



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT 2021¹

SITUATION GENERALE DE LA SANTE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETE ALIMENTAIRE

Conformément aux dispositions de l'article 61 du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

CHSCTM, 31 mai – 1^{er} juin 2022

¹ Certaines données 2021 n'étant pas disponibles lors de la rédaction de ce rapport, sont intégrées des données 2020.

Avant-propos

Les membres du CHSCT ministériel ont souhaité que les différents rapports qui présentent l'activité annuelle des grands secteurs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail soient réunis dans un seul document synthétique.

Le présent rapport répond à cette demande et s'inscrit parfaitement dans les préconisations des textes réglementaires.

Je remercie le service des ressources humaines pour ce travail conséquent.

Le contenu de ce rapport démontre l'importante implication des acteurs de la sécurité et de la santé des agents dans tous les domaines de la prévention des risques.

Il montre comment les services du ministère répondent aux priorités fixées par le Ministre qui considère que la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents du ministère sont des préalables à la réussite des politiques publiques qu'il porte.

Il met en évidence les actions définies par les représentants du personnel dans le cadre du Programme National de Prévention proposée par le CHSCT ministériel pour les cinq années de leur mandat.

Que chaque acteur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans tous les domaines (administratif, élus du personnel, social, médical, ISST...) soit ici remercié pour son action, pour son implication destinée à toujours chercher à améliorer les procédures de prévention des risques pour les agents de notre ministère.

Le Président du CHSCT-Ministériel
Patrick SOLER

SOMMAIRE :

Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Partie 1 : bilan 2021 du service social du personnel

Partie 2 : bilans 2021 de l'accompagnement individuel et collectif des agents et de la cellule de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Partie 3 : L'action sanitaire : la médecine de prévention, le dispositif hygiène et sécurité, mesures des agressions et accidents du travail, focus sur les chantiers spécifiques de prévention.

Partie 4 : Le handicap

Annexe : Support de présentation du GT handicap du 14 avril 2022

Partie 1

Bilan 2021 du service social du personnel

I°/ Organisation, champ d'intervention et missions

Le service social du personnel du MAA est constitué d'un **réseau de 16 assistants de service social (ASS)**. Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel.

Le rattachement hiérarchique de l'ensemble du réseau à la conseillère technique nationale (CTN) pour un pilotage national permet aux ASS de travailler localement en toute indépendance.

En 2010, le service social a été réorganisé pour s'adapter à la création des directions départementales interministérielles (DDI).

Pour ce faire, deux types de conventions ont été établies :

- Une convention nationale interministérielle pour l'ensemble des DDI.

L'intervention des ASS du MAA dans les DDI permet de garder un lien ministériel avec les agents issus du MAA afin d'appréhender les évolutions des problématiques dans ces structures.

- Des conventions bilatérales pour le secteur de l'enseignement agricole et nos directions des départements ultramarins.

Les partenariats ont évolué au fil des années (résiliation de la convention avec le ministère de l'intérieur en 2012, avec les ministères sociaux en 2021, nouvelles prises en charge par le ministère chargé de l'écologie). Actuellement trois ministères - ministère chargé de l'écologie, ministères économiques et financiers, ministère de la justice - assurent la prestation de service social sur **48 départements dont les départements ultramarins**.

Ainsi, en sus des 16 ASS du fait de la convention nationale interministérielle et des conventions bilatérales, **135 ASS** interviennent au bénéfice des agents du MAA dans les établissements d'enseignement agricole technique et supérieur et dans les services déconcentrés, en métropole et dans les DOM.

La cohérence et l'efficacité du dispositif reposent sur une organisation déconcentrée. L'ASS dispose d'une résidence administrative en direction régionale ou en direction départementale. Cette organisation au plus près des besoins du terrain permet à tous les agents de bénéficier d'un soutien social de proximité et aux ASS d'assurer leur mission de vigilance sociale au sein des services.

La CTN et les ASS sont spécifiquement astreints au respect du secret professionnel et exercent leurs missions dans le respect de la personne, de ses choix personnels et de la confidentialité des entretiens.

Le service social du personnel est compétent pour l'ensemble des personnels des services déconcentrés, des établissements d'enseignement, de l'administration centrale, des directions interministérielles, et des services d'autres ministères ou offices faisant l'objet d'une convention de prestation de service social.

Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel, en coordination avec les chefs de service, les bureaux de gestion, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), le bureau des pensions, les médecins de prévention, les inspecteurs santé sécurité du travail (ISST), les agents de prévention, et les représentants des personnels.

Les ASS ont pour mission :

- D'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées,
 - De participer à la gestion des ressources humaines des services,
 - D'impulser et de participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale,
 - D'exercer une fonction de "veille sociale" du fait de leur connaissance des services et des personnels.

Les ASS, comme tous les fonctionnaires, sont tenus de rendre compte de l'exercice de leurs missions. Un outil de statistiques informatisé permet de constituer une information agrégée, synthétique et anonyme des difficultés rencontrées par les agents. Les ASS transmettent, chaque année, un rapport statistique de leur activité. La synthèse de ces rapports permet à la CTN d'établir le présent bilan annuel de l'activité du service social.

II°/ Activité du service social en 2021

En préambule, il est précisé qu'il y a eu, en 2021, de nombreuses vacances de poste, temporaires ou non, pour cause de maladie, mobilités, départs à la retraite et que ce bilan 2021 porte sur l'activité de 13 ASS en activité en 2021 (16 en 2019, 15 en 2020).

A- Aider et soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel

Aide individuelle

	Personnes prises en charge	Entretiens	Liaisons avec les partenaires²
2021	1688	4319	1450
2020	1864	4909	1396
2019	2172	6219	1736

L'ASS reçoit lors de permanences ou sur rendez-vous physique ou téléphonique. Il dispose d'un bureau accessible à tous, situé dans sa résidence administrative. Il se déplace, lors de permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de leur secteur.

Nombre d'entretiens par téléphone et en face à face

	2021	2020	2019
TOTAL	4313	4909	6219

²-Ce sont tous les contacts, y compris téléphoniques, ayant pour objet un signalement, une transmission d'information, une analyse de situation, la recherche de solution.

Entretiens par tél	2856	3302	3687
Entretiens en face à face	1463	1607	2532

On constate que le pourcentage d'entretiens par téléphone (66,2%) est sensiblement équivalent à celui de 2020 (67,3%). Cela se fait au détriment des entretiens en face à face physique. C'est la conséquence logique de la crise sanitaire, et du recours massif au télétravail. En effet les entretiens par téléphone représentaient seulement 59% en 2019.

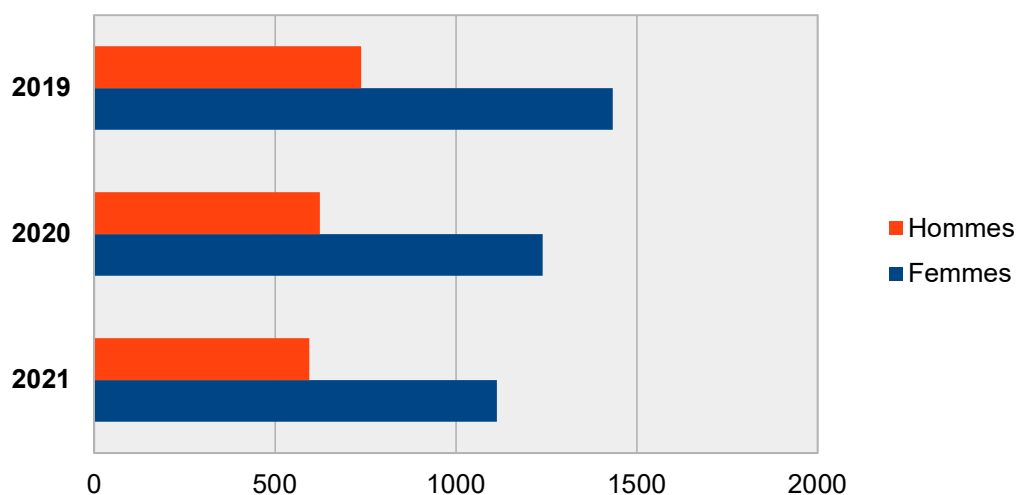
Typologie

Répartition femmes-hommes

En 2021, comme lors des années précédentes, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à s'adresser au service social.

	Femmes	Hommes
2021	1114	595
2020	1240	624
2019	1434	738

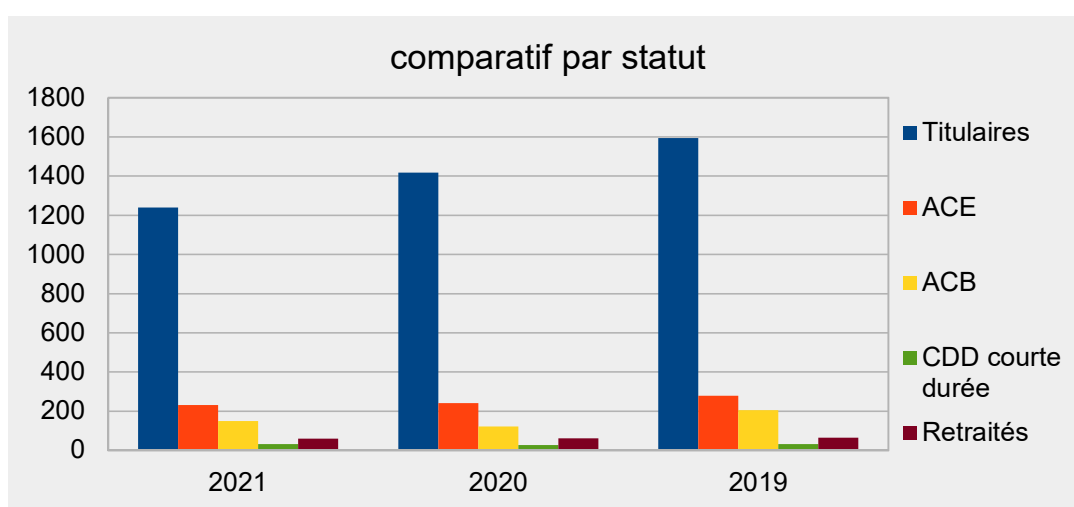
comparatif femmes-hommes



Répartition par catégorie statutaire :

Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayant droits) sont classées par catégorie statutaire. Sont distingués dans la catégorie « contractuel », les agents contractuels État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB).

