

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

Mme Stéphanie CLARENC	Membre suppléante du CHSCTM, CFDT
M. Jean-Marie COSTET	FO
M. Nicolas GILOT	FO
Mme Martine HARNICHARD	Membre suppléante du CHSCTM, UNSA
M. Jean-François LE CLANCHE	CFDT
Mme Nadine THEUERKAUF	CFDT
Mme Joëlle VIMONT	FO

en tant que médecin de prévention :

Dr Jeannine BENOLIEL

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL
M. Philippe DURAND
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE
Mme Marie-Catherine TARADACH

ASSISTAIT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :

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

ÉTAIENT EXCUSÉS :

M. Emmanuel CHARASSE	Membre titulaire du CHSCTM, FO
Mme Michèle DHEILLY	ISST
Mme Françoise HÄCHLER	ISST
M. Thierry PALARDY	ISST
M. Hubert RENAULT	ISST
Mme Katherine SCHULTHEISS	ISST

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

M. SOLER souhaite la bienvenue aux membres présents et salue la présence de Mme Laurence VENET-LOPEZ, adjointe au chef du Service des ressources humaines, ainsi celle des représentants de la DGER. Il signale la désignation, à la demande de la FSU, de M. Philippe BÉRANGER comme membre titulaire du CHSCTM, en remplacement de M. Didier HERBERT. Il présente par ailleurs M. Philippe DURAND, nouvel ISST pour les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est, en remplacement de Mme SCHULTHEISS, qui elle-même reprend les fonctions de Mme HÄCHLER, pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

M. Philippe DURAND remercie M. SOLER et se présente brièvement.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, M. BÉRANGER (FSU), Mme BLOT (FO), M. COPPERÉ (UNSA) et Mme GIRARD (CFDT) lisent chacun une déclaration liminaire, au nom de leurs organisations syndicales respectives.

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

M. SOLER indique que M. MÉRILLON, Secrétaire général adjoint, préside une cellule de suivi ministérielle sur le Covid-19, et s'exprimera devant le CHSCTM durant l'après-midi. Une réunion exceptionnelle du CHSCTM avait été demandée par plusieurs représentants du personnel le 2 mars 2020. Il se tient finalement la présente réunion le 4 mars. L'information sur le Covid-19 et sur ce qu'il entraîne continuera bien entendu au-delà du CHSCTM. Le contact se doit d'être permanent entre l'administration et les organisations syndicales et ne se limitera pas aux réunions formelles.

M. SOLER annonce que M. MÉRILLON s'exprimera également cet après-midi sur le sujet des RPS en abattoir, à travers une intervention concernant les événements médiatisés survenus dans le département de la Dordogne.

S'agissant du sujet des rémunérations, évoqué par les représentants du personnel, Mme VENET-LOPEZ déclare que la bascule sur RenoIRH s'est bien passée. Ce qui pose problème, c'est le transfert d'informations entre univers informatiques différents, notamment en ce qui concerne les primes. Une rectification d'erreurs a déjà été opérée sur la paye du mois de mars. Pour ce qui est des agents qui se trouveraient dans une situation financière difficile, une aide particulière est bien sûr possible. En ce qui concerne les secrétariats généraux communs dans les DDI, des points réguliers sont faits par le SRH avec les IGAPS. Aucune question ne restera sans réponse.

En ce qui concerne les groupes de travail du CHSCTM déclinant l'application du programme national de prévention, M. SOLER déclare qu'il les souhaite peu nombreux, pour bien travailler sans se disperser. Des propositions de création de groupes de travail thématiques seront faites aux représentants du personnel.

Sur la question des rémunérations, M. BÉRANGER (FSU) signale qu'il n'y a pas eu de paye pour certains agents en Bretagne en janvier. Une avance a été versée en février. Mais qu'en sera-t-il dans les mois à venir ? L'administration est beaucoup plus efficace et zélée lorsqu'il s'agit des retenues sur traitement pour faits de grève. Des personnels non titulaires, déjà en situation précaire, se retrouvent sans salaire à la fin du mois.

Mme BLOT (FO) ajoute que les agents doivent aussi, souvent, supporter des pénalités bancaires, alors qu'ils ne sont pas responsables de leur situation. Le ministère montre bien peu de considération à leur égard.

M. SOLER convient qu'il s'agit là d'un problème douloureux, mais on touche là les marges de compétence du CHSCTM.

Mme VENET-LOPEZ déclare que le ministère est parfaitement conscient du sujet et fait tout son possible pour y remédier. Les aides exceptionnelles, appelées aussi « secours d'urgence », peuvent exceptionnellement être activées par le biais du réseau des assistants de service social. Quant aux prélèvements pour faits de grève, le MAA n'a pas la possibilité d'organiser leur échelonnement, suite au passage dans RenoIRH.

Mme FRUGÈRE insiste sur le fait que le SRH fait tout pour apporter des solutions aux situations particulières qui lui sont signalées, tant au niveau du BASS que de celui des bureaux de gestion des personnels.

M. SOLER invite M. TRONCO à intervenir sur les sujets concernant l'enseignement.

M. TRONCO comprend l'inquiétude des agents face à la succession de réformes qui impactent leurs conditions de travail. La DGER n'a évidemment pas pour objectif de développer le stress des agents. Beaucoup de réformes ne sont que des ajustements : les MIREX, par exemple, visent essentiellement à stabiliser les équipes et mieux les professionnaliser, les rendre plus solides, mieux formées, ce qui ne

pourra qu'améliorer la qualité du service. L'accueil sera amélioré grâce à la réduction du nombre d'interlocuteurs. La loi sur l'apprentissage a été adoptée par le parlement et doit être appliquée. L'objectif est de donner une formation à des jeunes qui n'en ont pas : on évalue à 400.000 le nombre de postes de travail non pourvus dans notre pays faute de candidats qualifiés. L'application des réformes se fait et se fera dans un dialogue social constant et approfondi avec les représentants du personnel, afin notamment de bien identifier les difficultés. Sur le sujet des MIREX plusieurs groupes de travail se sont réunis, et les propositions des organisations syndicales ont été prises en compte, par exemple sur le travail temporaire à distance durant la période transitoire, pour les quelques agents concernés. Sur la réforme du baccalauréat, l'évolution a été considérable sur un certain nombre de points. Sur les stages ou encore l'organisation des épreuves, les propositions des organisations syndicales ont été prises en compte. La DGER s'est aussi rapprochée du ministère chargé de l'Éducation nationale, afin de pouvoir répondre à la demande des DRAAF de recevoir des instructions claires. Le constat n'est pas aussi négatif que ne l'affirment certains. La DGER est toujours à l'écoute, en liaison avec le SRH, et n'a pas eu connaissance d'une vague de stress et de « burn-out » chez les agents.

M. COPPÉRÉ (UNSA) estime, s'agissant de la réforme de l'apprentissage, que le ministère n'a pas anticipé la gestion de la concurrence du secteur privé, qui arrive à grand pas. Il faut aussi souligner que les réformes n'impactent pas seulement les enseignants, mais l'ensemble de la communauté éducative.

M. LE BOITEUX (FSU) déclare que l'essence de cette loi sur l'apprentissage, c'est la mise en concurrence du secteur public avec le secteur privé. La forte progression du secteur privé a conduit à un affaiblissement des CFA d'abord, des CFPPA ensuite : comme ils fonctionnent à 95 % avec des agents payés sur le budget des établissements, leurs ressources dépendent directement du nombre de contrats d'apprentissage. C'est un système de promotion nouveau qui se met en place, avec suppression de l'égalité de traitement, et des règles qui ne sont pas transparentes. Les agents ont le sentiment de se voir imposer l'effet du prince, ce qui entraîne inévitablement RPS et « burn-out », quoiqu'en dise la DGER. Il y a manifestement mainmise de la FNSEA sur ce que seront les futurs diplômés. La formation de jeunes qualifiés était satisfaisante avant cette réforme. Le nombre d'élèves dans le secteur de l'enseignement public technique agricole montre bien son attractivité.

M. TRONCO répond que les équipes ont été formées à la mise en œuvre de la réforme de la loi du 5 septembre 2018. Un million d'euros supplémentaire a été consacré à l'accompagnement et à la formation des équipes. La régulation se fait effectivement désormais par le marché, selon certaines contraintes comme l'obligation de la certification qualité. Le secteur public est bien armé pour y faire face. L'opération « L'Aventure du Vivant » a été un grand succès, qui se poursuivra, en vue d'accueillir davantage d'apprenants dans les lycées.

M. LE CLANCHE (CFDT) déclare que son organisation syndicale est favorable à un système en évolution et efficace, en phase avec les évolutions de la société, mais il est essentiel de ne jamais perdre de vue les conditions de travail des agents impactés par les réformes. L'accompagnement des équipes entrepris par la DGER est important mais pas suffisant. Il faut aller plus loin. Dans cette optique, le dispositif national d'appui est à consolider et à réactiver.

I – Approbation des procès-verbaux des réunions plénières des 12 septembre 2019, 15 octobre 2019 et 12 novembre 2019

M. SOLER rappelle que les procès-verbaux de ces trois réunions plénières ont été envoyés aux membres du CHSCTM.

Les procès-verbaux des réunions plénières du CHSCTM des 12 septembre 2019, 15 octobre 2019 et 12 novembre 2019 sont successivement soumis à l'approbation des membres du CHSCTM, et sont tous les trois adoptés sans modification. Ils seront publiés rapidement sur l'Intranet du ministère.

