHSCTM à l'une de leurs prochaines réunions.

M. SOLER répond que c'est bien une formation interne qui est prévue pour les membres du CHSCTM.

M. LE CLANCHE (CFDT), approuvé par d'autres représentants du personnel, souhaite que la formation initiale des membres du CHSCTM soit aussi suivie par des responsables de l'administration, et en premier lieu par le Président du CHSCTM. La précédente formation n'avait été suivie que par des représentants du personnel, et c'est regrettable. Une présence de l'administration, c'est « gagnant-gagnant ».

Mme BLOT (FO) confirme que les représentants du personnel ont estimé totalement inadaptée la formation initiale organisée lors de la précédente mandature. C'était une perte de temps manifeste. La formation était calibrée pour des entreprises privées. Il est par ailleurs important que la nouvelle formation ait lieu dès cette année.

M. CLAVEL répond que la formation pourra avoir lieu cette année, mais pas avant le mois de septembre. Adapter les modules prend du temps. Par ailleurs, des interventions d'experts extérieurs sont prévues.

Mme MONTEIL rappelle l'importance du volet formation mis en place dans le cadre de la démarche de double labellisation à l'égalité professionnelle et à la diversité et dont les membres du CHSCTM bénéficieront. À ce titre, il sera proposé de faire appel au futur marché interministériel concernant l'organisation de modules spécifiques relatifs à la lutte contre les discriminations, la prévention des violences et du harcèlement sexuels (à compter du second semestre 2019).

M. SOLER conclut la discussion en annonçant que la secrétaire du CHSCTM sera associée à l'élaboration du programme de la formation.

### **III - Approbation du procès verbal de la séance du 11 octobre 2018**

M. SOLER rappelle que le procès-verbal a été envoyé en projet par messagerie électronique.

Mme HARNICHARD (UNSA) complimente M. DURAND, secrétaire des séances plénières du CHSCTM, pour la qualité de son travail de rédaction. M. SOLER s'associe à ces remerciements.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité. Il sera publié sur l'Intranet du ministère.

## **IV – Les différents bilans**

### **a) Bilan du plan national de prévention 2016/2018**

M. CLAVEL présente le bilan d'exécution 2018 du programme national de prévention 2016/2018 transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique, en précisant qu'il s'agit là d'un document de synthèse. Il souligne qu'en deux ans c'est entre 1 500 et 1 700 agents de la vie scolaire qui ont reçu la formation « Savoir réagir face aux risques en vie scolaire » ; cette action, dont le module 3, portant sur l'évaluation, est à venir, se poursuivra en 2019-2020. Il signale que l'application « Touscaps » a été modifiée pour intégrer des situations de risques professionnels agricoles, notamment en matière électrique. Il présente à l'assistance l'affiche concernant les fiches réflexes de l'inspecteur en SIVEP, ainsi que le carnet de fiches, dont plusieurs exemplaires circulent en séance.

Mme HAMON précise que le suivi des actions d'accompagnement des personnes handicapées se fait par ailleurs, avec les représentants du personnel dans le cadre d'un groupe de travail spécifique.

Mme HARNICHARD (UNSA) souligne l'importance d'être très vigilant en cas de mobilité d'un travailleur handicapé. Il faut anticiper, et ce n'est pas toujours fait.

M. SOLER remercie toutes les personnes mobilisées pour la bonne exécution du programme national de prévention 2016/2018. Bien des actions listées seront à poursuivre dans le plan suivant, portant sur la période 2019/2021. Il propose la réunion d'un groupe de travail du CHSCTM dédié en mai ou juin, et une validation du nouveau programme par le CHSCTM lors de sa réunion plénière du 15 octobre.

### **b) Bilan du plan triennal de prévention des TMS en abattoirs**

M. CLAVEL présente l'état d'avancement, au 15 février 2019, du plan d'action de prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoirs, transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique.

Mme HÄCHLER indique que le réseau de compétences, qui génère de précieuses synergies entre différents acteurs de la prévention, a été officiellement installé lors d'une réunion tenue le 13 septembre 2018.

Ce réseau a été mobilisé sur deux sujets :

- un avis technique à propos de l'élaboration du cahier des charges puis de l'analyse des offres pour le marché en cours relatif à l'intervention d'un cabinet d'ergonomie lors des phases de conception-reconception de chaînes d'abattage ;
- l'étude menée par l'université de Clermont-Ferrand sur les postes de travail en abattoir.

La participation de Mme DUPUY, du réseau des RNA, a été très appréciée. Malheureusement pour le réseau elle est appelée à d'autres fonctions ; elle sera remplacée en tant que membre du RNA.