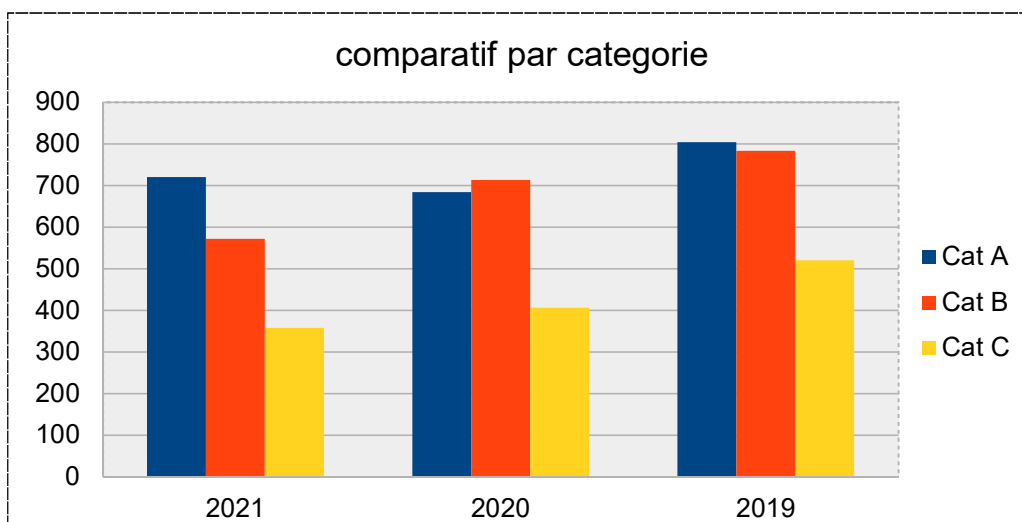
	Total personnes prises en charge	Titulaires	ACE	ACB	CDD courte durée	Retraités
2021	1709	1239	231	149	31	59
2020	1864	1416	240	121	26	61
2019	2172	1593	278	205	31	65



Catégorie (hors retraités et ayants droits)

	Cat A	Cat B	Cat C
2021	720	572	358
2020	684	713	406
2019	804	783	520

En 2021, on constate une plus forte demande des catégories A et un recul concernant les catégories B.



Répartition des permanences et visites à domicile par type de structure

	Nombres total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAA	Visites à domicile
2021	770	236	534	91
2020	765	243	519	118
2019	1377	469	902	171

Les ASS rencontrent prioritairement les agents sur les sites de travail mais, dans certaines situations, la visite à domicile est plus adaptée, notamment :

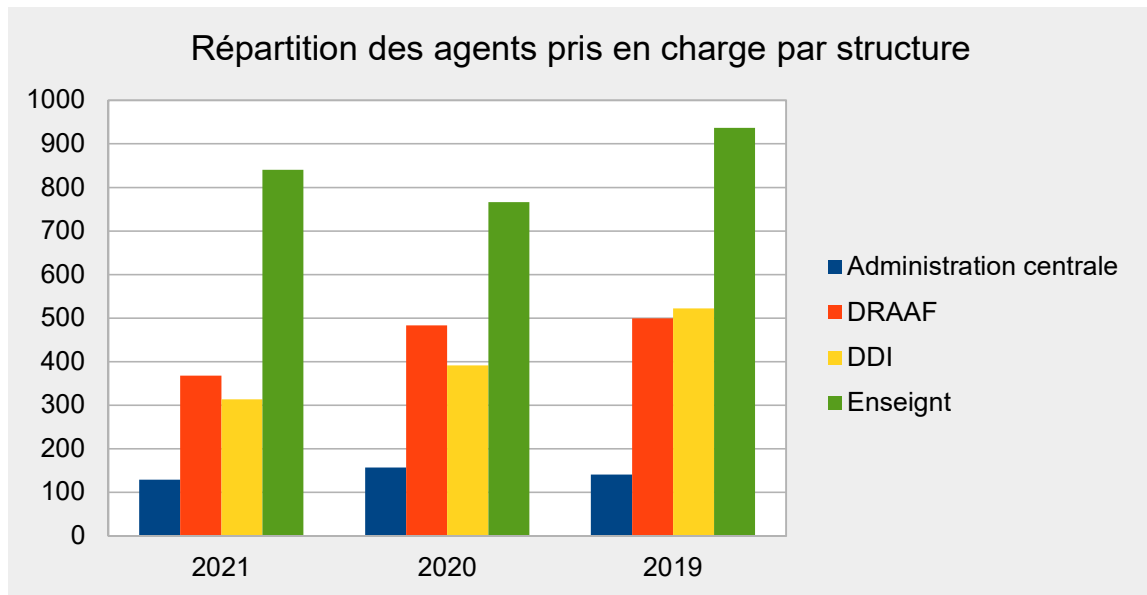
- Lorsque l'agent est en congé maladie, et ne peut pas se déplacer,
- Dans le cas du décès d'un conjoint,
- Lorsque l'agent ne souhaite pas rencontrer l'ASS dans son cadre professionnel.

Les modifications des conditions de travail liées à la crise sanitaire expliquent la baisse du nombre de permanence en 2020 et 2021.

Répartition des agents pris en charge par structure

	2021	2020	2019
TOTAL	1709	1803	2172
Administration Centrale	129	157	141
DRAAF	368	483	499

DDI (27 DDI prises en charge par le service social du MAA)	313	391	522
Enseignement	840	766	936



Nombres de courriels traités

	2021	2020	2019
Nombre de Courriels	7616	7528	6017

Rappel : sont qualifiés de courriels « traités » ceux qui ont nécessité plusieurs actions pour répondre à la demande. Les très nombreux courriels comportant une simple demande d'information ne sont pas comptabilisés.

Les sollicitations par courriel continuent de progression.

B- Participer à la gestion des ressources humaines (GRH) des services

Les actions de participation à la GRH représentent une part importante de l'activité des ASS qui sont sollicités pour toute question relative à l'environnement professionnel et instaurent un travail collaboratif avec les directions, les acteurs de prévention et les services RH.

L'ASS peuvent participer aux comités de direction, aux réunions de service des secrétariats généraux. Leur participation au travail de groupes pluridisciplinaires, souvent nommés « cellules RH » qui examinent les situations complexes de gestion des ressources humaines) et **aux cellules de veille**, est de nature à favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées, tant pour l'agent que pour le service. En effet ces instances permettent de croiser des regards et des informations sur des situations difficiles, et de dégager des pistes de travail cohérentes pour l'agent ou le collectif. C'est un véritable outil d'accompagnement, où chacun a sa place et apporte son expertise.

En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des changements structurels et la prévention des inadaptations professionnelles, les ASS peuvent proposer des actions de prévention en lien avec les différents partenaires de la gestion des ressources humaines.

Les ASS peuvent faire partie des experts de l'administration qui participent aux réunions des comités techniques (CT) et des comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commissions d'hygiène et sécurité (CoHs) des services dans lesquels il intervient.

La participation des ASS aux CT-CHSCT-CoHS s'est développée en 2021. Cela s'explique par la tenue en visioconférence de ces instances. La généralisation de ce mode de réunion facilite la participation des ASS en supprimant la contrainte des déplacements. Cela leur permet d'assister à plusieurs instances dans la même journée, ce qui, lorsque les réunions se tiennent en présentiel, est matériellement impossible du fait de l'éloignement géographique des structures. Par ailleurs les ASS avaient plus de disponibilités du fait des modifications des conditions d'exercice liées à la crise sanitaire (télétravail, confinement, réduction des déplacements).

C- Impulser et participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteurs de la mise en œuvre de la politique sociale

Les ASS impulsent et participent à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale. Cette mission nécessite une bonne observation de l'environnement professionnel et une capacité à développer l'information dans les services. En qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale, les ASS doivent rendre compte des besoins repérés localement, proposer des solutions et aider à la mise en œuvre de projets locaux.

La réduction du nombre d'actions collectives est une conséquence logique des restrictions liées au regroupement de personnes imposées par la crise sanitaire.

D- Exercer une fonction de « veille sociale »

Le service social permet, par son analyse, d'apporter un éclairage professionnel sur les problématiques communes et spécifiques rencontrées par les agents et les services, de suivre leur évolution. Il participe ainsi à l'orientation de la politique d'action sociale en fonction de l'évolution du contexte professionnel.

1] L'environnement professionnel

Les demandes motivées par des difficultés liées à l'environnement professionnel concernent tout autant des situations individuelles que des groupes en difficulté.

Les causes de ces demandes sont multiples entre l'inadaptation au poste de travail, les contraintes de mobilité, le relationnel difficile, le stress généré par une pression au travail, les réorganisations et l'incertitude qui règne sur l'avenir de certains services ou missions et qui génèrent perte de sens du travail et démotivation. La demande est souvent générée par un mal être qu'il est indispensable d'écouter et d'analyser.

Nombreux sont les agents qui sollicitent le service social uniquement pour une raison professionnelle. C'est d'ailleurs la problématique qui génère le plus grand nombre de sollicitations du service social.

2] La famille

Concernant le pôle famille, les ASS constatent, comme les années antérieures, que les évolutions sociétales avec les structures familiales éclatées, l'augmentation du nombre de familles monoparentales liée aux séparations et divorces, les familles recomposées, sont autant de faits et d'événements qui perturbent les équilibres psychologiques et financiers des agents.

Toute modification de la cellule familiale peut également entraîner des problématiques de logement, d'éducation des enfants, qui ont des répercussions sur la vie professionnelle de l'agent.