M. SOLER remercie le secrétariat administratif du CHSCTM pour la qualité remarquable du travail fourni.

II – Suites des avis 6 à 10 émis par le CHSCTM lors de sa réunion plénière du 12 novembre 2019

a) Avis n° 6 portant sur les EPI : réponse écrite en date du 13/01/2020

Mme de FRANCQUEVILLE rappelle qu'une note de la DGER du 19 février 2020 adressée aux DRAAF-DAAF, portant sur ce sujet des EPI, a été envoyée pour information aux membres du CHSCTM.

M. GILOT (FO) relève que les EPI doivent être financés par l'employeur. L'employeur des enseignants, c'est la DGER. Où est sa ligne de financement des EPI ?

Mme de FRANCQUEVILLE répond que l'autorité hiérarchique a été déléguée aux chefs d'établissement. Ce sont ces derniers les employeurs, et ce sont eux qui doivent financer les EPI de leurs agents, sur la dotation globale de fonctionnement (DGF) fournie par le Conseil régional.

MM. GILOT (FO), COPPÉRÉ (UNSA) et LE BOITEUX (FSU) objectent que la DGF est destinée aux apprenants, et calculée dans ce sens.

M. LE BOITEUX (FSU) poursuit en déclarant qu'il n'est pas possible de se satisfaire de la réponse de l'administration. Il ne fait aucun doute pour les personnels que c'est le ministère qui doit financer les EPI, et pas les Conseils régionaux. Il est par ailleurs fort dommage que la rédaction et l'envoi de la note du 19 février se soient faits en dehors de toute consultation des organisations syndicales.

Mme GIRARD (CFDT) fait observer que le financement par les Conseils régionaux est en baisse depuis plusieurs années. Il en résulte que les budgets ne sont pas suffisants, et que les EPI ne sont pas achetés.

M. SOLER souligne que l'obligation de l'employeur persiste dans tous les cas de figure, quel que soit le financement. Les chefs d'établissement doivent financer les EPI. Il est de leur responsabilité de trouver un financement.

Mme de FRANCQUEVILLE ajoute que la DGER ne dispose d'aucune dotation qui lui permettrait de financer les EPI des EPL.

M. LE BOITEUX (FSU) rappelle qu'à la suite de l'accident de travail mortel en chantier forestier qui est encore dans toutes les mémoires, un EPL est mis en examen pour non-respect de l'obligation de l'employeur quant à la sécurité de ses agents. Un casque en chantier forestier, c'est 450 € pièce. La sécurité a un prix. Tout ce que l'administration trouve à répondre, dans la note, c'est : « Démerdez-vous ! ». Ce n'est pas acceptable, ce n'est même pas audible.

M. CLAVEL déclare que les ISST sont toujours très attentifs, lors de leurs visites, à la question des EPI. Ils opèrent des rappels chaque fois que nécessaire. Il est arrivé qu'ils rédigent un courrier circonstancié à un chef d'établissement en cas de manquement grave en lui demandant de lui rendre compte des mesures immédiates afin de remédier aux dysfonctionnements constatés.

Mme GIRARD (CFDT) signale que les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sont présents lors des séances de travaux pratiques et que la plupart du temps ils ne sont pas équipés.

b) Avis n° 7 concernant l'évaluation et le bilan de la démarche d'expertise à l'ENVT

Mme PRÉVOST rappelle qu'un point sur ce sujet avait été fait devant le CHSCTM lors de sa précédente réunion plénière, le 12 novembre 2019. Le CHSCTM s'était montré préoccupé par l'absence d'ébauche d'un plan de prévention des RPS. Il souhaitait un renforcement du dialogue social et la mise en place d'outils de prévention des RPS. Le CHSCT de l'ENVT s'est réuni les 15 et 27 février derniers. Un chantier a été initié sur la restructuration des services, avec création d'un poste à temps plein d'assistant-ingénieur en biosécurité. La DRH de l'école a été renforcée. Des ateliers d'information sur l'accompagnement aux entretiens professionnels ont été mis en place. Une mutualisation avec l'INRA est recherchée. Le 19 février 2020 a été mise en place une commission de biosécurité, chargée de prévenir le risque biologique, et dont le périmètre inclut notamment les risques présents en animalerie. Le suivi médical des agents contractuels a été renforcé. Une prestation d'aide psychologique de courte durée a été mise en place, de même qu'une cellule de veille et d'alerte des situations de stress et de harcèlement. L'appui extérieur d'un médecin de prévention, pour les sujets qui le nécessiteraient, a été obtenu, avec une quotité de travail de 30 %. Pour conclure, il faut constater que la nouvelle direction de l'établissement est très impliquée dans la prévention des RPS. Un plan d'action global, attendu par les représentants du personnel, sera bientôt présenté devant le CHSCT de l'établissement.

c) Avis n° 8 concernant la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques

Mme de FRANCQUEVILLE déclare qu'un groupe de travail sur ce sujet se réunira bien au cours des 3 prochains mois. Par ailleurs un séminaire sur la sécurité destiné aux enseignants et aux formateurs sera organisé au plus tard début 2021.

d) Avis n° 9 concernant le transport des élèves, apprentis et stagiaires

Mme de FRANCQUEVILLE déclare que la circulaire du 22 février 2010 sera revue.

M. LE BOITEUX (FSU) demandant qu'une consultation préalable avec les organisations syndicales soit organisée, Mme de FRANCQUEVILLE répond que c'est bien ce qui est prévu.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que sur ce sujet les agents ne se sentent ni soutenus ni accompagnés. Il y a urgence.

M. LE CLANCHE (CFDT) déclare que les agents ont besoin d'une note de service claire. Ils doivent savoir qui est responsable. Ils ont besoin de sécurité.

Mme GIRARD (CFDT) fait observer que la situation actuelle est fort disparate d'une région à l'autre.

e) Avis n° 10 concernant le fonctionnement des CHSCT REA et leur articulation avec les instances locales

M. BLANC présente les résultats d'une enquête menée par le SRH entre novembre 2019 et février 2020. 66 % de réponses ont été obtenues, ce qui représente 131 EPL. 52 CoCT ont été créés dans ces 131 établissements, soit environ 40 %. 40 autres CoCT sont en projet. 36 CoCT se sont effectivement réunies, et 286 de leurs membres ont été formés.

M. LE BOITEUX (FSU) souhaite la communication aux membres du CHSCTM d'une synthèse de cette enquête.

M. GILOT (FO), au vu des chiffres communiqués, conclut que 42 % des EPL n'ont rien fait, en incluant ceux qui n'ont pas répondu.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime important de mettre l'accent sur les formations de membres : ce sont elles qui permettent de bien comprendre à quoi sert l'instance locale.

M. LE CLANCHE (CFDT) rappelle l'importance qu'attache la CFDT aux espaces de discussion : « parlons travail ». Il faut qu'il existe des espaces de dialogue au cœur des services. Il faut aussi former les agents comme les managers de proximité, parce que le fonctionnement des instances ne va pas de soi.

Mme FRUGÈRE répond que la majorité des EPL s'est globalement emparée du sujet. On ne peut rien conclure sur les EPL qui n'ont pas répondu. Les EPL n'ont pas été questionnés directement mais par l'intermédiaire des SRFD. On en est encore au tout début de la mise en place de ce nouveau dispositif, qui est facultatif. Des formations ont été faites, d'autres sont programmées. Les travaux se poursuivront dans le cadre du dialogue social. Un retour qualitatif par les représentants du personnel serait le bienvenu. La fiche synthétique présentant les résultats de l'enquête sera transmise aux représentants du personnel.

Mme GIRARD (CFDT) estime que la culture SST reste largement à acquérir dans les CoCT.

Mme BRAULT (FSU) rappelle que son organisation syndicale était opposée à la création des CoCT alors que les CHSCT REA existent et ont des compétences en termes de conditions de travail. Si l'on regarde les PV de réunion des CoCT on voit bien qu'ils n'ont pas dépassé le cadre de l'installation. S'ils discutent, c'est du règlement intérieur. L'administration nous a parlé de mallettes pédagogiques pour les formateurs : que contiennent-elles ?

Mme FRUGÈRE répond que cette mallette pédagogique rassemble les outils à la disposition des formateurs chargés de la formation des membres, afin que les formations dispensées soient harmonisées.

M. CLAVEL, rappelant que la formation est essentielle, précise que les outils de formation en question ont été coconstruits par les ISST et validés par eux. Ils sont donc particulièrement fiables et performants.

III – Programme national de prévention 2019/2022 : proposition d'organisation et de pilotage de la mise en œuvre des objectifs, agenda

M. CLAVEL rappelle que le programme national de prévention 2019-2022, au sujet duquel un tableau de suivi des objectifs 2020 a été envoyé aux membres du CHSCTM, se décline en 4 axes, avec 11 objectifs. S'agissant du point 2.2 [Valoriser les connaissances issues du terrain (Retex)], un rapprochement sera opéré avec les sapeurs-pompiers, qui disposent d'une compétence unique sur les retours d'expérience. S'agissant du point 3.3 [Développer des fiches réflexes], les fiches dont il est question pourront être remises aux agents en même temps que le livret d'accueil.