M. CLAVEL signale que 359 personnes ont été formées en e-learning, pour un public potentiel ciblé de 1 400 personnes. C'est un résultat non négligeable, même si on aurait pu espérer davantage. Trois films ont été tournés par la DICOM dans trois abattoirs : ces outils se sont révélés extrêmement précieux dans la démarche engagée.

Mme HARNICHARD (UNSA), experte du groupe de travail formé avant la mise en ligne de l'outil de formation, estime qu'il faut s'interroger sur le nombre d'inscriptions, relativement faible, alors que l'outil est excellent. Est-ce un problème d'accès à un ordinateur ? Est-ce un problème de temps insuffisant laissé aux agents ?

Pour Mme BLOT (FO), les structures ont un rôle capital à jouer comme relais, si l'on veut que les agents s'inscrivent.

M. RENAULT reconnaît que le démarrage de l'opération a été poussif. On peut en rechercher la cause dans une pression sur les effectifs, et dans le barrage des dates. Les vétérinaires officiels en abattoir ont un rôle d'impulsion très important à jouer.

M. CLAVEL fait observer que tout outil en ligne doit être encadré selon un calendrier établi, et dynamisé par l'encadrement. Une réunion de travail est prévue sur ce sujet le 15 avril 2019.

Mme GIRARD (CFDT) indique que les mêmes problèmes ont été rencontrés lors de la mise en place d'une formation en ligne destinée aux agents de la vie scolaire, dans les établissements de l'enseignement technique. Si l'encadrement ne s'implique pas, cela ne marche pas.

M. STAÏNER informe l'assistance que le sujet relatif à la passation d'un marché avec un cabinet en ergonomie afin d'accompagner les phases de conception-reconception de chaînes en abattoir de boucherie est quasiment bouclé. Le dispositif sera opérationnel prochainement. Par ailleurs, le sujet de la formation n'a pas pu être abordé lors du séminaire des DD(CS)PP prévu au mois de décembre pour la raison simple que ce séminaire a été annulé en raison de vastes mouvements sociaux survenus sur tout le territoire national.

Mme SCHULTHEISS déclare que les espaces de discussion ont été très appréciés. Il a fallu du temps pour que l'action démarre vraiment, pour que l'on discute vraiment du travail lors des réunions, mais cela a fini par se faire. La libération de la parole ne s'est pas faite naturellement. La présence d'un interlocuteur externe s'est révélée très profitable.

En réponse à Mme HARNICHARD (UNSA), Mme SCHULTHEISS précise que la DDCSPP de la Marne, qui a obtenu un financement du CHSCTM en 2018 pour la création d'un espace de discussion pour les agents du service vétérinaire de l'abattoir de Vitry-le-François, n'a pas oublié qu'elle avait été invitée à présenter un bilan de l'opération en réunion plénière du CHSCTM, au-delà du compte-rendu d'opération qu'elle a régulièrement transmis au BASS fin décembre 2018.

M. SOLER signale qu'il s'est entretenu avec M. COUTAREL, de l'université de Clermont-Ferrand, au sujet des actions en cours et à venir.

### ***c) Bilan des agressions et des dispositifs mis en œuvre***

Mme HAMON présente les tableaux statistiques de suivi des agressions survenues en 2017-2018, transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique. On observe une nette augmentation des signalements entre 2017 et 2018, probablement due à une meilleure application de la note de service. Aussitôt la réception d'une fiche de signalement, le BASS propose systématiquement à la victime un soutien psychologique. Sur 98 signalements reçus en 2018, ce soutien a été demandé dans 14 cas. Elle précise qu'un soutien psychologique peut être apporté longtemps après l'agression, et ce même si ce soutien a été refusé dans un premier temps. Lors de la réunion plénière du CHSCTM du 18 juin 2019, les bilans d'activité 2018 de France-Victimes et de l'IAPR pourront être présentés.

M. COPPÉRÉ (UNSA) estime que la note de service portant signalement des agressions est largement méconnue, en particulier, mais pas seulement, dans l'enseignement technique agricole. Un important travail de communication reste à faire auprès des structures.

Mme BLOT (FO) fait observer qu'un cumul d'agressions qui isolément paraîtraient d'une importance relative peut provoquer un débordement. Une agression n'est jamais anodine et doit toujours être signalée.

Mme HAMON indique que la fiche récapitulative des aides aux agents en difficulté doit être retravaillée afin de constituer une véritable fiche-réflexe, ce qu'elle n'est pas actuellement.

M. LE CLANCHE (CFDT) déclare que la diversité des outils aidants proposés par l'administration est pertinente, mais à la fiche il manque une introduction disant qu'on est sur du curatif. Il faudrait aussi revisiter les conditions de travail des agents afin de prévenir les risques.