De même, l'augmentation des charges liées au logement, le coût des études, de la dépendance des parents vieillissants, sont sources d'inconfort financier et entraînent bien souvent les familles vers l'endettement, voire le surendettement.

3] La santé

L'état de santé a un impact direct :

- sur le salaire et par conséquent le budget des agents :

- les problématiques liées aux « trop perçu » de salaire sont sources de difficultés financières, tout particulièrement dans le cas des personnels contractuels qui se voient dans l'obligation de reverser des indemnités journalières, sous forme de trop perçu ou d'avis à tiers détenteurs, du fait :

- de la non mise en œuvre d'une procédure de subrogation entre le ministère et la sécurité sociale.
- de la non adhésion à une mutuelle et/ou garantie de prévoyance,
- des délais de gestion des dossiers (délais pour obtenir les attestations à fournir aux mutuelles ou à pôle emploi, délais pour les arrêtés...) ou délais trop longs dans le traitement des dossiers de certains comités médicaux.

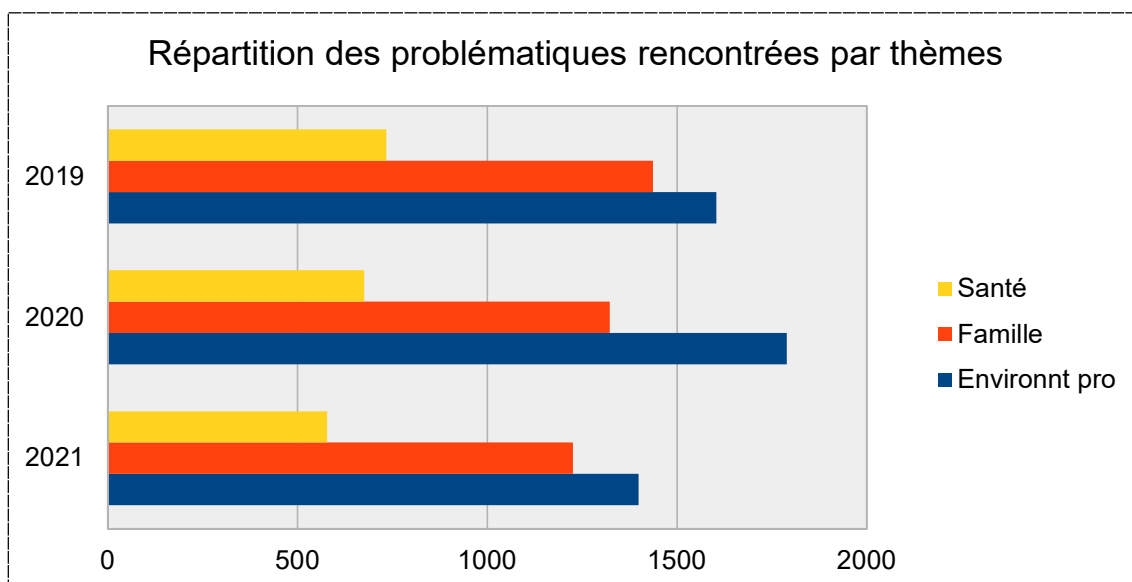
- sur l'insertion professionnelle et la qualité de vie au travail, nécessitant la mise en œuvre de mesures spécifiques telles que :

- reclassement,
- télétravail,
- adaptation du poste,

Les demandes concernant ces trois thèmes sont parfois étroitement liées, les agents étant confrontés à la difficulté de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Répartition des problématiques rencontrées par thèmes

	Environnement professionnel	Famille	Santé
2021	1399	1226	578
2020	1790	1323	676
2019	1604	1437	734



4] Les rapports d'expertise sociale en appui aux demandes de mobilité

Établis par le service social, ils témoignent des interactions entre ces domaines. Ils mettent en évidence que l'éloignement familial pour raisons professionnelles peut générer :

- Des problèmes de santé pour l'agent. Dans ce domaine quelques demandes d'expertise sociale d'appui à la mobilité ont pour origine un ressenti de souffrance au travail
- L'impossibilité pour l'agent à être personne ressource lorsque le conjoint, les enfants mais aussi les ascendants sont confrontés à des problèmes (éducation, garde d'enfant, santé, dépendance),
- Des difficultés financières liées aux frais de trajet (pour rejoindre le domicile familial les fins de semaine) et de double résidence,
- Des difficultés conjugales.

Nombre de rapports d'expertise en appui aux demandes de mutation

Agents par catégories	Mobilité 2021	Mobilité 2020	Mobilité 2019	Mobilité 2018
A	15	15	20	33
B Technique	16	8	6	14
B administratif	1	1	1	4
C	1	1	2	5
TOTAL	33	25	29	56

L'inflexion progressive des demandes de rapports d'appui à la mobilité constatée en 2019 et 2020 ne se vérifie pas en 2021. En effet une hausse des demandes de rapports est constatée, hausse qui concerne uniquement la catégorie des techniciens avec un nombre de rapport multiplié par deux.

En chiffre, les déplacements et le télétravail des assistants sociaux

Nombre de	Journées de déplacement	Km parcourus voiture	Km parcourus Train/transports en commun	Journées télé travaillées
2021	513	96829	9772	903
2020	516	83113	24411	1370
2019	1199	139451	68284	Non comptabilisées

Ces chiffres donnent un aperçu de l'activité des ASS et de l'incidence de la crise sanitaire sur leurs déplacements. On observe en effet une forte diminution des journées de déplacement et des kilomètres parcourus en 2020 et 2021.

CONCLUSION

L'année 2021 a été, comme en 2020, marquée par la crise sanitaire et l'activité du service social en est modifiée. Il y a une reprise progressive des permanences sur sites, mais il est remarqué l'absence de nombreux agents en télétravail.

Aussi, il a fallu poursuivre les permanences téléphoniques pour les agents non présents sur les sites le jour de la permanence.

Les CHSCT, CoHS et réunions de direction continuent à être majoritairement tenus en visioconférence. Concrètement, cela s'est traduit par une forte diminution des déplacements des ASS, une réduction importante des permanences sur sites et par conséquent des entretiens individuels en face à face.

Le contexte de crise sanitaire a eu un impact direct sur l'activité du service social limitant les interactions humaines formelles et informelles en face à face.

Assistant social est un métier de contacts et de relations humaines, l'exercer principalement via des modes de communication en distanciel a pu être un frein à l'établissement d'une relation qui doit reposer sur la confiance.

Par contre, est observée une participation plus importante des ASS aux instances. Durant cette année, elles se sont tenues en visioconférence, supprimant ainsi la contrainte des déplacements et permettant de ce fait d'assister à plusieurs instances dans la même journée.

Les ASS mettent également en avant que :

- cette organisation leur évite la fatigue liée aux trajets,
- ces réunions ne perdent pas en qualité à être proposées en visioconférence notamment les CHSCT et COHS.

L'expérience positive de l'utilisation de la visioconférence doit permettre d'inscrire durablement sa pratique qui représente un gain de temps et favorise la disponibilité, mais à la condition de ne pas céder à l'illusion que désormais tout échange peut se faire à distance.

En effet les ASS font le constat que dans les services où ils sont identifiés et connus des agents et de l'encadrement le lien s'est maintenu malgré la non présence physique. Par contre dans des sites où la direction a changé en 2020, ils ont eu moins de sollicitations.

Cela met en évidence que l'activité en présentiel doit rester prépondérante pour le service social.

QUELQUES CONSTATS FAITS PAR LES ASS SUR LES PROBLÉMATIQUES MISES EN ÉVIDENCE EN 2021 :

2021 a été marquée encore par la pandémie, mais les services ont désormais plus de facilité à s'organiser avec la mise en place du télétravail.

Concernant le travail à distance, le constat est fait que les outils sont mieux adaptés et que les agents se sont familiarisés avec ces différents outils.

Les managers se sont adaptés au management à distance. Dans l'ensemble cette évolution est perceptible de façon positive. Néanmoins certains chefs de service et chefs de pôle éprouvent des difficultés à fédérer les équipes dans cette nouvelle organisation du travail d'autant plus que les moments informels et conviviaux sont peu nombreux.

La situation sanitaire a eu des conséquences sur la santé de certains agents, accentuant des difficultés psychologiques et/ou créant de la détresse notamment liée à l'isolement générés par le télétravail (pour certains agents, isolés dans leur vie privée, le manque de relation entre collègues a été difficile à vivre car pour ces agents le milieu professionnel est le lieu de socialisation). Pour d'autres, au contraire, télétravailler a été synonyme de confort, a permis une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle et c'est le retour en présentiel qui est mal vécu, ressenti comme générateur de stress et de contrainte.

La mise en place des SGC en 2020, la création des DDETS-PP en 2021 nécessitent une vigilance particulière du service social.

Concernant les établissements d'enseignement, les personnels ont moins été en situation de télétravail et regrettent la mise en place de différents protocoles qui ont nécessité une adaptation régulière aux différentes consignes qui ont évolué selon la situation. Ils ont ressenti une dissonance entre les normes sanitaires et la réalité du milieu scolaire.

Les enseignants ont souvent souligné un sentiment reposant sur l'absence de cohérence entre les directives gouvernementales et la réalité du travail dans les lycées.

Les ambiances de travail dégradées et les relations interpersonnelles conflictuelles sont des sujets récurrents et préoccupants pour le service social.

Afin d'apporter une réponse adaptée à ces demandes de prise en charge (qu'elles soient individuelles ou concernent le collectif de travail) les ASS sollicitent régulièrement les partenaires internes (IGAPS, ISST, médecin du travail) et le prestataire externe qu'est le dispositif de soutien psychologiques IAPR. L'accompagnement des collectifs de travail en difficulté demande l'instauration d'une dynamique partenariale, d'un travail collaboratif pour une analyse de situation concertée.