S'agissant du point 4.1 [Développer une culture commune de sécurité – jeu ludico-éducatif TousCaps], M. SOLER déclare que la signature par le DGER en personne de la convention de partenariat avec la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France a été un grand moment, véritablement très important. La remise des prix du « serious game » TousCaps, qui a vu distingués trois lycées agricoles, en a été un autre. La coupe a été attribuée à l'EPL de Saint-Yrieix-La-Perche, en Haute-Vienne. L'efficacité du jeu dans l'acquisition d'une culture de la prévention des risques a été parfaitement confirmée.

M. CLAVEL précise que l'intégration des risques professionnels dans la plateforme TousCaps est achevée pour l'essentiel, et en cours sur certains sujets [les chantiers forestiers, par exemple]. Une borne interactive a été installée en février dans le lycée de Brie-Comte-Robert, en Seine-et-Marne. Le lycée de Saint-Yrieix-La-Perche, dans la Haute-Vienne en sera doté pour la rentrée scolaire 2020-2021. Dans le camion promotionnel de « L'aventure du vivant » aux couleurs oranges et qui fera le tour de la France, est installée le jeu afin de le populariser.

S'agissant du point 4.3 [Déployer la formation aux gestes de premier secours], le Dr BENOLIEL fait observer qu'il y a trois types de formation de secourisme, et qu'il faut conseiller de suivre la formation de sauveteur-secouriste du travail, sur deux jours, une formation incomparablement plus complète que la nouvelle « formation aux gestes qui sauvent », qui ne dure que deux heures.

M. CLAVEL rappelle que là où les formateurs internes ne sont pas en nombre suffisant, il est possible de faire appel à des formateurs externes qui sont aussi nombreux que variés, par exemple les sapeurs-pompiers.

Le Dr BENOLIEL ajoute que la Croix-Rouge peut également être sollicitée.

Mme HARNICHARD (UNSA) précise que c'est aussi le cas de la Croix-Blanche, en précisant qu'elle délivre des formations gratuitement.

Mme FRUGÈRE déclare que l'offre des formations destinées aux agents est complète. Ceux-ci peuvent suivre la « formation aux gestes qui sauvent », récemment mise en place, comme des formations de secourisme plus étoffées.

S'agissant du point 5.3.2 [Déploiement de l'Outil Seirich dans l'enseignement supérieur], M. CLAVEL signale que le comité de pilotage de cette action s'est réuni le 3 mars 2020, en présence du président du CHSCTM, d'un représentant de la DGER et du service prévention d'ONIRIS. Un retour d'information sur les premiers résultats obtenus sera fait devant le CHSCTM lors d'une de ses prochaines réunions plénières. S'agissant du point 5.3.3 [Prévention de l'exposition au risque chimique des agents de contrôle], M. CLAVEL précise que des affiches de prévention et des livrets individuels se trouvent dans tous les SIVEP intervenants sur des conteneurs maritimes. S'agissant du point 5.3.4 [Exposition aux agents chimiques], le bilan des premiers travaux menés en partenariat avec l'ENSV et l'université Paris Dauphine sera fait en octobre 2020. S'agissant du point 5.5.1 [Utiliser le réseau de compétences au bénéfice des services], un séminaire abattoirs piloté par la DGAL se tiendra du 24 au 28 mars 2020. Le 24 mars 2020 est prévue une intervention du président du CHSCTM. Par ailleurs, un comité de pilotage se réunira le 9 mars 2020 en présence du cabinet du ministre. Il est à noter que M. Hubert RENAULT y remplacera Mme HÄCHLER, pour les ISST, et que Mme Morgane SALINES y remplacera Mme DUPUY, pour le RNA. S'agissant du point 5.6 [Prévenir les risques professionnels spécifiques SIVEP Brexit], l'intervention des ISST lors de la formation des vacataires est prévue. Une action d'accompagnement sur le vote organisation du travail est en cours de construction avec l'accompagnement d'un cabinet en ergonomie.

Mme FRUGÈRE souligne l'importance du point 7 [Accompagner les évolutions de la médecine de prévention]. Il est prévu de mettre en place des équipes pluridisciplinaires de façon à libérer de certaines de ses missions actuelles le médecin de prévention et d'impliquer de façon accrue aussi bien le personnel infirmier que de nouveaux intervenants, extérieurs, comme des ergonomes. Le recours à la télémédecine, qui a montré son efficacité, sera encouragé.

Le Dr BENOLIEL déclare que dans le futur un agent continuera à bénéficier de visites, faites par le personnel infirmier, sans voir le médecin de prévention, si cela n'apparaît pas nécessaire.

S'agissant du point 9.1, [Consolider le rôle et la place des acteurs de la prévention], M. CLAVEL signale qu'il a été demandé à Mme HÄCHLER, comme chef de projet, et à Mme Catherine DIDELOT, formatrice, de l'EPLEFPA La Bretonnière, de faire évoluer les modules de formation initiale des assistants de prévention.

M. SOLER conclut ce panorama en précisant que chaque action s'est vue ou se verra attribuer un pilote d'objectifs, le plus souvent un ISST ou un responsable du BASS. Lors de chaque réunion plénière du CHSCTM, un point d'avancement des travaux sera fait. À ce stade, il est prévu la réunion de deux groupes de travail du CHSCTM, l'un sur les crédits, qui se réunira le 24 mars 2020, et l'autre sur le risque routier.

M. BÉRANGER (FSU) estime que le point 5.2 [Prévenir les RPS au travail – Prévention primaire] ne prévoit pas d'actions à la hauteur de la situation. Ce devrait être une priorité dans le contexte actuel. S'agissant de la prévention des TMS en abattoir, il faudra bien veiller à ce que les propositions faites aux abatteurs lors de la rénovation-conception des chaînes se concrétisent effectivement sur le terrain. Par ailleurs, le point 10 [Conforter le réseau des ISST] est absolument primordial dans le dispositif de prévention du ministère.

M. CLAVEL répond, s'agissant du point 5, que sur les TMS, un travail important a été fait en amont des rénovations avec les abatteurs et l'appui du cabinet en ergonomie, et que cela s'est traduit par de notables améliorations. Les retours montrent le grand intérêt des abatteurs pour les préconisations qui leur sont communiquées.

M. BÉRANGER (FSU) demande pourquoi les représentants du personnel n'ont pas été invités au séminaire annoncé pour les 24-28 mars 2020. Ils demandent officiellement à y participer.

M. SOLER déclare que le message est bien reçu mais que l'organisation du séminaire appartient à la DGAL ; c'est à elle qu'il faut adresser cette demande.

Mme BLOT (FO) souhaiterait être informée du nombre de dossiers reçus par l'ergonome avec lequel la DGAL a conclu un marché. Par ailleurs de nouveaux abattoirs sont créés, en nombre assez important : sont-ils pris en compte, ou pas ?

M. SOLER répond que la réponse appartient à la DGAL, qui sera invitée à faire le point sur ce sujet lors d'une prochaine réunion du CHSCTM.

M. CLAVEL fait observer que les demandes instruites dépendent des services, et qu'aucune d'entre elles n'a jamais été refusée.

S'agissant du point 9.1 [Consolider le rôle et la place des acteurs de la prévention], Mme GIRARD (CFDT) et M. LE CLANCHE (CFDT) estiment qu'il faut insister sur la reconnaissance dont doivent bénéficier les assistants et conseillers de prévention.

S'agissant du point 4.3 [Déployer la formation aux gestes de premier secours], M. LE CLANCHE (CFDT) insiste sur l'importance du recyclage. Organiser des formations initiales ne suffit pas.

Le Dr BENOLIEL ajoute qu'un recyclage annuel est conseillé.

Mme BLOT (FO) signale qu'une mission sur les RPS au ministère est en cours au CGAAER, mais dans une discrétion peut-être excessive. Certains agents l'ont découverte lorsqu'ils ont été audités.

M. SOLER répond que les membres du CHSCTM en tout cas en ont été informés, et que lui-même a été audité.

À la demande de M. SOLER, Mme PAQUERIAUD se présente : avant d'intégrer le BASS sur le poste de responsable du secteur « santé-sécurité au travail », qu'occupait précédemment Mme Isabelle FABRE, elle était coordinatrice nationale du personnel infirmier exerçant au sein des EPLEFPA (environ 200 agents) et infirmière conseillère technique en éducation pour la santé auprès de la DGER (environ 200 agents). Géographiquement, ce poste était rattaché à la direction de la formation professionnelle (DFPRO) à AgroSup/Dijon.

IV – Point d'information sur les orientations prises ou envisagées par le ministère en lien avec la circulation du virus responsable du Covid-19 ("coronavirus")

M. SOLER souhaite la bienvenue à M. MÉRILLON et à Mme CALLON, qui ont bien voulu accepter d'intervenir sur ce point de l'ordre du jour.

M. MÉRILLON salue l'assistance à l'occasion de ce point d'information et d'échanges. En ces circonstances exceptionnelles et inédites, il exprime son souhait de présenter au CHSCTM un état de la situation sanitaire liée au Covid-19. Des évolutions importantes du plan d'action gouvernemental sont intervenues ce week-end. Le ministère a pour principe absolu de suivre le plus strictement possible les recommandations du gouvernement, dans un dialogue constant avec les représentants du personnel. Le suivi interministériel est quotidien ; une « task-force » se réunit tous les jours afin d'adapter les mesures prises.