Mme HAMON répond que la fiche a été établie pour le CHSCTM et non pas pour être diffusée. Si on devait la diffuser, elle serait rédigée autrement.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que certains agents ne comprennent pas qu'ils ne puissent obtenir une aide psychologique qu'une seule fois, alors que pour les cadres cette aide peut être répétée. Il faudrait mieux informer les agents, et mieux les accompagner dans les suites de l'aide apportée. Reste que ce dispositif d'aide psychologique est indispensable.

En réponse à M. SOLER, sur le lieu des rendez-vous physiques destinés à apporter une aide psychologique, Mme HAMON précise que ce lieu est au choix de l'agent ; ce peut être près de son domicile si tel est son souhait.

#### ***d) État d'avancement du plan d'accompagnement des SEA***

M. FAUGÈRE présente le tableau de suivi des actions du plan d'accompagnement des SEA 2018 arrêté au 19 mars 2019 et transmis aux membres du CHSCTM par messagerie électronique. Un premier plan a été validé le 15 avril 2016, avec deux volets, un volet métiers et un volet RH/accompagnement des agents. Après exécution et bilan, un deuxième plan a été établi en 2018. Sur le document transmis, le petit macaron « Retex Pac » signifie qu'il s'agit d'une action ajoutée ou modifiée à la suite du retour d'expériences PAC. Les tensions sont largement retombées dans les SEA. On constate cependant encore un retard résiduel sur le 2° pilier, retard qui devrait être résorbé cette année. Le groupe de suivi des SEA a été relancé fin 2018. Il se réunit désormais toutes les trois semaines environ. Par ailleurs, diverses « foires aux questions » thématiques sont opérationnelles.

Concernant le volet « RH », Mme PLAIRE annonce que les travaux se poursuivent. Le dispositif de « tutorat » des chefs de SEA est pleinement opérationnel. Un travail d'équipe interdépartemental se met progressivement en place. Le 26 mars 2019 a eu lieu la troisième réunion du comité de pilotage relatif au « plan de maîtrise des risques d'incident lors des contrôles ». La quatrième réunion du comité est prévue au mois d'avril 2019.

Mme BLOT (FO) déclare qu'il y a encore des « couacs » sur le terrain. Des mises à jour de logiciels sont opérées sans que les agents ne soient prévenus, ce qui entraîne une perte de travail fait et, par la suite, une déstabilisation des agents. On observe aussi des tâtonnements devant de nouveaux outils. Les instructions données sont inadaptées ou insuffisantes.

Mme HARNICHARD (UNSA) confirme ces propos. Les agents doivent parfois refaire le même dossier jusqu'à 6 fois. Par ailleurs, les agriculteurs, désemparés parce qu'ils doivent rembourser des trop-perçus, téléphonent aux agents, avec ce que cela entraîne : temps passé au téléphone, pression mentale sur les agents. Un problème particulier se pose pour l'agriculture biologique : des aides à l'installation promises n'arriveront pas. Le risque est réel de voir les SEA replonger, bien des agents y étant au bord de la rupture.

Mme CLARENC et M. LE CLANCHE (CFDT) confirment le pessimisme des agents, dont les remontées sont globalement négatives. Un travail d'harmonisation des textes est encore à faire. La coordination avec l'ASP pose problème, en raison de cultures de service disparates. La CFDT avait proposé la constitution d'un réseau d'experts, comme à la DGAI : cela n'a pas été fait et le besoin subsiste. Un exemple parmi bien d'autres : un

agriculteur meurt le jour de la télé-déclaration : que fait-on ? Les instructions manquent à ce sujet. Il y a de quoi nourrir de fortes inquiétudes pour le futur.

M. FAUGÈRE répond qu'une action est en cours (point 6.2) sur la mise en place de réseaux thématiques de référents.

Mme CLARENC (CFDT) déclare que ces référents sont surchargés, et qu'ils n'ont tout simplement pas le temps d'exercer cette mission supplémentaire. Les audits de la Commission européenne montrent bien les tensions fortes chez les agents, alors que les apurements portent sur des sommes très importantes.

Mme HARNICHARD (UNSA) souligne l'importance d'intégrer la forte charge mentale des agents dans les DUERP et, par la suite, dans les programmes de prévention.

M. SOLER conclut la discussion en déclarant qu'il faut entendre l'alerte donnée par les représentants du personnel au CHSCTM. Il ne fait aucun doute que l'on reviendra sur ces sujets lors de futures réunions de cette instance.