Partie 2

Bilan 2021 de l'accompagnement individuel et collectif des agents:

1° Mode de fonctionnement de l'accompagnement individuel et collectif au ministère :

La communauté de travail du ministère bénéficie d'un dispositif d'accompagnement, coordonné par le réseau des acteurs internes (médecin du travail, assistant de service social, ISST), et utilisé lorsque des agents sont victimes d'agression, d'incivilité ou sont éprouvés par un événement traumatisant dans l'exercice de leurs fonctions.

Il consiste, après le signalement de l'évènement à la chaîne hiérarchique et l'activation de la protection fonctionnelle et/ou de saisine du procureur de la République, à déployer un soutien psychologique adapté, défini en concertation entre le chef de service et l'institut d'accompagnement psychologique et ressources (IAPR).

Il s'appuie sur deux lots d'un marché public entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 :

- **Lot 1 : Prestation de soutien psychologique individuel dans le cadre d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux :**

Un numéro vert est mis à disposition des ASS, des médecins de prévention 5j/7 (du lundi au vendredi, hors jours fériés), de 8h à 20h (horaire de la métropole, les DOM doivent tenir compte du décalage horaire) (numéro dédié non surtaxé).

Un psychologue procède à une évaluation téléphonique avec l'ASS, le médecin de prévention pour une prise en charge individuelle.

La personne signalée, après accord de cette dernière (sauf traumatisme, l'agent sera alors informé de l'appel) auprès du signalant, est contactée par un psychologue. Ce premier échange est suivi d'entretiens par téléphone et/ou en face à face dans les locaux parisiens (8ème) ou auprès d'un psychologue de notre réseau (en région). L'accompagnement psychologique se compose de 4 entretiens avec 1 entretien d'évaluation téléphonique et 3 entretiens en face à face et/ou téléphonique. Le signalement est émis téléphoniquement par les signalants (ASS, Médecins de Prévention ou Allodiscrim). Ce premier contact permet d'analyser la situation et la nature de l'évènement rencontré par l'agent, qui favorise la construction d'un lien avec le psychologue et le bénéficiaire.

- **Lot 2 : Prestations de conseil et d'accompagnement psychologique en cas de risques psychosociaux ou d'événements graves et/ou traumatisants :**

Un numéro vert d'assistance par téléphone (08 00 10 30 32) pour les managers et acteurs de prévention confrontés à des difficultés ponctuelles face à un événement déstabilisant (conflit, tension d'équipe, souffrance au travail...) est mis à disposition. Ce service, anonyme et confidentiel, a été élargi à l'ensemble des agents pour gérer les anxiétés durant la durée de la pandémie.

Si l'assistance par téléphone aux managers et aux acteurs de prévention n'est pas suffisante, celle-ci peut être complétée par une intervention d'une équipe pluridisciplinaire au sein de la structure concernée : les acteurs de prévention et les directeurs de sites peuvent ainsi solliciter l'IAPR dans le cadre d'interventions psychosociales.

Ce dispositif propose les prestations suivantes :

-Conseils et accompagnement par téléphone pour les managers et les acteurs de prévention : Cette prestation vise à soutenir et accompagner les managers et les acteurs de prévention. Après le 1er entretien d'évaluation, le psychologue peut proposer à l'appelant d'autres rendez-vous téléphoniques avec le même psychologue et ce dans la limite de 3 séances téléphoniques par appelant.

- Interventions au sein des structures :

-- Interventions psychosociales concernant des difficultés ponctuelles face à des situations de tensions (4 jours maximum) mises en place en 3 phases :

- 1ère phase : prestation de pré-diagnostic d'une 1/2 journée ou d'une journée ne nécessitant pas de validation préalable du BASS. Cette 1ère intervention,

organisée par la direction de la structure et animée par l'intervenant IAPR, permet d'associer les acteurs sur le terrain (à minima, le directeur ou directeur adjoint de la structure, l'IGAPS, l'ISST, l'assistant social et le médecin de prévention) et d'analyser ensemble la demande et le périmètre d'intervention.

- 2ème phase : L'intervenant IAPR transmet, au directeur, un projet d'intervention détaillé pour validation, et au BASS (soutienpsy.bass.sg@agriculture.gouv.fr.) pour information.
- 3ème phase : une fois l'offre acceptée par le directeur, celui-ci demande sa validation auprès du BASS. L'intervention peut-être alors programmée dans la limite de six ½ journées (ou 3 jours) conditionnée à la décision du BASS.

- **interventions au sein des structures liées à des événements graves et/ou traumatisants** : Le directeur de la structure, en lien avec les acteurs de prévention locaux, décide avec l'IAPR de la nécessité ou non d'une intervention sur site et des actions à mettre en place (rappel des personnes impliquées, intervention pour le collectif de travail, numéro vert à disposition des personnes concernées). Ces actions peuvent être mises en œuvre sans la validation préalable du BASS dans la limite d'1 journée. Au-delà, 3 journées supplémentaires peuvent être organisées sous accord et validation du BASS. Pour toute intervention sur site (nécessitant ou non la validation) le prestataire s'engage à communiquer au BASS (soutienpsy.bass.sg@agriculture.gouv.fr.), dans les meilleurs délais, le programme d'intervention via la boîte mail dédiée.

2° Bilan de l'accompagnement individuel et collectif en 2021 :

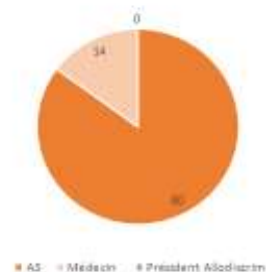
Figurent ci-après les éléments de bilan du prestataire IAPR.

• Lot 1 : Prestation de soutien psychologique individuel dans le cadre d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux :

Répartition des dossiers selon les caractéristiques des signalants

Fonction	Nombre de dossiers
ASS	80
Médecin	14
Président Allodiscrim	0

- Pour rappel : dans l'ancien marché, seuls les ASS et les Médecins de Prévention pouvaient nous déclencher.
- Dans le nouveau marché, le numéro est également mis à disposition de la Cellule de Signalement des Discriminations (représentée par M. Mamou, Président d'Allodiscrim, habilité à nous déclencher).
- L'année 2021 garde le même profil que les années précédentes avec une grande majorité des signalements effectuée par les ASS :
 - ✓ 80 dossiers sont le fait des ASS, représentant ainsi 85,1% des signalements (94,4% en 2020 et 85,9% en 2019) ;
 - ✓ et 14 déclenchements ont été réalisés par les Médecins de Prévention, soit 14,9% (5,6% en 2020 et 14,1% en 2019). Nous pouvons noter pour l'année 2021, une légère augmentation des sollicitations par les Médecins de Prévention comparativement à l'année 2020, et retrouvant ainsi une répartition quasi équivalente par rapport à 2019.



- A noter que nous ne répertorions aucune sollicitation par la Cellule de Signalement des Discriminations pour l'année 2021.



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers selon les caractéristiques des signalés

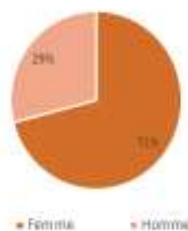
Nombre de signalements	Nombre de signalés
94	94

Par personne signalée, nous entendons les agents du Ministère de l'Agriculture ayant bénéficié d'une proposition d'accompagnement psychologique par l'IAPR suite à un déclenchement. Cette proposition a pu être suivie ou non, d'une prise en charge psychologique (par téléphone et/ou en face à face).

- En 2021, pour les **94 dossiers ouverts**, **87 agents** ont été **pris en charge** (cf. Répartition par actions cliniques).

Répartition par genre :

Genre	2021
Femme	67
Homme	27



- Pour l'année 2021, **71%** des agents signalés sont des **femmes** contre **29%** d'hommes.



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers selon la nature des événements signalés

Catégorie motif	Motif signalé	Nombre de dossiers	Total	Part
Difficultés rencontrées dans la sphère professionnelle	Difficulté professionnelle	40	67	71%
	Épuisement professionnel	6		
	Restructuration	3		
	Situation de conflit	18		
Difficultés rencontrées dans la sphère personnelle	Difficulté dans la sphère privée	14	16	17%
	Violences conjugales	1		
	Décès Covid 19	1		
Événements potentiellement traumatiques	Agression à main armée	1	11	12%
	Agression insultes	2		
	Agression menaces	1		
	Agression physique	4		
	Témoin d'accident	1		
	Découverte post-mortem	1		
	Accident corporel	1		
Total		94	94	100%



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers selon les caractéristiques des signalés

Répartition par Entité de rattachement :

- Tout comme les deux années précédentes, **l'Enseignement Agricole** reste la **1^{ère} entité** dans les sollicitations du dispositif avec **38% des signalements** (39% en 2020 et 35 % en 2019);
- Cette année 2021, nous observons un changement de profil concernant l'entité arrivant en 2^{ème} position. En 2020 et 2019, il s'agissait de la Direction Départementale. Cette année, nous observons en **2^{ème} position, l'Enseignement Supérieur** avec **22% des signalements** (soit 21 dossiers ouverts);
- Contrairement aux années 2020 et 2019, la **Direction Départementale** arrive donc en **3^{ème} position** avec **20% des sollicitations** (19 dossiers ouverts) (35% en 2020 et 32% en 2019)
- **L'Administration Centrale**, quant à elle, demeure l'entité qui sollicite **le moins le dispositif** avec **4 % des appels** (1% en 2020 et 3 % en 2019).