M. MÉRILLON annonce que, depuis lundi 2 mars 2020, il pilote personnellement un comité de suivi ministériel incluant les DRAAF, les EPL, les établissements d'enseignement supérieur, et les établissements publics sous tutelle. Les agents des DDI sont écartés de ce dispositif, parce que ces structures dépendent des préfets. L'action se déploie au niveau national, et au niveau local dans les zones où le virus évoluerait différemment. Lorsque la présence du virus est constatée hors du territoire national, l'objectif est de le retarder ; lorsqu'il est présent, dans certaines parties du territoire, d'autres mesures sont prises. À ce jour, la présence du virus n'a pas été constatée en Corse, ni en Guyane, ni à la Réunion. Les mesures évoluent très rapidement, du jour au lendemain. Ces adaptations impliquent la nécessité de faire preuve de pédagogie. Une concertation maximale se fait avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche, afin qu'il n'y ait pas d'approche différenciée dans les deux réseaux éducatifs, et ce en tenant compte des spécificités locales. Certaines mesures resteront toujours valables, quel que soit le stade de gestion de l'épidémie. Il en est ainsi des « mesures-barrière » destinées à retarder la diffusion du virus, et aussi des mesures concernant les agents résidant dans les zones à risque, zones dont le périmètre est en évolution constante. C'est la raison pour laquelle ont été interdits les rassemblements de plus de 5.000 personnes.

M. MÉRILLON met, en conclusion, l'accent sur trois points :

- en ce qui concerne les déplacements à l'étranger, les règles sont fixées par le quai d'Orsay : à ce jour les déplacements sont déconseillés dans les pays et les zones à risque mais ils ne sont pas interdits ;
- le ministère recherche une cohérence maximale avec le ministère chargé de l'Éducation : il est attentif aux mesures particulières que ce dernier prendrait, afin de les reproduire dans l'enseignement technique agricole ;
- le ministère s'efforce de maintenir constant le lien d'information-concertation avec les organisations syndicales. Il est important que le courant passe dans les deux sens. De nouvelles mesures d'organisation du travail devront être mises en place.

Mme BRAULT (FSU) déclare que de nombreuses questions se posent dans le secteur de l'enseignement technique agricole. Quelle continuité du service ? Comment maintenir les exploitations sans les agents ?

M. LE BOITEUX (FSU) ajoute la question des déplacements internationaux dans le cadre de la coopération entre établissements, et aussi celle des déplacements intérieurs. On a pu constater quelques « retards à l'allumage », par exemple quand des apprenants d'un lycée agricole public du sud de la France, accompagnés par des agents du ministère, se sont rendus en Italie dans une zone que l'on savait déjà fortement contaminée.

Mme BLOT (FO) pose la question du recensement des agents facteurs de risque présents dans les services.

Mme CLARENC (CFDT) rappelle que les agents des SIVEP sont en contact permanent avec de la marchandise en provenance de l'étranger. Qu'est-il prévu pour eux pour éviter les contaminations ? Comment gère-t-on le cas des personnes se trouvant ou s'étant trouvées dans des zones à risque ? Des masques seront-ils mis à la disposition des agents ? Des désinfectants liquides hydro-alcooliques seront-ils accessibles en libre-service sur les sites où travaillent les agents du ministère ?

Mme GIRARD (CFDT) souhaiterait connaître le niveau d'efficacité de ces désinfectants sur le « Covid-19 ». Par ailleurs, est-il prévu une désinfection spécifique des poignées de porte et des toilettes, en particulier dans les internats des EPL ?

M. COPPÉRÉ (UNSA) se demande si les règles sont bien les mêmes au MAA et au ministère chargé de l'Éducation nationale.

M. LE CLANCHE (CFDT) fait remarquer que la FAQ du ministère chargé de l'Éducation nationale est déclinée au MAA sur le site « Alimagri ». Il serait souhaitable de la reproduire aussi sur les sites « Educagri » et « Chlorofil ».

M. MÉRILLON déclare qu'il faut avant tout faire confiance aux autorités sanitaires, autrement dit la Direction générale de la santé, qui édicte les mesures à appliquer. C'est le principe que suit le MAA. Si la situation s'aggrave, si l'on arrive au stade « 3 » de l'évolution de la pandémie, les activités du ministère seront dissociées, entre celles qui sont essentielles et celles qui ne le sont pas. L'enjeu est complexe, et l'avis de la Haute fonctionnaire de défense et de sécurité déterminant. S'agissant des personnes fragiles, les règles sont claires : une vigilance particulière est observée, tant par le Secrétariat général que par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche, vis-à-vis des personnes « contact », autrement dit ayant été proches de personnes identifiées comme contaminées. L'évaluation est faite par les médecins. C'est l'autorité sanitaire qui décide de qui est ou qui n'est pas une personne « contact ».

M. TRONCO précise que 3 établissements d'enseignement agricole ont été touchés par la pandémie : deux lycées agricoles privés, sur les communes d'Auray (Morbihan) et de Vaumoise (Oise), et une maison familiale rurale d'éducation et d'orientation, en Haute-Savoie. Les autorités locales -le préfet, le maire- ont un pouvoir de police et peuvent décider de la fermeture des établissements d'enseignement se trouvant dans leur zone de compétence. Leurs décisions sont appliquées sans retard par les EPL éventuellement concernés. La continuité pédagogique est assurée en cas de fermeture de l'établissement, comme lorsque ce sont des parents d'élèves qui décident de ne plus y envoyer leurs enfants. Dans ce cas, c'est l'enseignement à distance qui prend le relais. Des instructions ont été diffusées et le seront de nouveau à ce sujet. La solution des classes virtuelles est privilégiée, parce qu'elles permettent des échanges immédiats entre enseignants et apprenants. Les capacités d'adaptation des systèmes d'information ont été expertisées, et une formation courte, d'environ une heure, proposée aux enseignants sur ce sujet. Les mesures prises sont mises en œuvre par le chef d'établissement, en concertation avec les équipes, en adaptant les emplois du temps. Un certain nombre d'outils ont été mis en place par la DGER et Agrosup Dijon dans ce cadre. En ce qui concerne le baccalauréat professionnel et les filières régionales, il faudra adapter les programmes. Un contact a été pris avec le Centre national d'enseignement à distance (CNED), afin que le service proposé aux agents du ministère chargé de l'Éducation nationale le soit aussi aux agents

du MAA. En ce qui concerne la continuité d'activité dans les établissements comportant une exploitation, il a été demandé aux autorités académiques de se rapprocher des chefs d'établissement afin de mettre en œuvre leurs plans de continuité d'activité. En ce qui concerne les déplacements et voyages des agents et des apprenants, les consignes gouvernementales sont claires et précises, et elles sont appliquées. Il est important de maintenir une chaîne d'alerte : chacun doit appliquer les consignes générales données, qui sont claires : on isole, on appelle le 15, on alerte sa hiérarchie.

Mme CALLON déclare que les agents des SIVEP, qui sont pour certains d'entre eux présents dans les aéroports, sont les premiers à avoir fait l'objet d'un suivi spécifique. L'évaluation des risques auxquels ils sont exposés a été faite. Des mesures de protection adaptées à leurs activités seront prises d'ici la fin de la semaine. Un avis de l'ANSES à ce sujet sera envoyé à la DGAL.

Le Dr BENOLIEL souligne l'importance du ménage et des mesures d'hygiène élémentaires. Les agents doivent disposer de poubelles spéciales, fermées, pour jeter leurs mouchoirs sales. Les combinés de téléphone sont une source de contamination. Chaque agent est responsable de son matériel. Les stylos sont personnels : on ne les prête pas. Les documents uniques d'évaluation des risques doivent être réexaminés. Il ne faut pas oublier les agents d'accueil dans les personnes à risque. S'il est nécessaire d'isoler un agent, on doit prévoir qui le fait et où l'on isole.

Mme BRAULT (FSU) estime que des protocoles et des procédures sont à mettre en place au ministère. Les classes virtuelles, c'est bien, mais tous les apprenants n'ont pas accès au numérique. Certains d'entre eux ne disposent même pas d'un ordinateur privé. Si un élève ne se connecte pas, est-ce une absence ? Faut-il faire l'appel ?

M. COPPÉRÉ (UNSA) pose la même question : que doit faire l'enseignant en cas d'absence de l'apprenant en classe virtuelle ?

M. MÉRILLON répond que c'est bien en recueillant toutes les questions et les observations des organisations syndicales que l'on adaptera et que l'on complétera les mesures prises. En administration centrale, des solutions hydro-alcooliques seront bientôt à la disposition des agents comme des visiteurs, à l'entrée de tous les sites du ministère.

M. TRONCO ajoute que l'administration n'a probablement pas tout prévu au sujet des classes virtuelles. La DGER ne fait que donner des outils. Elle mène une réflexion sur les services à proposer aux enseignants, les aspects organisationnels, les contenus. C'est aux équipes locales qu'il appartient d'examiner ce qui convient le mieux à leur situation particulière.

En réponse à Mme BLOT (FO), le Dr BENOLIEL déclare que l'employeur ne peut pas identifier les agents fragiles, mais que le médecin traitant peut établir un certificat pour formuler des recommandations.

Mme VIMONT (FO) fait remarquer que beaucoup d'agents fragiles ne pensent pas à consulter leur médecin traitant.

M. SOLER remercie Mme CALLON et M. MÉRILLON pour leurs interventions. L'information des représentants du personnel sur ce sujet se poursuivra, devant le CHSCTM comme devant le CTM.