### **V – Le baromètre social (commentaires et suites)**

Mme GILLIERS-VAN REYSEL rappelle que l'enquête s'est déroulée au ministère selon différents grands axes, en septembre et octobre 2017. 7 500 réponses ont été dénombrées, soit 30 % de répondants, avec une majorité de « satisfaits ». Le 6 novembre dernier, un séminaire d'une journée s'est tenu avec les DRAAF, des chefs de SRFD pour l'enseignement technique et les MAG de l'administration centrale, afin de valoriser et d'exploiter les retours obtenus, de dégager des lignes directrices, d'identifier les bonnes pratiques et les actions pionnières.

Des axes prioritaires d'action ont été dégagés. Ils portent sur :

- un bilan plus qualitatif sur les conditions de travail ;
- la réalisation d'une fiche de transmission en cas de changement de poste ;
- la réalisation d'un document de présentation du ministère partagé, pour tous les services ;
- la diffusion systématique des comptes-rendus de réunion ;
- le recours à des fiches réflexes afin de répondre rapidement aux problèmes posés (par exemple en cas de situation difficile) ;
- la mise en place d'« espaces de discussion », via une expérimentation qui fera l'objet d'une note de service ;
- la création d'un groupe de travail à mettre en place à l'automne afin de préparer le prochain baromètre social (qui pourrait avoir lieu début 2020).

M. LE CLANCHE (CFDT) rappelle que son syndicat a porté le sujet des espaces de discussion bien avant l'administration. Il signale que le ministre projetant de nouvelles fusions d'établissements d'enseignement supérieur, il serait intéressant de proposer aux établissements concernés, en incitant sans rien imposer, une expérimentation de ces espaces de discussion. Ce serait certainement de l'intérêt des services comme de celui des agents.

M. FAYOLLE estime que cette proposition est pertinente ; elle sera à examiner par le SRH, avec la DGER. Mais on n'imposera rien.

## **VI – Projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée du travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation**

M. SOLER informe l'assistance que ce point, qui est une conséquence du « Brexit », sera examiné lors d'une réunion plénière exceptionnelle du CHSCTM à tenir au mois d'avril.

## **VII – Information sur les journées techniques de prévention des risques professionnels en activité de recherche dans l'enseignement supérieur**

M. CLAVEL déclare qu'un travail très important de construction de ces journées a été fait, avec notamment et bien entendu la DGER.

Mme HÄCHLER précise que ces journées auront lieu les 2 et 3 avril sur le campus agronomique de VétagroSup, à Lempdes, dans la banlieue de Clermont-Ferrand. Elle rappelle le programme, communiqué aux membres du CHSCTM, avec des intervenants de qualité, sur des sujets adaptés aux situations particulières du ministère. On peut tout de même regretter que le nombre d'inscrits soit à ce jour de 50 personnes seulement.

M. CLAVEL fait remarquer que l'organisation de ces journées suppose un investissement important, une forte mobilisation. Il n'est pas possible de renouveler chaque année ce type d'opération.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que très peu d'informations ont été diffusées sur ces journées.

M. CLAVEL répond que ces journées s'adressent à une cible bien particulière : les agents qui ont une activité de recherche dans l'enseignement supérieur. Les organiser à Paris, où se trouvent de nombreux établissements de l'enseignement supérieur, eût été plus facile ; les délocaliser a été un choix. Deux jours, cela entraîne des contraintes particulières. Mais il faut aussi considérer que les assistants et conseillers de prévention de l'enseignement supérieur exercent souvent leur mission à plein temps et donc se libèrent plus facilement. Il est certain, d'autre part, que les fusions en cours de certains établissements ont créé des difficultés particulières. Quoiqu'il en soit, le mode opératoire choisi pour ces journées sera à interroger pour l'avenir.

Mme HARNICHARD (UNSA) comprend que le public ciblé se trouve dans l'enseignement supérieur. Mais il devrait être possible d'étendre le public si des places se trouvent disponibles.

M. CLAVEL déclare que les présentations faites au cours de ces journées seront diffusées, et pourront donc profiter à un très large public.

M. LE CLANCHE (CFDT) demandant si les interventions seront intégralement filmées puis diffusées via Internet, Mme HÄCHLER répond que ce n'est pas prévu.

M. CLAVEL ajoute qu'un « replay » pur aurait été trop long. Un montage aurait pu être une bonne idée, mais il aurait été trop coûteux, trop long et trop compliqué de s'engager dans cette voie. Lors des journées de prévention des TMS ont été réalisées de courtes interviews des intervenants : le résultat a été très intéressant, mais il n'est pas prévu de faire de même cette fois-ci.

M. SOLER conclut la discussion en disant qu'il faudra rendre compte de ces journées, auxquelles il souhaite beaucoup de succès, lors d'une prochaine réunion plénière du CHSCTM. L'idée d'organiser ces journées sur un site délocalisé est plutôt une bonne idée, même si cela entraîne un accroissement de travail et des contraintes de déplacement.