Entité de rattachement	Nombre de dossiers
Enseignement Agricole	36
Enseignement Supérieur	21
Direction Départementale	19
Direction Régionale	14
Administration Centrale	4
Total	94



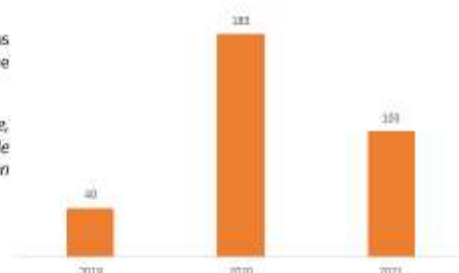
ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

- **Lot 2 : Prestations de conseil et d'accompagnement psychologique en cas de risques psychosociaux ou d'événements graves et/ou traumatisants :**

Nombre de dossiers

Année	2019	2020	2021
Nombres de dossiers	40	183	103

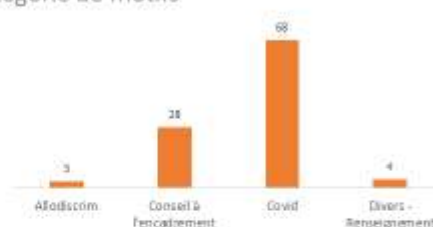
- Pour l'année 2021, nous dénombrons **103 ouvertures de dossiers**. Nous constatons donc une **diminution de 43,7%** en comparaison à l'année dernière avec l'ouverture de 183 dossiers.
 - ✓ Pour rappel, en **Avril 2020**, dans le cadre du contexte de la crise sanitaire, cette prestation a été étendue à l'ensemble des agents du Ministère de l'Agriculture. Ce qui expliquait l'augmentation significative rencontrée en 2020 en comparaison à l'année 2019.



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers par catégorie de motifs

Motif appel agent	Nombre de dossiers
Allodiscrim	3
Conseil à l'encadrement	28
Covid	68
Divers - Renseignement	4
Total	103



- La répartition des **103 dossiers** ouverts en 2021 se répartissent de la façon suivante :
 - ✓ **2,9%** des appels sont en lien avec des demandes **Allodiscrim**.
 - Pour rappel, dans le nouveau marché, nous ne réceptionnons plus les appels en lien avec Allodiscrim, toutefois, il nous a été demandé, le temps de la mise en place du dispositif, de traiter les demandes. Par conséquent, sur le mois de **Janvier 2021**, nous comptabilisons **3 dossiers** ouverts pour une demande Allodiscrim.
 - ✓ **27,2%** des appels sont pour du **conseil à l'encadrement** (soit **2,3 dossiers par mois**) (Focus de ces dossiers ci-après) ;
 - ✓ Dans le cadre de l'élargissement du **dispositif à l'ensemble des agents durant la crise sanitaire**, nous comptabilisons **66%** des sollicitations (soit **5,7 dossiers par mois**) (Focus de ces dossiers ci-après) ;
 - ✓ Dans les **103 dossiers ouverts pour du conseil à l'encadrement au profit des managers et des acteurs de Prévention**, nous comptabilisons **4 dossiers sans action clinique**. Il s'agit de **4 dossiers ouverts pour des demandes de renseignements sur le dispositif**. Ces **4 dossiers** nécessitent qu'un simple contact avec l'agent (ce qui représente **3,9%** des sollicitations). Par conséquent, nous dénombrons **98 dossiers générant des actions cliniques**.



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers par catégorie de motifs

Catégorie « Conseil à l'encadrement »

- ✓ Nous comptabilisons **28 dossiers** ouverts soit **27,2%** des appels sont pour du **conseil à l'encadrement** (soit **2,3 dossiers par mois**)
- ✓ Les problématiques majoritairement abordées dans le Conseil à l'encadrement sont des *situations de conflit dans les équipes, des difficultés rencontrées avec un collaborateur, du conseil dans la gestion d'un collectif endeuillé ou en souffrance.*

Fonction	Nombre d'agents
Manager	20
Acteur de Prévention	8
Total	28

- ✓ Sur **28 agents**, **8 acteurs de prévention** (29% des demandes) ont sollicité le dispositif pour du conseil à l'encadrement contre **20 managers** (71% des sollicitations).

- ✓ Concernant la répartition des dossiers selon l'entité de rattachement, nous observons 14 agents rattachés à l'**Enseignement Agricole**, représentant ainsi la moitié des sollicitations avec **50% des demandes**. La **Direction Régionale** arrive en **2^{ème} position**, avec **28,5%** des sollicitations. En **3^{ème} position** se situe la **Direction Départementale**, avec **18%** des appels puis se trouvent en **4^{ème} position**, l'**Administration Centrale** avec **3,5%** des demandes. Nous répertorions **aucune demande** des Managers et des Acteurs de Prévention rattachés à l'**Enseignement Supérieur**.

Entité de rattachement	Nombre de dossiers
Enseignement Agricole	14
Direction Régionale	8
Direction Départementale	5
Administration Centrale	1
Enseignement Supérieur	0
Total	28



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Répartition des dossiers par catégorie de motifs

Catégorie « Covid » (prestation ouverte à l'ensemble des agents durant la crise sanitaire)

- ✓ Nous comptabilisons **68 dossiers** ouverts correspondant ainsi à **66%** des sollicitations (soit **3,7 dossiers par mois**).

Entité de rattachement	Nombre de dossiers
Enseignement Agricole	29
Direction Départementale	15
Direction Régionale	13
Administration Centrale	7
Enseignement Supérieur	3
NC	1
Total	68

- ✓ Concernant la répartition des dossiers selon l'entité de rattachement, l'**Enseignement Agricole** arrive en **1^{ère} position** avec **42,6% des sollicitations**. *Autrement dit, 29 agents ayant sollicité le dispositif sont rattachés à l'Enseignement Agricole.* En **2^{ème} position** se trouve la **Direction Départementale** avec **22%** des demandes (soit 15 agents). Puis arrive en **3^{ème} position**, la **Direction Régionale** avec **19,1%** des sollicitations (soit 13 agents). Nous observons en **4^{ème} position**, l'**Administration Centrale** représentant **10,3%** des appels (7 agents). Puis en **dernière position**, l'**Enseignement Supérieur** avec la sollicitation de 3 agents soit **4,4%** des sollicitations. *Nous répertorions 1 dossier où l'entité de rattachement n'est pas renseignée.*



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

- Durant cette année **2021**, le dispositif Gestion de Crise a fait l'objet de **23 signalements**, soit une moyenne de **1,9 dossiers par mois**. *Il n'y a pas de données comparatives du fait qu'il s'agit de la première année de prise en charge par l'IAPR.*
- Avec un **minimum de 0 ouverture de dossier** pour le mois de **Décembre** et un **maximum** d'ouverture avec **5 dossiers** pour le mois de **Juin**.
- Nous comptabilisons **9 dossiers** en lien avec une **situation de décès** (mort naturelle, suicide...); **2 dossiers** ouverts pour des situations de **tentative de suicide**; **4 signalements** suite à des **situations d'agression**, **1** signalement en lien avec un **braquage**; **1 dossier** suite à une **séquestration**; **2 signalements** suite à des **accidents**, **1 dossier** en lien avec la survenue d'un **incendie**; **2 dossiers** suite à des **vidéos parues** dans la presse mettant en cause les agents travaillant dans les abattoirs et **1 signalement** en lien avec une **situation conflictuelle entre collègues**.
- Pour ces 23 signalements, nous dénombrons **68 actions cliniques** (entretiens d'évaluation téléphonique, entretiens de suivi téléphonique; entretiens en face à face, entretiens de conseil à l'encadrement). *Pour rappel, les actions cliniques sont amenées à évoluer, certains dossiers étant toujours en cours*: Ces 68 actions cliniques sont découpée de la façon suivante : **34 entretiens d'évaluation téléphonique**; **13 entretiens de suivi téléphonique**, **18 entretiens en face à face** et **3 entretiens de conseil à l'encadrement**.



ÉCOUTE, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

CONCLUSION

Pour les signalements par les ASS et les médecins du travail, l'année 2021 garde le même profil que les années précédentes avec une grande majorité des signalements effectuée par les ASS représentant ainsi 85,1% des signalements (94,4% en 2020 et 85,9 % en 2019). Tout comme les 2 années précédentes, l'enseignement agricole reste le 1^{er} secteur qui sollicite le dispositif avec 38% des signalements (39% en 2020 et 35 % en 2019). Les problématiques survenant dans le cadre du travail restent également la plus forte sollicitation avec 83% des signalements en 2021 (ce pourcentage comptabilise les évènements potentiellement traumatiques qui, pour rappel, sont intervenus dans la sphère professionnelle).

Pour la prestation du numéro vert d'assistance par téléphone pour les managers et acteurs de prévention, il est constaté une diminution de 43,7% en comparaison à l'année dernière. Toutefois, en comparaison à l'année 2019, il est observé une augmentation de 157,5%. L'ouverture du numéro à l'ensemble des agents du Ministère en charge de l'Agriculture, dans le cadre du contexte de la crise sanitaire explique l'augmentation significative rencontrée en 2020 et 2021 en comparaison à celle de 2019. Les problématiques majoritairement abordées dans le conseil à l'encadrement sont des situations de conflit dans les équipes, des difficultés rencontrées avec un collaborateur, du conseil dans la gestion d'un collectif endeuillé ou en souffrance.

Pour la prestation du numéro bleu en lien avec des demandes d'interventions psychosociales, les problématiques majoritairement abordées sont des situations de décès. En 2^{ème} position arrivent les situations d'agression. 14 ouvertures d'une ligne dédiée sont dénombrées pour accompagner les collectifs; des interventions sur site ont été réalisés pour 4 évènements signalés.

En 2021, le ministère a sollicité l'IAPR pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement sur le volet de la prévention secondaire des Risques Psycho-Sociaux, compte tenu des facteurs de risques liés à la crise sanitaire et la réorganisation du travail.

Le dispositif a démarré par un webinaire intitulé « *Se préparer et accompagner son équipe pour reprendre son activité professionnelle sur site* » qui a eu lieu le 30 Septembre 2021 en visioconférence. Cet accompagnement s'est poursuivi avec la mise en place d'ateliers d'échanges pour 20 groupes en visioconférence à raison de 2 séances par groupes, à savoir 40 dates. A ce jour, 4 ateliers ont été réalisés les 20 Octobre, 17 Novembre, 3 et 8 Décembre 2021. Un point d'organisation est prévu pour poursuivre le dispositif en 2022.