En réponse à Mme VIMONT (FO), M. MÉRILLON déclare qu'un assouplissement des règles du télétravail n'est pas à exclure, comme il a déjà eu l'occasion de le dire. On peut aussi envisager un assouplissement des horaires, selon l'évolution de la pandémie.

Mme GIRARD (CFDT) demande qui doit se rendre dans un EPL fermé afin d'assurer un minimum de continuité.

M. TRONCO répond qu'il appartient au chef d'établissement de le décider. La fermeture n'empêche pas la présence sur le site de deux ou trois agents. La situation doit être appréciée au niveau local.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), Mme CALLON précise que la fermeture totale de tous les établissements n'est pas automatique dans le cas où la pandémie atteindrait le « stade 3 ». La vie économique et sociale devra se poursuivre dans toute la mesure du possible. C'est en tout cas le souhait clairement exprimé par le gouvernement.

En réponse à Mme BRAULT (FSU), M. MÉRILLON précise que les messages aux agents sont diffusés localement par les directeurs, pour leurs propres structures. L'information sera relayée sur le site « Chlorofil ».

Mme CALLON signale qu'une plate-forme téléphonique et un site Internet mis à jour quotidiennement ont été mis en place, par le gouvernement.

M. MÉRILLON ajoute que la circulation de l'information se fait sans aucun temps mort.

Mme CLARENC (CFDT) attire l'attention de l'administration sur le cas d'un agent de l'administration centrale, relégué chez lui sans justification parce qu'il venait d'une zone à risque, l'Oise en l'occurrence.

M. MÉRILLON répond que l'administration va examiner le sujet.

En réponse à Mme GIRARD (CFDT), au sujet de ce qui a été fait dans les EPL qui ont réouvert à l'issue des vacances scolaires, M. TRONCO déclare que c'est le chef d'établissement qui est responsable. L'administration centrale ne peut pas se substituer à lui.

V – Approbation du projet de plan Handi-Cap 2020-2022

Mme DEVILLE-VIZITEU présente ce projet de plan, décliné en 4 axes, et déjà présenté une première fois devant le CHSCTM lors de sa réunion plénière du 12 novembre 2019. Ce plan fait suite aux travaux du groupe de travail dédié qui s'est réuni trois fois. Comme pour le plan triennal précédent, l'objectif est toujours de dépenser 1,7 millions d'euros en 3 ans, mais cette somme ne se répartit plus en 1,2 millions du FIPHFP et 0,5 million du MAA, mais en 1 million pour le FIPHFP et 0,7 million du MAA. Le budget global est donc constant, ce qui en soi est déjà une avancée.

M. CONAN précise que l'implication du MAA dans le dispositif « Duoday », décrit dans l'annexe 8 du plan, a vocation à s'intensifier tous les ans. L'utilisation de la plate-forme du Duoday est plus simple qu'en 2019. Il est important que les postes occupés par les personnes en situation de handicap ne soient pas limités aux emplois non qualifiés. Il faut bien mettre en évidence que la compétence est là, à tous les niveaux.

M. SOLER constate que le plan présenté est ambitieux. Il convient de le saluer.

M. LE BOITEUX (FSU) estime qu'il y a des disproportions selon les catégories et les programmes. On constate une carence des recrutements dans l'enseignement technique comme dans l'enseignement supérieur. Voir davantage de personnes en situation de handicap à des postes de responsabilité serait une excellente chose en termes d'image, pour les apprenants comme pour les agents.

M. BÉRANGER (FSU) déclare avoir calculé que 30 agents recrutés annuellement, pour 30.000 agents au ministère, cela fait 0,1 %. C'est vraiment très peu ! Dans le taux de 5,22 % d'agents en situation de handicap, il y a beaucoup d'agents des abattoirs. On voit que le programme 206 fait remonter le taux. Il faudrait multiplier par 4 les recrutements pour arriver à un taux de 6 %, qui est l'objectif à atteindre. On ne peut vraiment pas dire que le plan présenté est ambitieux. En tout cas ce n'est pas l'avis de la FSU, qui pense même le contraire. En conséquence, la FSU ne pourra pas approuver ce plan.

Mme BLOT (FO) déplore les moyens financiers à la baisse. Évoquant le reclassement des agents des abattoirs, elle signale que, dans un futur proche, le taux du ministère va baisser, du fait des réorganisations administratives en cours, parce que les agents concernés seront des agents rattachés au ministère de l'Intérieur.

Mme GIRARD (CFDT) estime elle aussi que les objectifs de recrutement sont insuffisants, et qu'il faudrait communiquer davantage sur le sujet.

M. LE CLANCHE (CFDT) partage l'opinion de M. LE BOITEUX : les personnes handicapées sont un atout et non une contrainte, et leur accompagnement doit être à la hauteur.

Mme FRUGÈRE répond que la part de financement par le FIPHFP était obligatoirement en diminution. Le ministère a compensé intégralement la différence. Il faut observer, par ailleurs, que le cofinancement par le FIPHFP est sensiblement plus élevé que dans d'autres ministères. Il faut aussi bien réaliser que le maintien dans l'emploi est un axe au moins aussi important que le recrutement, et le ministère a fait des efforts importants dans ce domaine. Le comité de pilotage a permis de sensibiliser les responsables de programme sur ces actions. Enfin, il faut convaincre tous les agents du ministère en situation de handicap, mais qui n'ont pas voulu se déclarer, de le faire. L'effort de recrutement n'est qu'un des moyens d'atteindre l'objectif de 6 %, le handicap pouvant être acquis après le recrutement.

Mme BLOT (FO) déclare avoir eu connaissance du cas d'un agent contractuel handicapé pouvant travailler normalement, sans aménagement spécifique, qui s'est vu dire par sa hiérarchie qu'il ne pouvait pas bénéficier d'un emploi ciblé pour les personnes handicapées. Qu'en est-il exactement ?

Mme FRUGÈRE répond que la note de service de 2014 prévoyant un recrutement par voie dérogatoire est mal connue, et sera revue. Ce mode de recrutement de personnes en situation de handicap doit être mieux utilisé.

M. CONAN ajoute qu'il faut une méthodologie aux responsables de programme pour les aider dans les démarches dérogatoires de recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés donnant lieu à titularisation. Pour ce qui concerne les agents déjà en poste, le handicap étant principalement acquis au cours de la vie, il est important de porter à la connaissance des agents qui deviennent handicapés l'intérêt qu'ils peuvent avoir à déclarer leur situation de handicap et de la porter à la connaissance de l'administration. Sur ce dernier point, la communication est essentielle.

Mme ROLLAND fait remarquer que la note de service dont il est question est une note de recrutement, pas de déprécarisation d'un agent déjà recruté. Il faut bien constater que les directeurs sont parfois réticents à l'idée de recruter des personnes en situation de handicap. Lorsqu'ils constatent après recrutement que la personne est handicapée, il peut survenir une difficulté, qu'il faut les aider à surmonter.

Mme GIRARD (CFDT) signale une autre difficulté : la sévérité excessive de certains médecins siégeant en commission de réforme, qui refusent, par exemple, de placer certains agents en congé de longue maladie (CLM).

M. SOLER remercie les participants à la discussion. Il est sain de vouloir aller toujours plus haut et toujours plus loin, et donc que des insatisfactions subsistent. Il appartient maintenant de donner un avis formel du CHSCTM sur le projet de plan Handi-Cap 2020-2022, présenté en séance.

Les 5 représentants du personnel FSU et FO s'abstiennent, les 2 représentants du personnel CFDT et UNSA approuvent le projet de plan, les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

VI – Bilan des agressions survenues en 2019

Mme DEVILLE-VIZITEU présente une comparaison statistique des agressions subies ces 4 dernières années par les agents du MAA. Le diaporama conçu pour cette présentation est projeté en séance et sera envoyé aux membres du CHSCTM.

Mme HARNICHARD (UNSA) a le sentiment que les inspections se passent plutôt mieux qu'avant, alors que les agressions se multiplient entre collègues. Il est clair que les ambiances de travail se sont dégradées, notamment dans les structures recomposées, comme les secrétariats généraux communs.

M. LE CLANCHE (CFDT) regrette que les suites judiciaires données aux plaintes déposées soient rarement portées à la connaissance de l'administration centrale.

M. COSTET (FO) s'étonne de ce que des plaintes ne soient pas déposées systématiquement en cas d'agression.

Mme FRUGÈRE répond que les dépôts de plainte ne sont pas systématiques en cas d'agressions entre collègues. Le sujet est toujours complexe et multifactoriel. Il existe par ailleurs d'autres dispositifs d'alerte et de soutien apporté aux agents. En tout état de cause, un agent agressé n'est jamais laissé seul.

Mme BLOT (FO) fait remarquer que certaines agressions ne sont pas déclarées parce qu'elles sont perçues par l'agent concerné comme dans l'ordre des choses, tant qu'elles ne restent que verbales.