## VIII – Questions diverses

### **a) Répartition des crédits "hygiène et sécurité" 2019**

Mme HAMON informe l'assistance que le groupe de travail du CHSCTM chargé de procéder à l'examen de l'ensemble des demandes de crédits "hygiène et sécurité" 2019, en application de la note de service réf. SG/SRH/SDDPRS/2018-823 du 12 novembre 2018, se réunira le 8 avril 2019. Les dossiers de demande de crédits envoyés par les structures sont bien entendu, et comme chaque année, à la disposition des membres du CHSCTM, au BASS. Elle demande aux membres du CHSCTM d'accepter que la validation de la répartition soit faite par les représentants du personnel participant au groupe de travail, sans attendre une réunion plénière, afin de ne pas retarder la mise à disposition des crédits auprès des structures.

Mme BLOT (FO) répond qu'on peut opérer de cette manière, mais au cas où la réunion plénière exceptionnelle portant sur les conséquences du « Brexit » aurait lieu peu après la réunion de ce groupe de travail, la validation pourra se faire lors de cette réunion plénière.

### **b) Mise en place de l'expérimentation de la vidéosurveillance dans les abattoirs (question abordée à la demande de l'UNSA, de FO et de la CFDT)**

Mme HARNICHARD (UNSA) rappelle que, si ce sujet a déjà été évoqué en CTM, il convient de l'aborder aussi en CHSCTM, en raison de ses implications sur les conditions de travail des agents.

Mme MOLIN informe l'assistance que des réunions de concertation avec les organisations syndicales, précédant le CTM du 20 mars 2019, ont eu lieu le 1<sup>er</sup> février puis le 1<sup>er</sup> mars de la même année. L'expérimentation est prévue sur une durée de deux ans. Ont été associés à la rédaction du projet de décret non seulement les représentants du personnel, mais aussi les professionnels de l'abattage et les associations de protection animale. L'installation, volontaire, servira au contrôle interne. C'est un outil supplémentaire pour l'abatteur, un outil dont la seule finalité est d'évaluer la protection animale. Les enregistrements seront détruits après un mois, sauf s'ils sont utilisés pour des actions de formation, mais, dans ce cas, l'accord des personnes filmées devra être recueilli. Les enregistrements seront accessibles aux services vétérinaires sur demande. Le règlement général pour la protection des données (RGPD) s'applique. L'avis de la commission nationale informatique et libertés (CNIL) est attendu. Les dispositifs devront être présentés au CHSCT de la DDI concernée. Le décret n'encadre pas le contrôle vidéo, il permet l'expérimentation afin d'assurer ultérieurement une évaluation.

M. SOLER remercie Mme MOLIN pour ces informations.

Mme HARNICHARD (UNSA) fait remarquer que la DGAI a bien pris en compte les observations des représentants du personnel, s'agissant de l'information nécessaire et indispensable du CHSCT local. Les agents de l'inspection vétérinaire en abattoir seront forcément filmés.

En réponse à Mme CLARENC (CFDT), qui suggère un floutage automatique des personnes, Mme MOLIN déclare qu'une telle mesure serait envisageable, mais l'administration a souhaité ne pas multiplier les contraintes dans le décret, sinon elle se serait heurtée à un refus pur et simple des abatteurs. Quoiqu'il en soit, les organisations syndicales seront associées à la relecture des instructions techniques.

M. LE CLANCHE (CFDT) estime que le floutage pourrait être un levier, une source d'acceptation.

Mme MOLIN en convient, mais il représenterait de toute façon un coût supplémentaire, et ne serait pas forcément indispensable.

En réponse à M. LE CLANCHE (CFDT), Mme MOLIN déclare qu'un comité de suivi créé pour la circonstance finalisera les critères d'une évaluation du dispositif, évaluation qui ne portera que sur l'impact en matière de protection animale. L'évaluation proprement dite pourra être réalisée par un bureau d'études.

Mme BLOT (FO) fait observer que les « mauvais » abattoirs ne seront pas dans le dispositif.

### ***c) Situation de la médecine de prévention***

Mme GIRARD (CFDT) souhaiterait qu'un point sur la médecine de prévention bénéficiant aux agents du ministère soit fait devant le CHSCTM, région par région.

Mme HAMON répond que ce point est régulièrement fait, chaque année, devant le CHSCTM, en fonction des informations que reçoit le BASS, informations qui sont partielles. Des changements du dispositif sont à attendre en provenance des services de la DGAFP, à travers une révision des textes. Par ailleurs, deux expérimentations sont en cours, en Normandie et dans la Nièvre.