Afin d'atteindre pleinement l'objectif de prévention assigné au dispositif d'accompagnement, le ministère continue à mettre en place, via la formation, des actions à destination des encadrants sur les questions des RPS avec comme objectif de leur permettre d'appréhender les conséquences psychologiques générées par des situations de stress, de violence en milieu professionnel, d'identifier/ de repérer des signaux de mal-être d'une personne ou d'un collectif, de les sensibiliser sur des thématiques comme la gestion de la crise suicidaire, l'accompagnement d'un salarié fragilisé (orientation vers des acteurs internes et externes).

Par ailleurs, il apparaît essentiel de continuer à communiquer en interne sur les différents dispositifs à disposition pour faciliter leur appréhension et mise en œuvre.

Bilan d'activité 2021 de la cellule de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

1° Modalités de fonctionnement de la cellule

Textes de référence :

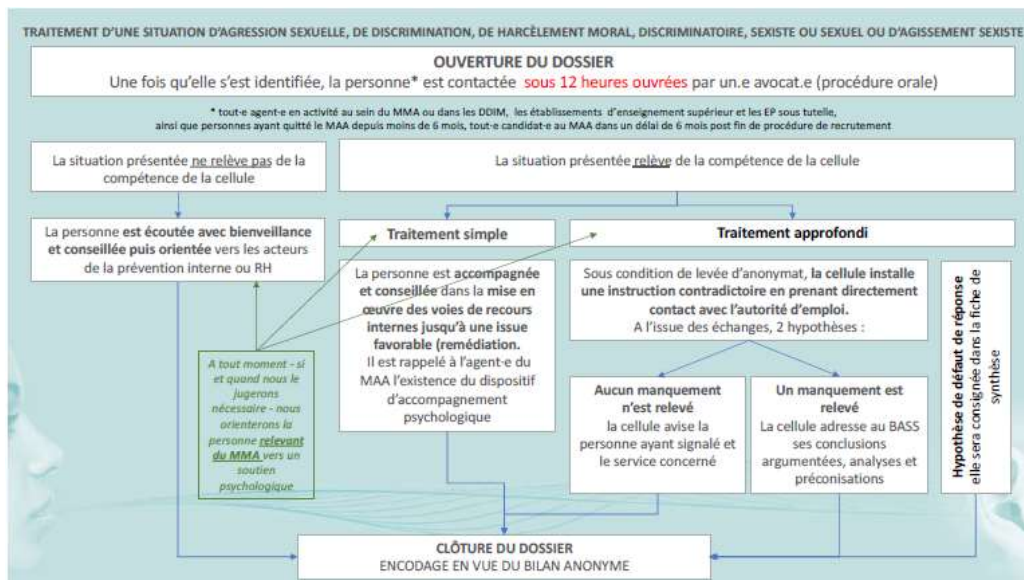
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- Arrêté du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-27 du 16 janvier 2020 - Fonctionnement de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère en charge de l'agriculture – en cours de révision.

Le dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, dit « cellule de signalement » est externalisé auprès de professionnels juridiques (avocats conseils), ALLODISCRIM.

Depuis fin 2019, le prestataire Allodiscrim est chargé de recueillir les signalements des agents et de les orienter dans leurs démarches.

Dans ce cadre, des avocats du droit du travail, du droit pénal et du droit de la fonction publique spécialisés en matière d'égalité de traitement, de discrimination, de harcèlement, moral, discriminatoire ou sexuel et de violences sexuelles et sexistes :

- rappellent l'auteur du signalement dans les 12h ouvrées,
- recueillent auprès de l'auteur du signalement les éléments permettant une analyse de la situation et sa caractérisation, le cas échéant,
- rappellent à l'auteur du signalement, le cas échéant, qu'il peut aussi bénéficier d'un accompagnement psychologique, en le mettant en relation avec le prestataire du MAA en charge des prestations de soutien psychologique individuel,
- informent l'auteur du signalement des modalités, des conditions et des effets de la protection fonctionnelle.
- donnent à l'auteur du signalement des orientations afin qu'il puisse, à son initiative, les mettre en œuvre. Ce mode opératoire est appelé « **remédiation** ».



Moyens de contact :

- ▶ Prendre RDV en ligne sur allodiscrim.wethics.eu code : 1881
- ▶ Par téléphone : 01 49 55 82 41
- ▶ Par courrier : Allodiscrim 51, rue Bonaparte 75006 Paris

Une plaquette d'information a été mise en ligne en une du site intranet national, des sites intranets des DRAAF/DAAF, sur Chlorofil.

Un mail d'information a été adressé le 28 mai 2021 à l'ensemble des agents du MAA via un flash info RH dédié.

2°- Bilan de l'activité de la cellule en 2021

A/ Nombre de signalements :

72 signalements ont été effectués en 2021 (49 en 2020) soit une hausse de 32 %, pour une moyenne de 6 dossiers/mois (4 en 2020).

Tableau de répartition des signalements par mois	
2021	2020
Janvier = 7 signalements	Janvier = 2 signalements
Février = 0 signalement	Février = 4 signalements
Mars = 2 signalements	Mars = 8 signalements
Avril = 8 signalements	Avril = 3 signalements
Mai = 10 signalements	Mai = 2 signalements
Juin = 19 signalements	Juin = 6 signalements
Juillet = 7 signalements	Juillet = 6 signalements
Août = 2 signalements	Août = 2 signalements
Septembre = 4 signalements	Septembre = 6 signalements
Octobre = 7 signalements	Octobre = 5 signalements
Novembre = 3 signalements	Novembre = 2 signalements
Décembre = 3 signalements	Décembre = 3 signalements
Total 2021 = 72 signalements	Total 2020 = 49 signalements

B/ Motivations des signalements :

- Harcèlement moral : 35 signalements soit 48,5% (48% en 2020)
- Discrimination y compris harcèlement discriminatoire : 30 signalements soit 41,5% (17% en 2020)

- Inégalité de traitement : 4 signalements soit 5,55 % (9% en 2020)
- Harcèlement sexuel : 4 signalements soit 5,5 % (3 % en 2020)
- Saisine hors champ : 8 signalements soit 11 %

Focus sur les signalements concernant une potentielle discrimination :

- État de santé : 12 signalements soit 32,4 % (28,5 % en 2020)
- Handicap : 11 signalements soit 29,7 % (28,5 % en 2020)
- Activités syndicales : 4 signalements soit 10,8 % (24% en 2020)
- Grossesse : 4 signalements soit 10,8 % (9 % en 2020)
- Age : 3 signalements soit 8,1 % (pas de cas en 2020)
- Opinions politiques : 2 signalements soit 5,4 % (pas de cas en 2020)
- Situation de famille : 1 signalement soit 2,7 % (5 % en 2020)

Point de vigilance : 1 même personne a pu évoquer pour un même signalement plus d'un critère prohibé.

C/ Services concernés et types de signalements

A noter qu'une même saisine peut porter sur plusieurs objets.

Direction	Discrimination	Violences sexuelles et sexistes	Harcèlement moral	Autre : Inégalité de traitement, saisine hors-champ	Total
Administration centrale	7	1	2	2	12
Services déconcentrés	13	0	9	2	24
Enseignement supérieur public	0	0	1	0	1
Enseignement technique agricole	12	3	26	4	45
Total	32	4	38	8	82

En proportion :

Administration centrale = 12 objets soit 14,6 % (5,66 % en 2020)

Services déconcentrés = 24 objets soit 29,2 % (26,42 % en 2020)

Enseignement technique agricole = 45 objets soit 54,8 % (49,06 % en 2020)

Enseignement supérieur = 1 objet soit 1,2 % (18,87 % en 2020).

Au 1^{er} janvier 2021, seuls 4 établissements d'enseignement supérieur (VetAgro Sup, Institut Agro, AgroSup Dijon, ENSFEA) bénéficiaient via un groupement de commandes des prestations d'Allodiscrim, ce qui explique le nombre réduit de signalement. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été proposé de prendre en charge par une facturation au signalement, toute demande d'un autre établissement d'enseignement supérieur (autre que les 4 établissements intégrés à la convention). A ce titre, l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 précité intègre désormais l'ensemble des établissements du supérieur dans son périmètre.

D/ Typologie des signalants ou personnes concernées par le signalement pour la période concernée :

-Type :

Personne concernée : 68 soit 94,5 % (94 % en 2020)

Témoin : 3 soit 4,2 % (6 % en 2020)

-Sexe :

47 femmes soit 69 % (70 % en 2020)

21 hommes soit 31 %/ (30 % en 2020)

-Age pour les Femmes :

- moins de 30 ans : 1 soit 2 %

- 30-39 ans : 6 soit 13 %

- 40 – 49 ans : 16 soit 34%

- 50 – 59 ans : 20 soit 43 %

- plus de 60 ans : 4 soit 9 %

-Age pour les Hommes :

- moins de 30 ans : 1 soit 5 %

- 30-39 ans : 3 soit 14 %

- 40 – 49 ans : 9 soit 43%

- 50 – 59 ans : 5 soit 24%

- plus de 60 ans : 3 soit 14 %

-Catégorie pour les Femmes :

- Cat A+ : 1 soit 2 %

- Cat A : 29 soit 64 %

- Cat B : 7 soit 16 %

- Cat C : 7 soit 16 %

- NC : 1 soit 2 %

-Catégorie pour les Hommes :

- Cat A : 13 soit 72%

- Cat B : 4 soit 22%

- Cat C : 1 soit 6 %

E/ Traitement et suites données aux signalements :

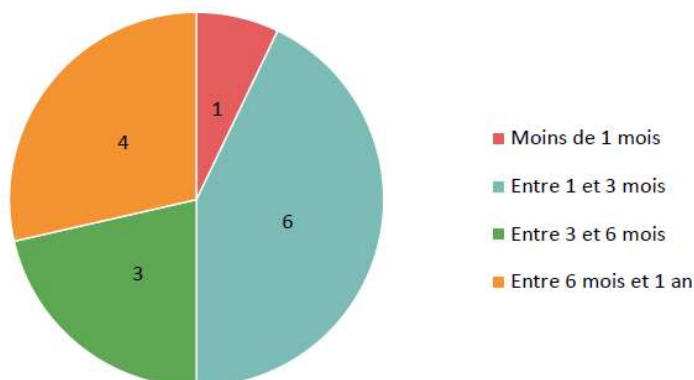
Modalité d'intervention	Année 2021	Année 2020
Simple information	34 signalements soit 47,2 %	10 signalements soit 18,87 %
Remédiation	26 signalements soit 36,1 %	37 signalements soit 69,81 %
Traitement approfondi	2 signalements soit 2,7 %	4 signalements soit 7,55 %
Hors périmètre	10 signalements soit 13,8 %	2 signalements soit 3,77 %

Près de 84% des signalements sont traités au moyen d'une remédiation ou de simples informations données.