VII – Suites pour les agents du MAA concernés de l'incendie dans l'usine de Lubrizol le 26 septembre 2019

Le Dr BENOLIEL rappelle qu'à la suite de l'incendie de l'usine Lubrizol et des inquiétudes des agents qui en ont résulté, et en l'absence d'un médecin de prévention dans ce secteur, elle s'est déplacée à Rouen les 8 et 9 octobre 2019. Elle y a rencontré une douzaine d'agents, et a répondu à leurs questions. Des visites individuelles étaient possibles, sur demande. Huit bilans sanguins ont été prescrits. Seuls six bilans lui ont été communiqués. Au mois de décembre, c'est à la DDTM qu'elle s'est rendue. Elle a aussi contacté l'agence régionale de santé (ARS) et Santé publique France, et sera informée si des anomalies sont constatées sur le long terme. De nouveaux examens seront prescrits fin avril. Certains agents non visités ont demandé ce que le médecin de prévention avait prescrit, pour que leur médecin traitant leur prescrive la même chose. Rien d'anormal n'a été constaté pour l'instant. Les anomalies relevées se situent dans la moyenne nationale.

Mme DEVILLE-VIZITEU signale que les DRAAF des Hauts-de-France et de Normandie ont répondu au courrier de la Secrétaire générale leur demandant de tirer tous les enseignements utiles à la suite de cet incendie.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare qu'elle s'est personnellement déplacée à Rouen et à Caen. À Caen, les agents ont eu le sentiment de « deux poids, deux mesures » ; ils ont su trop tard qu'il leur était possible de rester chez eux.

M. GILOT (FO) signale que le sujet a été abordé au CHSCT REA de Normandie. La CoHS de l'EPL de Seine-Maritime l'a abordé aussi, sur la demande d'un représentant du personnel.

M. SOLER remercie le Dr BENOLIEL pour sa forte implication personnelle, unanimement appréciée.

VIII – Questions diverses

a) Conditions de travail des agents dans un abattoir de la Dordogne (question posée par FO et l'UNSA)

M. SOLER remercie M. MÉRILLON d'avoir accepté d'intervenir sur ce point devant le CHSCTM.

M. MÉRILLON rappelle que le sujet est en plein dans l'actualité, le point de départ étant un film vidéo de l'association de défense des animaux « L 214 ». Le mode de fonctionnement de l'établissement a été critiqué, ce qui a mis en évidence l'importance et la difficulté de la mission régaliennne assurée par les agents du ministère dans les abattoirs. La Brigade nationale d'inspection de la DGAL a été missionnée sur place. Son intervention, les 26 et 27 février 2020, a permis de caractériser un manque manifeste de formation des abatteurs rituels de l'abattoir. En conséquence, le préfet a pris un arrêté de suspension d'activité. Depuis lors, l'abattage a repris en conventionnel, mais non en rituel, et à titre provisoire. Parallèlement a été engagée une réflexion sur les process, sur un périmètre encore à déterminer. Les premières conclusions de la Brigade nationale d'inspection ne permettent pas de comprendre l'intégralité de ce qui s'est passé. Lorsque le rapport en cours de rédaction sera finalisé, toutes les conséquences de l'affaire en seront tirées.

Mme THEUERKAUF (CFDT), assistante de prévention à la DDCSPP de la Dordogne, soulève le problème des injonctions paradoxales dans les abattoirs de boucherie : les agents doivent dresser des procès-verbaux pour non-respect du bien-être animal en abattage conventionnel, et laisser souffrir l'animal sans intervenir lors des abattages rituels, quand bien même des méthodes sont données pour vérifier si l'animal est conscient ou pas (5 tests au total : vérifier le réflexe cornéen, passer les doigts sur les cils, etc.). Demander d'être intransigeants lors d'abattages dit conventionnels, et de laisser souffrir un animal lors d'abattages rituels, heurte les convictions de tous les agents en poste en abattoir (abattoirs de boucherie, mais aussi abattoirs de volailles). À cela s'ajoutent des pressions politiques et économiques insupportables : ne pas relever d'infractions est souvent la recommandation faite, et si toutefois cela est fait, la procédure ne va pas jusqu'au bout, ce qui entraîne un discrédit des agents vis-à-vis des opérateurs et de la direction de l'abattoir. Quid des règles déontologiques que l'on demande aux agents de signer ? La situation est très anxieuse. Les agents font leur travail, du mieux qu'ils peuvent, dans des conditions compliquées, et ont très souvent le sentiment de mal faire, puisqu'ils ne peuvent pas appliquer la réglementation objet de leur mission, alors qu'ils sont mandatés et assermentés. Comment concilier des injonctions parfaitement contradictoires ? L'administration ne fait preuve d'aucune considération pour ces difficultés quotidiennes : pas de reconnaissance de pénibilité [le froid, le sang, le bruit...], obligation de pointage alors que les agents sont assujettis aux horaires de l'entreprise... Lorsqu'ils osent évoquer leur mal-être, on leur répond de serrer les dents, on leur dit que les animaux ne sont pas des humains... et on les sanctionne en modulant leurs primes à la baisse et en mettant des obstacles à leur avancement ! Cela a des incidences sur la santé psychique et physique : depuis les années 1990 il y a eu 5 décès prématurés d'agents en poste en abattoir entre 50 et 60 ans, 1 « burn-out » et 1 TS, des cancers déclarés, des addictions, des problèmes de santé divers (diabète, hypertension, surdité, problèmes d'articulations aux épaules, genoux abîmés), et des accidents de travail graves (aux membres supérieurs et inférieurs). Les mêmes problématiques se

retrouvent chez les agents travaillant dans les abattoirs de volailles, beaucoup plus industrialisés, avec des contrôles moins fréquents. On y voit parfois, et c'est très éprouvant, des poulets ébouillantés vivants. Les agents de l'abattoir de Dordogne ont perçu l'enquête de la Brigade nationale comme une remise en cause de leur travail, un « dézingage » en règle.

Mme CLARENC (CFDT) déclare que la légitimité du travail des agents des abattoirs aurait dû être soulignée par les pouvoirs publics. Un courrier de soutien du ministre aurait été bienvenu. Cela s'est fait en d'autres occasions. Qu'a fait le ministre pour soutenir ses agents ? Rien.

M. MÉRILLON répond que le ministre a dit et répété en d'autres circonstances que les agents travaillant en abattoir exercent une mission essentielle dont ils sont souvent fiers, à juste titre. Leur métier n'est pas facile, il est complexe, mais il est noble, régalien. Il faut organiser le management de telle sorte que ces agents travaillent en sécurité et dans la sérénité. En ce qui concerne plus précisément l'abattage rituel, les agents ont besoin d'instructions claires et d'une formation adaptée. Ce message a été entendu, par le Secrétariat général comme par la DGAL. Il faut remercier Mme THEUERKAUF pour avoir témoigné devant le CHSCTM du vécu de ces agents.

Mme BLOT (FO) souligne le fait que le sujet de l'abattage rituel est général, national ; il ne se rencontre pas qu'en Dordogne, et il touche aussi bien les vétérinaires que les techniciens. La DDPP du Finistère a saisi le CHSCTM à ce sujet, et l'administration n'a fait que tergiverser pour éviter d'aborder le problème. On demande aux agents un comportement contraire à l'éthique. Tout le monde sait que ce type de demande génère inévitablement des RPS. Dans le nord-est de la France, l'abattage rituel s'est généralisé pour des raisons économiques, pour récupérer des marchés. Certains pays ont interdit l'abattage rituel pour des raisons éthiques. En France le sujet est tabou. Un minimum serait déjà de créer une cellule d'écoute spécifique pour les agents travaillant dans des établissements d'abattage rituel. Ce sujet de l'abattage rituel n'est pas le seul à inquiéter les agents de l'inspection sanitaire. Ceux-ci sont de plus en plus souvent filmés, à leur insu, par des militants de la cause animale, ou par des administrés faisant l'objet de contrôles. Ces images se retrouvent ensuite sur les réseaux sociaux avec des commentaires désobligeants, parfois mensongers et insultants. Les agents que cela concerne, bien souvent, ne se sentent pas soutenus par leur hiérarchie.

Mme HARNICHARD (UNSA) estime que le ministère a accompagné les agents de l'abattoir de la Dordogne, mais que cela ne suffit pas, parce que le problème est effectivement national. Aujourd'hui il faut absolument organiser un accompagnement spécifique pour les agents travaillant en abattage rituel, qui sont psychologiquement meurtris. Les films vidéo diffusés ne montrent qu'un aspect de l'activité des agents. Un suivi particulier de leur situation par les IGAPS serait le bienvenu.

M. MÉRILLON promet d'évoquer le sujet avec la DGAL, mais des dispositifs d'écoute des agents, il y en a déjà au ministère, et ils fonctionnent bien. Le besoin de cadrage et d'écoute des agents a été entendu. Mais il faut aussi comprendre que si la réglementation sur le bien-être animal fait l'objet de dérogations, c'est pour que les animaux ne soient pas saignés à mort dans les salles de bain.

M. BÉRANGER (FSU) constate que le sujet de l'abattage rituel est explosif. Tout le monde le sait. Ce n'est pas parce que l'explosion n'a pas encore eu lieu que tout va bien, qu'il est urgent d'attendre comme semble le penser l'administration. C'est une question dont la résolution est de la compétence du gouvernement. C'est une question politique, qui fait intervenir des enjeux économiques puissants. On ne peut pas continuer de cette façon, parce qu'on va vers des dérives. Le sujet est grave et pourrait vite devenir intenable.

Mme GIRARD (CFDT) souligne qu'on voit toute une filière gangrenée par une généralisation de l'abattage rituel, dictée par des raisons économiques, par la recherche du profit. Le sujet abordé est bien de la compétence du CHSCTM, en raison du mal-être des agents qu'entraîne spécifiquement l'abattage rituel.