Mme HARNICHARD (UNSA) confirme que les textes vont être refondus, et que c'est là un vrai sujet.

Mme BLOT (FO) comprend que les informations dont dispose le BASS ne sont que partielles. Mais les ISST, eux, savent où sont les médecins de prévention. Ils pourraient, en agrégeant les données dont ils disposent, établir une « photo » plus proche du terrain.

Mme HÄCHLER et M. RENAULT conviennent disposer d'informations, en ajoutant que la situation sur le terrain est parfois très compliquée. Dans certains EPL, il y a plusieurs médecins de prévention, mais qui n'ont pas compétence pour tous les agents. Dans certains EPL établis sur deux sites, il y a un médecin de prévention pour un site, et aucun pour l'autre.

Mme HAMON annonce qu'elle enverra le tableau de suivi aux ISST, qui pourront le corriger et le mettre à jour, en vue d'une diffusion aux membres du CHSCTM.

Mme HARNICHARD (UNSA) signale que, dans les Vosges, une convention passée avec un hôpital donne satisfaction.

Mme HAMON rappelle qu'il y a un manque général de médecins de prévention, et qu'on ne remédiera pas aux carences actuelles à bref délai.

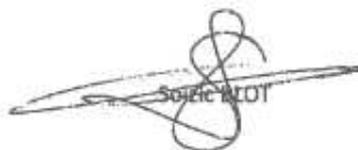
Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie l'assistance et clôt la réunion (suspendue pour une pause méridienne de 12 h 50 à 14 h 00) à 15 h 55.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Le président du CHSCTM



Patrick SOLER

## **Conclusions du CHSCTM du 27 mars 2019, suites données et échéances**

<b>CONCLUSIONS DU CHSCTM</b>	<b>ÉCHÉANCES</b>	<b>SUITES DONNÉES</b>
. Diffusion aux membres du CHSCTM du nouveau règlement intérieur de l'instance, adopté en séance ;	▶ <i>Sans délai.</i>	▶ <i>Fait le 4 juin 2019.</i>
. Organisation de la formation initiale des membres du CHSCTM dès cette année, en liaison avec la secrétaire du CHSCTM ;	▶ <i>31 décembre 2019.</i>	▶ <i>Prévu.</i>
. Publication du procès-verbal de la réunion du 11 octobre 2018 du CHSCTM sur les pages SST de l'Intranet ;	▶ <i>Sans délai.</i>	▶ <i>Fait le 12 avril 2019.</i>
. Réunion du groupe de travail « Programme national de prévention » du CHSCTM en mai ou juin ;	▶ <i>28 juin 2019.</i>	▶ <i>Cette réunion a été fixée au 13 juin.</i>
. Présentation des bilans d'activité France Victimes et IAPR en réunion plénière du CHSCTM ;	▶ <i>18 juin 2019.</i>	▶ <i>Prévu.</i>
. Diffusion aux membres du CHSCTM d'un tableau dressant la situation de la médecine de prévention sur tout le territoire, après croisement des données entre le BASS et les ISST.	▶ <i>31 décembre 2019.</i>	▶ <i>Noté.</i>

# ANNEXE 1 : Déclaration liminaire de la FSU



## Déclaration liminaire FSU au CHSCTM du 27 mars 2019

Monsieur le président,

Nous venons hier, de prendre connaissance du report du Brexit et donc du point VI de l'ordre du jour de ce CHSCTM. La FSU condamne le retard et l'improvisation de l'administration concernant la mise en place des contrôles liés au Brexit.

En outre, elle s'oppose à la remise en cause des garanties minimales prévues dans le projet du ministère.

De plus, les multiples projets de réformes de l'actuel gouvernement nous inquiètent au plus haut point.

En effet, le projet de loi de transformation de la fonction publique entraîne à terme la destruction du statut de la fonction publique.

La mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et des CHSCT, appelés comités sociaux d'administration, va diluer et amoindrir les actions dans les domaines essentiels de la sécurité et de la vie au travail.

La réforme du lycée et la réforme de l'apprentissage vont aussi avoir un impact très violent sur les conditions de travail des agents augmentant la concurrence entre disciplines et entre établissements.

Le projet d'augmentation des seuils de dédoublement va détériorer les conditions de travail, d'étude et de sécurité dans les établissements et provoquer des sous-services et des suppressions de postes.

Enfin, l'inquiétude vient aussi de la réorganisation des services des examens avec le regroupement de ceux-ci (on passerait de 13 à 4) et elle s'accompagnerait de la dématérialisation des copies. La FSU demande que, conformément à l'article 57 du décret 82-453 de 1982, le CHSCTM soit consulté avant sur ce sujet ou tout autre de même nature.