F/ Délais de traitement :

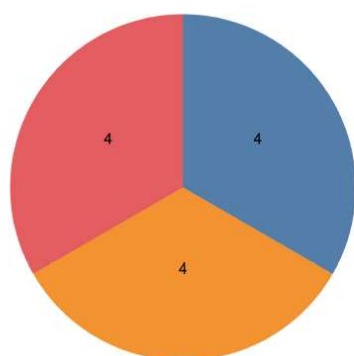
> **Concernant les 26 remédiations traitées en 2021**

Camembert n°1 : Délai de traitement des 14 remédiations clôturées sur l'année 2021



Camembert n°2 : Temps de traitement des 12 remédiations en cours sur l'année 2021

■ Entre 1 et 3 mois ■ Entre 3 et 6 mois ■ Entre 6 mois et un an



> **Concernant les 2 traitements approfondis initiés en 2021**

- 1ère affaire en cours de traitement : durée de traitement actuel = 8 mois
- 2ème affaire en cours de traitement : durée de traitement actuel = 7 mois

D/ Le comité d'expertise-pluridisciplinaire :

Lorsqu'elle est saisie d'un rapport de situation de la part du prestataire, la secrétaire générale ou le représentant habilité et qu'elle désigne à cet effet, prend toutes mesures nécessaires visant à mettre fin à la situation dénoncée et à en tirer les enseignements nécessaires.

Elle s'appuie en tant que de besoin sur un comité qui associe les services et experts jugés utiles à la poursuite de l'instruction de la situation. Le secrétariat de ce comité est assuré par le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS). Appelé « comité d'expertise pluridisciplinaire -CEP », ce comité a pour fonctions :

1° d'évaluer la situation rapportée et de recommander à la secrétaire générale de prendre toutes mesures à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet.

Il s'assure que les mesures de protection immédiates et nécessaires de la victime présumée et des témoins sont mises en place par l'autorité compétente et désignée par le prestataire. Il s'assure, le cas échéant, que les signalements sont faits aux autorités judiciaires.

2° Lorsqu'il l'estime nécessaire, de recommander à la secrétaire générale de confier au RAPS le soin de conduire une enquête administrative auprès des services concernés.

Si la victime ou l'auteur présumé des actes en cause est un personnel enseignant ou d'éducation, l'enquête administrative est confiée au domaine des établissements et des missions de l'enseignement agricole à l'inspection de l'enseignement agricole.

3° D'examiner les propositions relatives à l'amélioration des normes ou des pratiques, pour remédier aux failles révélées à l'occasion du traitement et de l'analyse de signalements qui lui sont soumis.

La réunion du CEP se tient une fois par mois selon le calendrier validé par ses membres.

Le CEP s'est réuni 3 fois en 2021.

5 traitements approfondis y ont été examinés. Une même affaire peut être abordée lors de plusieurs comités.

Synthèse :

- 5 dossiers ont été examinés ;
- Sont concernés 4 hommes et 1 femme ;
- 4 signalements concernent l'enseignement agricole et 1 signalement concerne un opérateur ;
- 2 dossiers sont en cours et 3 sont clôturés.

Suites données :

- 1 dossier en cours : des éléments complémentaires ont été demandés à l'autorité d'emploi pour approfondir l'expertise d'Allodiscrim et permettre un nouvel examen lors d'une prochaine séance.
- 1 dossier en cours : accord transactionnel en cours de finalisation
- 2 dossiers clôturés sans reconnaissance de discrimination. Par ailleurs, le CEP a recommandé à l'autorité d'emploi la mise en place d'action de formation et de sensibilisation concernant la prévention du harcèlement moral et de la discrimination.
- 1 dossier clôturé sans reconnaissance de discrimination.

CONCLUSION

Les traitements supposés défavorables avec suspicion d'atteinte à des droits fondamentaux (comme l'égalité, la dignité) ou à des dispositions d'ordre public (devoir de prévention, obligation de sécurité) ont donné lieu à des démarches préalables à la saisine de la cellule auprès de la hiérarchie ou des représentants du personnel.

Dans 82% des cas, un mal-être perçu ou déclaré a émergé à la suite de ces traitements perçus comme défavorables à l'identique de celui relevé dans d'autres organisations.

Sur les seuls traitements où l'hypothèse de discrimination est avancée, il est retrouvé – classiquement - l'état de santé et le handicap en première position, suivis de très près de l'activité syndicale ; puis quasi ex-aequo, l'origine et le sexe (féminin)/la situation de famille.

Les temps de traitement des affaires clôturées sont inégaux mais globalement raisonnables. L'un des facteurs de réussite du dispositif demeure la remédiation - dont la vertu cardinale est de favoriser les échanges directs sur des bases objectives. La remédiation permet ainsi de créer des solutions négociées et donc durables.

Partie 3

L'action sanitaire

I°/ La médecine de prévention

A- Contexte

La médecine de prévention comprend :

- La surveillance médicale obligatoire
- La surveillance à la demande des personnels ou de l'administration
- Les visites de reprise
- Les examens complémentaires (lorsqu'ils sont nécessaires)

Elle a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Le médecin du travail réalise des actions sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers temps, qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif : il est le conseiller des agents et de l'administration.

Le médecin du travail a un statut particulier : il est lié à l'employeur par un contrat de travail mais dispose d'une garantie d'indépendance sur le plan médical. Il est soumis aux règles du code de déontologie médicale, comme tous les médecins. Il est en particulier soumis à la règle du secret médical.

B- Bilan de l'enquête DGAFP pour l'année 2020³

Dans le cadre de l'enquête réalisée en **2020** en réponse à la demande de la DGAFP, les services déconcentrés ont été consultés sur différentes thématiques en lien avec la médecine de prévention. Le taux de réponse à cette enquête a été de 53,14% (soit près de 163 sites sachant qu'une structure interrogée est susceptible de comprendre plusieurs sites). Les chiffres et tableaux présentés ci-dessous sont extraits de cette enquête. Le ministère n'est pas en mesure de présenter, au titre de ce bilan, les données 2021, l'enquête DGAFP sur les données 2021 étant conduite au second semestre 2022.

Parmi les retours des répondants à l'enquête 2020, (53,14%), les données extraites sont les suivantes :

- 3 médecins de prévention salariés directement par le ministère ont pris leurs fonctions en 2020 (dont 2 ont reçu une lettre de mission en 2019)
- 44 infirmiers, 3 secrétaires médicaux, 2 ergonomes, 2 psychologues et 1 professionnel de santé pluridisciplinaire ont été recensés dans les effectifs directement salariés par le ministère
- 502 visites ont été réalisées par un médecin du travail
- 59 rapports de médecins de prévention ont été transmis aux comités médicaux et commissions de réforme
- 21 agents bénéficient d'un suivi médical post professionnel⁴
- 10 agents sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel
- 2 médecins collaborateurs (médecins venant en appui du médecin du travail : internes) ont été recrutés.

⁴ Ce suivi concerne les agents qui au cours de leur activité professionnelle ont été exposés à certains risques professionnels.

Suivi médical :

	surveillance médicale particulière en 2020	visite quinquennale en 2020	visite sur demande en 2020
Nombre d'agents théoriquement concernés	2263	3714	
Nombre d'agents ayant REELLEMENT bénéficié d'une visite	935	868	516

Organisation des services de prévention:

	médecine de prévention interne	services communs à plusieurs administrations	services de santé au travail	associations de médecins + AUTRES	services de santé au travail en agriculture	Nombre d'agents non couverts par les services de médecine de prévention	Nombre d'agents pour lesquels l'information n'est pas disponible	Total
Nombre de médecins en ETP	1,28	3,44	1,82	1,68	2,85			11,07
Nombre de médecins en ETPT	1,28	3,43	1,31	1,95	3,36			11,33
Nombre de médecins exerçant un tiers temps	4	37	24	13	28			106
Nombre d'agents couverts par	1893	3541	1399	1011	3308	1611	2208	14971

CONCLUSION :

La pénurie de médecins du travail est une problématique générale qui concerne le secteur public comme le secteur privé. Au MAA, de trop nombreux services restent sans solution de couverture par un médecin du travail occasionnant de réelles difficultés.

Le MAA s'inscrit pleinement dans les travaux interministériels pilotés par la DGAFP en la matière. Au niveau des DDI, les conclusions de la mission inter-inspection mandaté par le MI sont attendues afin de décliner les préconisations qui feront faites, capitalisant ainsi sur les expérimentations conduites et le développement de plateformes inter-services de médecine de prévention.

Au niveau ministériel, le SRH travaille sur une documentation à destination des services visant à mobiliser de nouveaux leviers (télé-consultation, médecins ou infirmiers collaborateurs, nouveaux rôles des infirmiers, etc ...) pour accroître le taux de couverture.

Dans le cadre du COPIL sur l'attractivité des métiers en abattoir, des travaux ont également été entrepris pour améliorer le suivi médical des agents concernés en produisant d'une part des fiches pratiques, à destination des professionnels de santé et instances médicales, facilitant l'identification et donc la prévention et le traitement des pathologies développées et, d'autre part, en mettant en œuvre des actions de prévention.

II°/ Le dispositif hygiène et sécurité

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat.