M. SOLER fait remarquer que le CHSCTM, s'il est compétent dès lors qu'il est question de la santé physique et mentale des agents, et cette dimension-là est bien présente, comme cela a été dit, dans le sujet de l'abattage rituel, ne l'est plus quand il s'agit de la souffrance animale.

Mme HARNICHARD (UNSA) suggère la création d'un groupe de travail spécifique sur le sujet de l'abattage rituel ; il limiterait son périmètre d'activité aux conditions de travail des agents, en vue de formuler des préconisations.

M. SOLER répond qu'on peut y réfléchir, mais en faisant preuve de beaucoup de dextérité. Il n'est pas question d'instrumentaliser le CHSCTM sur des sujets qui ne sont pas de sa compétence.

M. MÉRILLON estime que la structure concernée est la DGAL.

b) Nombre d'enseignants en reconversion (question posée par la CFDT)

Mme GIRARD (CFDT) considère que le nombre d'enseignants en reconversion, comme par ailleurs le nombre d'indemnités de départ volontaire versées, sont des indicateurs du mal-être au travail des agents. C'est pourquoi elle demande des chiffres sur ces deux points.

Mme FRUGÈRE répond que le dispositif concernant les enseignants en reconversion est lié à une restructuration ou à une création d'entreprise, il est donc sans rapport direct avec le mal-être au travail et se situe manifestement hors des compétences du CHSCTM. Par ailleurs, le nombre d'agents concernés est extrêmement limité. Trop de facteurs sont en jeu dans ce dispositif pour que l'on puisse isoler la notion de mal-être au travail.

c) Fonctionnement des cellules de veille et d'alerte concernant les agents des établissements de l'enseignement technique (question posée par la CFDT)

Mme GIRARD (CFDT) souhaiterait savoir si l'administration centrale dispose de remontées concernant le fonctionnement des cellules de veille et d'alerte exerçant leur compétence au bénéfice des agents des établissements de l'enseignement technique agricole, cellules qui sont souvent liées aux CHSCT REA. On manque d'information sur ces cellules. Dans quelles régions y en a-t-il, et qui s'adresse à elles ?

Mme FRUGÈRE répond qu'il peut exister des cellules de veille locales, au niveau de l'EPL, et d'autres au niveau de la région. Il n'y en a pas partout, et ce n'est d'ailleurs pas une obligation. D'autres dispositifs d'écoute et de soutien existent. En tout état de cause, le Secrétariat général n'a pas organisé de remontées d'informations sur le fonctionnement de ces cellules.

M. CLAVEL confirme que dans une grande majorité de cas, ces cellules sont effectivement liées au CHSCT REA. Les représentants du personnel qui souhaiteraient avoir des chiffres sur leur fonctionnement peuvent s'adresser directement aux DRAAF. Ces dernières années, le MAA a mis en place d'autres dispositifs d'écoute et d'aide psychologique des agents, dispositifs qui répondent certainement mieux et avec plus de professionnalisme aux questions posées par les agents.

Mme BRAULT (FSU) rappelle que les représentants du personnel FSU avaient posé différentes questions relatives au secteur de l'enseignement qui n'ont pas été abordées en séance. Elle en demande le report à la prochaine réunion plénière, les experts mandatés par la FSU n'ayant pas pu venir.

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 00, à 16 h 40. Il rappelle que le CHSCTM se réunira en groupe de travail « Crédits CHSCTM » le 24 mars 2020, puis en séance plénière le 10 juin 2020 à Paris. La demande de réunion plénière exceptionnelle formulée par la FSU a été traitée par l'ajout d'un point dédié au Covid-19 à l'ordre du jour du présent CHSCTM. Un suivi spécifique de la situation sera organisé pour les représentants du personnel en CTM et en CHSCTM.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Soizic BLOT

Le président du CHSCTM



Patrick SOLER



Conclusions du CHSCTM du 4 mars 2020, échéances et suites données

CONCLUSIONS DU CHSCTM	ÉCHÉANCES	SUITES DONNÉES
. Publication du procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2019 du CHSCTM sur l'Intranet, tel qu'approuvé en séance ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 5 mars 2020.</i>
. Publication du procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2019 du CHSCTM sur l'Intranet, tel qu'approuvé en séance ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 5 mars 2020.</i>
. Publication du procès-verbal de la réunion du 12 novembre 2019 du CHSCTM sur l'Intranet, tel qu'approuvé en séance ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 5 mars 2020.</i>
. Transmission aux membres du CHSCTM d'une fiche synthétique présentant les résultats de l'enquête du BPSR ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>La fiche est annexée au PV de réunion.</i>
. Point lors de chaque réunion plénière du CHSCTM sur l'avancement de l'exécution du PNP ;	► <i>En continu.</i>	► <i>Ce point a été suspendu lors des réunions suivantes, consacrées exclusivement aux conséquences de la pandémie de Covid-19.</i>
. Point lors d'une prochaine réunion plénière du CHSCTM sur l'exécution du marché passé par la DGAL avec un ergonomiste en vue de la prévention des TMS en abattoir ;	► <i>Lors d'une prochaine réunion plénière du CHSCTM.</i>	► <i>Ce point n'a pas été abordé lors des réunions suivantes, consacrées exclusivement aux conséquences de la pandémie de Covid-19.</i>
. Approbation du projet de plan Handi-Cap 2020-2022, par deux voix pour et cinq abstentions ;	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Information immédiate du correspondant « handicap » du MAA.</i>
. Envoi aux membres du CHSCTM du diaporama présenté en séance au sujet des agressions survenues de 2016 à 2019.	► <i>Sans délai.</i>	► <i>Fait le 1^{er} juillet 2020.</i>



ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU



Déclaration liminaire CHSCTM du 4 mars 2020

Monsieur le Président,

Aujourd'hui, la France n'est pas épargnée par la propagation du Coronavirus. Dans ce contexte, les employeurs doivent tout mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, comme tous les autres services de l'Etat, ne déroge pas à la règle d'autant qu'un établissement agricole est fermé depuis lundi.

La FSU vous a demandé la tenue au plus tôt d'un CHSCTM extraordinaire sur ce seul et unique point qui relève clairement de l'urgence sanitaire et sociale, sous la forme d'une visioconférence. Cette demande s'accompagnait, concomitamment, du report du comité ordinaire prévu le 4 mars 2020 afin de participer ici à limiter les risques de contamination dû au coronavirus.

Nous avons fait part de notre demande à la secrétaire du CHSCTM qui vous a contacté ainsi que d'autres représentants du personnel.

Or, on constate l'absence de réelle prise en compte de la situation de votre part, alors que le comité hygiène, sécurité et condition de travail devrait montrer l'exemple en terme de prévention.

Ainsi, le ministre de la santé a déclaré hier matin que « l'épidémie sur tout le territoire se rapproche » et vous décidez néanmoins de maintenir cette instance sur fond de développement de l'épidémie.

Si vous avez mis à l'ordre du jour en point 3 la question du coronavirus, la FSU maintient pour autant sa demande de CHSCTM extraordinaire comme le prévoit l'article 69 du décret de 1982 sur ce sujet et que celui-ci se déroule en visioconférence, et nous tenons à le redire, afin de limiter ici les déplacements et les contaminations.

Monsieur le Président, la FSU déplore votre attitude en autorisant la tenue de ce CHSCTM alors que nous sommes en pleine propagation de l'épidémie de

coronavirus (sans doute à la veille d'un passage au stade 3 de l'épidémie). La FSU est atterrée par le fait qu'une instance qui œuvre pour la prévention méprise ces principes, ici avec la caution de certains de ses membres, car c'est bien en phase 2 que l'on vise précisément à freiner une épidémie, la phase 3 ayant pour objectif d'atténuer les effets de la vague épidémique. Dont acte !

Reste à maintenant à ce que les réponses que nous nous devons d'apporter ensemble pour la suite dans l'intérêt des agents du MAA et du service public soit d'une toute autre nature.

De plus, outre cet épisode du coronavirus, les agent.e.s du MMA ont de solides raisons d'être inquiet.e.s avec la mise en œuvre brutale de multiples réformes qui ont de graves conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

En effet, la réformes des retraites que l'on tente d'imposer à coup de 49-3 montre le mépris et la brutalité de ce gouvernement à l'encontre de tous les français. La FSU condamne vivement ce passage en force.

Aucun service du ministère n'est désormais épargné par les loi scélérates de la fonction publique qui casse un système juste et égalitaire. La disparition des CAP , le recours aux contrats privés, le développement à outrance de l'apprentissage dans la fonction publique conduit à vouloir former uniquement de la main d'œuvre et non plus des citoyens et à faire rentrer dans le système éducatif les entreprises. Dans les établissements scolaires, les contre-réformes du lycée anti-pédagogiques, non préparées et imposées ont généré notamment avec le passage des E3c beaucoup de souffrances au travail.

La réforme territoriale de l'État est menée au pas de charge sans aucune possibilité de négociation pour des agent.e.s déboussolé.es.

La réforme MIREX engage un nouvel épisode de décentralisation avec des transferts aux régions et accentue l'inquiétude des agent.e.s en DRAAF .

Viennent s'ajouter des managements pathogènes dans certains services et plus particulièrement à l'ASP conduisant les agent.e.s au stress, au surmenage et au burn-out.