La FSU s'oppose résolument à toutes ces réformes qui s'accompagnent de nombreuses suppressions d'emplois et ce, aux prix de conditions de travail plus que dégradées.

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.



# ANNEXE 2 : Déclaration liminaire de FO



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

Paris, le 27 mars 2019

## Déclaration liminaire CHSCT ministériel du 27 mars 2019

Monsieur le Président,

Nous vous souhaitons la bienvenue dans l'instance du CHSCT Ministériel.

Comme vous ne pouvez l'ignorer **FO** est particulièrement attachée à cette instance, à l'ère du projet de loi de transformation de la fonction publique qui détruira le dialogue social notamment en fusionnant les CT et CHSCT, **FO** réaffirme son opposition à cette disposition de même qu'à l'ensemble de cette loi qui a pour but final la disparition de la fonction publique. Nous souhaitons que le CHSCT joue pleinement son rôle et ne se contente pas d'être une simple chambre d'enregistrement des décisions de l'administration.

L'ensemble des personnels de notre ministère a subi, subi actuellement et continuera à subir de nombreuses réformes qui mettent à mal leurs conditions de travail. Ces réformes perpétuelles sont une des principales sources du mal être au travail.

Sans entrer dans l'élaboration d'une liste à la Prévert, nous évoquerons plusieurs sujets :

- Le constat général reste la surcharge récurrente de travail dans les services, qui ne risque pas de s'améliorer avec les suppressions de postes annoncées sur le quinquennat.
- **Dans l'enseignement** : les réformes du BAC, avec, notamment, la suppression des seuils de dédoublement des classes, qui vont dégrader les conditions de travail et d'enseignement.  
La souffrance au travail perdure dans de nombreux établissements scolaires et du supérieur.
- **Dans les abattoirs** : les conditions de travail dans les abattoirs se dégradent là encore en raison du manque d'effectif.
- **Dans les SEA** : malgré l'expertise ORSEU et la mise en place du suivi des SEA, les conditions de travail se dégradent de jour en jour. Ce n'est pas la dotation en ETP contractuel qui permettra de supprimer ce malaise croissant des agents qui traitent les dossiers premier et deuxième pilier de la PAC.  
Le recours massif à ces agents ne peut pas être une solution pérenne. La multitude de donneurs d'ordre rend la gestion au quotidien inextricable. Les ordres et contre-ordres se succèdent à un rythme dépassant l'entendement.  
D'autant que les applications informatiques sont testées en direct, il en est de même pour les validations de procédures. Elles sont modifiées sans aucune prévenance, ce qui engendre une reprise des dossiers continuellement, outre que cette situation, constatée au niveau national, est anxiogène, elle est également contre-productive.

Secrétariat FO Agriculture  
Site de Marmilhat - 16b rue Aimé Rudel - 63370 Lempdes  
Tél. 04 73 42 16 99  
E-mail foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général FO Agriculture  
78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP  
Tél. 06 11 54 05 32  
E-mail jean-christophe.jeroy@agriculture.gouv.fr

[www.fo-agriculture.fr](http://www.fo-agriculture.fr)

# ANNEXE 3 : Déclaration liminaire de l'UNSA



## **COMITE d'HYGIENE, de SECURITE et des CONDITIONS de TRAVAIL MINISTERIEL**

### **Déclaration liminaire de l'UNSA**

Monsieur Le Président,

Le projet de loi sur la réforme de la Fonction Publique, porté par Olivier DUSSOPT, doit être présenté ce jour en Conseil des Ministres.

Concernant ce projet de loi, l'UNSA a demandé, en vain, au gouvernement de conserver les dispositifs de dialogue social et notamment les CHSCT qui contribuent à la protection de la santé, sécurité au travail.

Le projet de fusion des secrétariats généraux des DDI est encore une réforme en cours pour cette année.

Les collègues, sur des missions ICPE élevage, sont fragilisés avec des projets de mutualisation en cours notamment en Ile de France.

Les collègues en service d'économie agricole ont une pression toujours plus grande à supporter au quotidien.

Les collègues en services vétérinaires, abattoirs, santé protection animales ou santé sécurité alimentaire subissent un stress sans précédent.

Toutes ces réformes successives depuis des décennies génèrent du stress aux agents du MAA et sont source de RPS.

Monsieur le Président, il est grand temps que ce CHSCT s'empare de ces différents sujets et qu'une prévention primaire soit mise en œuvre rapidement. Que les agents puissent enfin avoir des réponses à leur questionnement.

Les personnels des établissements techniques de l'Enseignement Agricole souffrent de multiples réorganisations dont ils font l'objet sans réel accompagnement de la part des autorités de tutelle.

Le Ministère ne peut pas continuer à prétexter de l'autonomie des EPL pour les laisser gérer seuls toutes les transformations structurelles liées à la réforme du Bac, la réforme de l'apprentissage (qui met en péril de nombreux CFA implantés dans les EPL), aux diminutions de DGH, aux non remplacements de personnels partant en retraite, voire en mobilité, et plus généralement au manque de personnels pour gérer les contraintes qui pèsent sur les communautés de travail.

La Qualité de Vie au Travail est pourtant un axe largement mis en avant dans toutes les organisations modernes. Elles doivent être attentives aux conditions dans lesquelles elles accueillent leurs agents. Ceux du Ministère de l'Agriculture seraient-ils exempts de se retrouver dans des conditions d'épanouissement optimales ?

# ANNEXE 4 : Déclaration liminaire de la CFDT



## **SPAgri-CFDT**

Administration centrale  
Services déconcentrés  
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,  
de l'environnement et du travail (Anses)  
Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE)  
Institut national des appellations d'origine (Inao)

## **SGEN-CFDT**

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

## **Déclaration liminaire de la CFDT**

### **CHSCT-M du 27 mars 2019**

La CFDT rappelle son attachement au maintien de véritables instances pour un dialogue social constructif autour des conditions de travail et de la qualité de vie au travail qui restent nos priorités.

A ce titre, elle rappelle qu'elle n'est pas favorable à la fusion des instances (Comité technique et CHSCT) décidée par le Gouvernement et a voté contre la loi de transformation de la Fonction Publique.

Durant cette nouvelle mandature de nombreux travaux traités lors de la mandature précédente sont encore à poursuivre et de nouveaux sujets nous tiennent à cœur.

La CFDT demande qu'un groupe de travail puisse définir le nouveau Programme National de Prévention (PNP) de la mandature dans un esprit de co-construction avec l'administration. Durant ces travaux, la CFDT sera attentive à la poursuite de l'ensemble des actions démarrées et non finalisées lors de la précédente mandature tels que les TMS dans les abattoirs, le risque chimique lors des contrôles intrants, les espaces de dialogue et de discussions.

Sur ce dernier dossier, la CFDT rappelle son attachement aux EDD et demande de généraliser ces espaces pour les agents qui en font la demande et attire le regard de l'administration pour mobiliser cet outil dans le cadre des fusions à venir des écoles du sup. La CFDT incite les services à organiser ces espaces afin d'assurer une qualité de vie au travail satisfaisante et diminuer les RPS, tout particulièrement lors des réorganisations ou regroupement de services. L'objectif de la diminution des RPS passe également par la réalisation d'un diagnostic RPS dans l'ensemble des structures et la mise en place d'un plan d'action et d'un suivi de ce plan. Or, nous constatons que, même si le diagnostic a été réalisé dans de nombreuses structures, les plans d'action associés sont souvent absents ou non suivi d'effet. La CFDT demande un bilan (diagnostic, plan d'action, suivi du plan d'action), a minima pour l'administration centrale et les DRAAF et des Etablissements de l'enseignement technique et du supérieur. La CFDT souhaiterait également avoir communication d'un état des lieux des plans d'actions en place au sujet des RPS dans les DDI, trop souvent oubliées des actions ministérielles, et aussi des opérateurs nouvellement intégrés au CTM : le MAA a la

responsabilité de s'assurer du fait que «ses» agents bénéficient de conditions de travail analogues, quelle que soit leur affectation, pour tous les agents en PNA a minima.

La CFDT constate avec satisfaction que les travaux se poursuivent sur le sujet des reprises de fonction après un CLM ou un CLD. Dans ce cadre, la CFDT sollicite que soit instauré un accompagnement personnalisé. Cet accompagnement doit permettre de faire le point sur la situation de l'agent et identifier les attentes respectives de l'agent et des services, les contraintes, et les points de vigilance, dans l'objectif d'un retour dans de bonnes conditions, y compris à temps partiel thérapeutique.

Malgré tous les efforts des secrétariats généraux des structures la cfdt ne peut que constater avec regrets que toutes les directions ne bénéficient pas de la médecine de prévention à ce jour. La CFDT sollicite un nouveau point d'avancement précis région par région pour connaître quelles sont les structures qui ne bénéficient pas de médecine de prévention et comment elles se sont organisées pour que les agents connaissant des situations particulièrement sensibles, telles qu'une RQTH, puissent bénéficier d'une visite si besoin.

La CFDT rappelle sa position très claire sur la vidéosurveillance en abattoir. L'installation de caméras ne doit pas se substituer à un déficit de moyen humain dédié au bien être animal et ne doit pas être détournée de sa fonction initiale