Toutes ces contre-réformes et mesures montrent à quel point aujourd'hui, en France, l'État met à mal ses principes fondamentaux : Liberté, Egalité, Fraternité.

ANNEXE 2 : Déclaration liminaire FO



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

Paris, le 4 mars 2020

Déclaration liminaire Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du 4 mars 2020

Monsieur le Président,

Nous débutons ce premier CHSCTM de l'année 2020, dans une situation médiatique particulière, qui crée de nombreuses inquiétudes dans la population et en particulier pour vos agents.

Ceux-ci sont en attente perpétuelle d'informations et de consignes non contradictoires, un recensement des personnes à risques est-il envisagé rapidement dans nos structures ?

Nous vous demandions de traiter le point IV en tout début de séance et nous déplorons que le Secrétaire général adjoint n'ait pu se libérer ce matin. Nous avons de nombreux questionnements qui remontent du terrain sur le sujet, si le contenu ne répond pas à nos attentes, nous demanderons la convocation d'un CHSCTM exceptionnel.

Au vue de l'importance de cette actualité, si nous n'avons pas le temps de traiter convenablement les autres points à l'ordre du jour, nous demanderons une nouvelle réunion afin d'y consacrer le temps nécessaire et d'avoir un suivi satisfaisant sur les sujets abordés lors des derniers CHSCTM.

Je vous remercie de votre écoute.



Secrétariat FO Agriculture
Site de Mermillat - 166 rue Aimé Ruel - 69870 Lempdes
Tél. 04 78 42 16 88
E-mail foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général FO Agriculture
78 rue de Varenne - 75049 PARIS 07 SP
Tél. 06 11 64 06 33
E-mail jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr

ANNEXE 3 : Déclaration liminaire UNSA

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Depuis plusieurs semaines, le contexte social met particulièrement à mal les rapports des agents de la fonction publique avec leur employeur qu'est l'État notamment à travers les réformes que le Gouvernement actuel passe en force. Mais outre le conflit qui nous oppose, la méthode du « fonctionnaire bashing » pour utiliser l'anglicisme en vogue, le dénigrement donc du travail des agents qui se sont mis au service de l'État devient très inquiétant.

Ce contexte nous mène à vous interpeller Monsieur le Président, et à travers vous, nous espérons avoir un écho auprès de Monsieur Didier Guillaume notre Ministre afin qu'il relaie les risques de santé encourus par les agents en termes de risques psycho-sociaux au sein de ce même Gouvernement.

L'UNSA a déjà alerté à maintes reprises sur l'enchaînement des réformes que nous subissons. Pour l'enseignement les réformes successives des diplômes, de l'apprentissage, de l'organisation des examens... Pour les services déconcentrés la création des secrétariats généraux communs, la création des nouvelles DDI...Et l'ensemble des chantiers sur l'organisation territoriale de l'État.

Nous rappelons aussi les contraintes fortes qui pèsent sur les agents contractuels, devenus des variables d'ajustement. Des agents qui font vivre l'enseignement agricole public dans les CFA et CFPPA et que le Ministère continue à ignorer alors qu'ils sont dans des situations sensibles. Des agents qu'on place aux frontières avec la Grande-Bretagne dans des conditions de travail que nous avons déjà dénoncées. Des agents en SEA, renouvelés à chaque campagne, avec une formation trop succincte, mais chronophage pour les tuteurs.

Sur le domaine de l'apprentissage, les grandes entreprises sont déjà en état de marche pour lancer leurs grands centres de formation d'apprentis. A l'image par exemple de Daniel Moquet, grand spécialiste de l'aménagement paysager, qui a déjà largement communiqué en la matière. La dérégulation est en marche ; comment le Ministère anticipe-t-il cela ? Y-a-t-il un désir de prévenir avant de guérir, ou attend-on simplement que le système se délabre tellement qu'il n'y ait plus rien ni personne dont il faudrait se préoccuper ?

L'UNSA vous a alerté dès la semaine dernière sur l'importance de la communication au regard de l'épidémie du coronavirus sur notre territoire. Les agents doivent être informés des mesures de prévention, des symptômes spécifiques du Covid-19 mais également des modalités en cas de mise en quarantaine.

Le programme national de prévention a été élaboré de manière proactive, innovante et originale en 2019. Il court jusqu'en 2022. Nous sommes en 2020, il est urgent de mettre en œuvre les groupes de travail sur les différentes thématiques de ce PNP ambitieux.

Merci de votre attention.

ANNEXE 4 : Déclaration liminaire CFDT

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

La CFDT souhaite vous alerter sur plusieurs points d'actualité.

Certains agents n'ont pas reçu l'intégralité de leur rémunération au mois de janvier 2020. Pour les agents soumis au Rifseep, nombre de problèmes concernent la mise en paiement du complément d'IFSE. L'administration a annoncé une régularisation sur la paie de février, le restant des dossiers devrait l'être sur la paie de mars 2020. Dans ce contexte difficile, la CFDT rappelle que les gestionnaires de proximité et les services RH ont été en première ligne pour recueillir les doléances des personnes impactées. Ils ont été mis en réelle difficulté. À cela se sont ajoutés les **problèmes liés à RenoIRH**. Les usagers font le constat que certaines fonctionnalités essentielles font défaut. Cette situation génère du stress et un surcroît de travail important. Pour la CFDT, cette situation n'est pas acceptable, ces collègues subissant un réel préjudice au quotidien.

« La **messagerie Educagri dysfonctionne** de plus en plus régulièrement. Un nouveau système de messagerie devait être mis en place mais aucun agenda n'est présenté à ce stade et les agents ne reçoivent aucune information relative aux pannes récurrentes. [Mise à jour : un message informant les agents de la possible migration des boîtes mail a été diffusé après la mi-mars. Ce basculement intervient au plus mauvais moment. Les agents en télétravail, comme les agents mettant en œuvre la continuité pédagogique, ont besoin d'un outil stable durant la crise sanitaire actuelle et le confinement. La CFDT a alerté la DGER.]

« Les **outils informatiques du ministère** ne sont pas fiables et ne répondent pas aux besoins des utilisateurs et des gestionnaires RH. Or, dans le contexte de restructuration et de réorganisation que nous connaissons actuellement, associé à des réductions d'effectifs, il est primordial pour les agents de disposer d'outils efficaces pour accomplir leurs missions.

La **restructuration des Mirex et des SGC** génère également de l'anxiété, du stress et de l'incertitude chez les agents concernés. Là aussi, le besoin d'information et d'accompagnement individuel et collectif est fort. Parfois, des agents sont mal orientés, mal conseillés et n'obtiennent pas un poste qui aurait pu leur convenir. La CFDT a alerté les services du ministère à de nombreuses reprises, en vain.

Force est de constater que les problèmes de GRH sont de plus en plus complexes, spécifiques et requièrent des compétences juridiques pointues. Les gestionnaires RH sont souvent mis à mal face à ces questions pour lesquelles la réactivité est indispensable. Pour la CFDT, il y a la nécessité d'organiser un groupe de travail ministériel sur ce sujet et d'y inviter des experts GRH afin d'identifier collectivement les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain et les solutions pour les lever.

La CFDT souhaite attirer l'attention sur la **crise sanitaire concernant l'épidémie du coronavirus**. Au regard de l'évolution rapide du coronavirus et de sa diffusion sur le territoire français, la CFDT souhaite connaître les dispositions particulières prises par le ministère pour protéger ses personnels. La CFDT remercie le secrétariat général pour sa réactivité (envoi de nombreux messages aux personnels de direction et aux gestionnaires, malgré la période de congés) et pour la clarté des consignes. Un retour d'expérience sera nécessaire ; il pourrait être envisagé lors d'un prochain CHS.

La CFDT demande que le sujet concernant l'**abattage rituel** soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTM. Cette forme d'abattage génère des risques psychosociaux pour les agents qui sont amenés à effectuer les contrôles sanitaires dans les abattoirs concernés. C'est un sujet socialement sensible, car les agents sont incriminés par les associations de protection d'animaux ; il est important que le ministère rétablisse la légitimité des missions sanitaires exercées par ses agents auprès des citoyens. En attendant d'évoquer ce sujet de façon approfondie, la CFDT soulève cette problématique en question diverse pour que le ministère puisse prendre conscience du mal-être des agents concernés et traite ce point comme il se doit et sans tabou.

ANNEXE 5 : Synthèse de l'enquête du BPSR

Une enquête sur la mise en œuvre de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 relative au traitement des questions relevant des conditions de travail au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles a été menée auprès des chefs des SRFD et SFD en début d'année 2020.

Cette enquête a permis d'obtenir des éléments concernant 131 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA), représentant 75% de l'ensemble des EPLEFPA.

Au 4 mars 2020, 52 EPLEFPA ont installé une commission des conditions de travail (40% des répondants). 40 établissements (30% des répondants) prévoient de créer une commission d'ici à la fin de l'année scolaire. Au total, 92 commissions des conditions de travail (70% des répondants) devraient être installées d'ici à l'été 2020.

S'agissant des 52 commissions déjà installées au 4 mars 2020, 36 réunions ont déjà eu lieu (soit une moyenne de 0,6 réunion par commission). Il s'agit d'une moyenne, qui peut masquer des disparités locales. En outre, les commissions installées dès fin 2018 ou début 2019 ont pu se réunir plus fréquemment que celles installées fin 2019 ou début 2020.

Enfin, 286 représentants ont été nommés au sein des commissions installées.