La politique de prévention des risques professionnels du ministère est impulsée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) et mise en œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail :

- CHSCT ministériel
- CHSCT locaux
- Commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) des lycées agricoles
- Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
- Assistants de services sociaux (ASS)
- Médecins de prévention
- Assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue.

A- L'activité du CHSCT ministériel en 2021

Durant l'année 2021, le CHSCTM s'est réuni 7 fois en séance plénière :

- Le 3 février, en visioconférence (38 personnes dont 21 représentants du personnel)
- Le 22 avril, en visioconférence (50 personnes dont 25 représentants du personnel)
- Les 10 et 11 juin, en visioconférence (56 personnes dont 24 représentants du personnel)
- Le 26 août, en visioconférence (36 personnes dont 22 représentants du personnel)
- Le 29 septembre, en visioconférence (16 personnes dont 9 représentants du personnel) : un nouveau secrétaire du CHSCTM a été nommé à cette occasion.
- Les 14 et 15 octobre, en visioconférence (41 personnes dont 17 représentants du personnel)
- Le 15 décembre, en visioconférence (25 personnes dont 13 représentants du personnel)

B- Les CHSCT en 2020⁵

Dans le cadre de l'enquête relative aux CHSCT réalisée en 2020 en réponse à la demande de la DGAFP, les structures en région ont été consultées. Les données figurant ci-après s'appuient donc sur cette enquête, dont le taux de réponse s'élève à 69,19%.

1] Les CHSCT

L'enquête 2020 a dénombré que parmi les 69,19% de répondants, le MAA disposait de 31 CHSCT, dont 1 CHSCT ministériel, 1 CHSCT d'administration centrale, 1 CHSCT spécial (Toulouse-Auzeville), 9 CHSCT de réseau, 13 CHSCT de proximité, 6 CHSCT d'établissement public.

⁵ L'enquête DGAFP sur les données 2021 sera conduite au second semestre 2022

2] Les membres des CHSCT

Nombre de membres :

Nombre de CHSCT comptant:	* Suite à la réforme territoriale de 2016, les CHSCT DRAAF se réunissaient conjointement en Centre Val de Loire, Grand Est, Normandie, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine. Les CHSCT REA se réunissaient conjointement en Bourgogne France Comté, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, d'après les éléments portés à notre connaissance.							Nombre total de membres titulaires	Nombre total de membres suppléants	Nombre total de membres
	Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires:									
	3	4	5	6	7	8	9			
CHSCT ministériels	0	0	0	0	0	0	1	9	7	16
CHSCT d'Administration centrale	0	0	0	1	1	0	0	13	13	26
CHSCT de réseau	0	0	0	0	0	0	9	98	76	174
CHSCT spéciaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHSCT de proximité	0	2	0	3	3	3	1	82	78	160
CHSCT d'établissement public	0	0	0	0	1	1	4	51	45	96
Autre catégorie de CHSCT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	0	2	0	4	5	4	15	253	219	472

Secrétaires de l'instance :

	un secrétaire désigné pour une séance	un secrétaire désigné pour 4 ans	un secrétaire désigné pour moins de 4 ans (mais plus d'une séance)
Nombre de CHSCT ayant...	4	19	7

3] La formation des membres des CHSCT

Depuis le début de leur mandat, nombre de titulaires ou suppléants :

ayant reçu une formation inférieure à 5 jours	ayant reçu une formation de 5 jours	ayant reçu une formation supérieure à 5 jours	n'ayant pas reçu de formation	pour lesquels l'information n'est pas disponible	
173	63	1	165	70	472

4] Les réunions des CHSCT

12 - Fréquence des réunions des CHSCT

Nombre total de réunion des CHSCT (hors groupes de travail)						173
Nombre de CHSCT qui se sont réunis...						
	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus	
CHSCT ministériels	0	0	0	0	1	
CHSCT d'Administration centrale	0	1	0	1	0	
CHSCT de réseau	0	0	0	0	9	
CHSCT spéciaux	0	0	0	0	0	
CHSCT de proximité	1	0	1	1	9	
CHSCT d'établissement public	0	0	0	0	6	
Autre type de CHSCT	0	0	0	0	0	
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	1	0	0	0	0	
Ensemble	2	1	1	2	25	31

13 - Combien de fois les groupes de travail en marge des CHSCT se sont-ils réunis en 2020 ?					37
14 - Pour quelle raison les réunions des CHSCT se sont-elles tenues ?					
Nombre total de réunions des CHSCT de 2020 ...					
tenues sur proposition du président	tenues sur proposition d'un ou plusieurs membres	suite à un accident grave	suite au signalement d'un danger grave et imminent	pour lesquelles l'information n'est pas disponible	Nombre total de réunions des CHSCT de 2020
148	15	0	4	6	173
15 - Le secrétaire a-t-il proposé l'inscription de points à l'ordre du jour?					
Nombre total de réunions des CHSCT de 2020 pour lesquelles...					
le secrétaire a proposé l'inscription de points à l'ordre du jour	aucun point à l'ODJ n'a été proposé par le secrétaire	l'information n'est pas disponible		Nombre total de réunions des CHSCT de 2020	
107	39	27		173	
16 - Les participants aux réunions des CHSCT					
Nombre total de réunions des CHSCT de 2020 ...					
	avec la présence d'un professionnel de ce type	sans la présence d'un professionnel de ce type	pour lesquelles l'information n'est pas disponible	Nombre total de réunions des CHSCT de 2020	
ISST	74	81	18	173	
AP ou CP	116	49	8	173	
Médecin de prévention	62	98	13	173	

5] Les visites et les enquêtes des CHSCT

17 - Combien de visites de site les CHSCT ont-ils effectuées en 2020 ?							<i>Dont le rapport a été étudié en séance</i>	8	6
18 - Combien d'enquêtes les CHSCT ont-ils réalisées en 2020 ?							<i>Dont le rapport a été étudié en séance</i>		
combien au total ?									
- ayant pour motif un accident de service/de travail							4	2	
- ayant pour motif une maladie professionnelle/à caractère professionnel							0		
19 - Fréquence des visites de sites et des enquêtes des CHSCT									
Nombre de CHSCT ayant réalisé...									
	0 visite de site	1 visite de site	2 visites de site	3 visites de site	4 visites de site	5 visites de site ou plus			
CHSCT ministériels	1	0	0	0	0	0	0		
CHSCT d'administration centrale	1	1	0	0	0	0	0		
CHSCT de réseau	9	0	0	0	0	0	0		
CHSCT spéciaux	0	0	0	0	0	0	0		
CHSCT de proximité	13	0	0	0	0	0	0		
CHSCT d'établissement public	0	5	1	0	0	0	0		
Autre type de CHSCT	0	0	0	0	0	0	0		
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	0	0	0	0	0	0	0		
Ensemble	24	6	1	0	0	0	0		
20 - Nombre de CHSCT ayant réalisé..									
	0 enquête	1 enquête	2 enquêtes	3 enquêtes	4 enquêtes	5 enquêtes ou plus			
CHSCT ministériels	1	0	0	0	0	0	0		
CHSCT d'administration centrale	2	0	0	0	0	0	0		
CHSCT de réseau	7	2	0	0	0	0	0		
CHSCT spéciaux	0	0	0	0	0	0	0		
CHSCT de proximité	13	0	0	0	0	0	0		
CHSCT d'établissement public	4	2	0	0	0	0	0		
Autre type de CHSCT	0	0	0	0	0	0	0		
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	0	0	0	0	0	0	0		
Ensemble	27	4	0	0	0	0	0		

6] Recours à un expert agréé ou aux ISST

Parmi les répondants, aucun CHSCT n'a fait de demande de recours à un expert agréé ou à un ISST.

7] Signalement d'un danger grave et imminent

Combien de signalements d'un danger grave et imminent avez-vous recensés en 2020?	5
Parmi eux,	
27.1 - Combien ont fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail ?	0
27.2 - Combien ont fait l'objet d'une inscription au registre ?	2

8] DUERP

Les DUERP des services couverts par les CHSCT en 2020						
	Ayant un DUERP	<i>Dont: ayant un DUERP mis à jour annuellement</i>	<i>Dont le DUERP intègre un volet RPS</i>	N'ayant pas de DUERP	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Total
Nombre de services	138	103	97	1	11	150

9] Registres SST

Les services couverts par les CHSCT ont-ils un registre SST en 2020 ?				
	Ayant un registre SST	N'ayant pas de registre SST	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Total
Nombre de services	136	0	14	150
Combien de registres ont été étudiés en CHSCT en 2020 ?			120	

10] Documents reçus, consultations, études et avis

31 - Combien les CHSCT ont-ils reçu en 2020 ...		Dont étudiés en séance	
de rapports d'ISST ?		2	2
de lettres de cadrage d'AP ou de CP ?		4	3
de rapports annuels des médecins de prévention ?		9	5
des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste ?		0	0
32 - Les CHSCT sont-ils informés des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services ? (Répondre : oui, en intégralité / oui partiellement / non dans la case grisée)		Oui en intégralité	

33 - Consultations des CHSCT en 2020		
	Nombre de projets sur lesquels les CHSCT ont été consultés en 2020	dont ayant fait l'objet d'un avis d'un CHSCT en 2020
projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	19	15
projets importants d'introduction de nouvelles technologies	3	1
projets de règlement et de consignes	34	18
mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	1	1

34 - Documents étudiés par le CHSCT							
	Nombre de documents reçus par les CHSCT en 2020	dont : étudiés par un CHSCT en 2020	dont ayant fait l'objet d'un avis d'un CHSCT en 2020				
programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	33	13	17		PAP étudiés en 2020 intégrant les risques TMS ou CMR:	5	
rapports annuels faisant le bilan général de la SSCT	9	8	5		PAP étudiés en 2020 intégrant les RPS:	30	
rapports annuels transmis par les médecins de prévention	9	9	4				
DUERP	10	10	8		DUERP étudiés en 2020 intégrant les risques TMS ou CMR:	6	
					DUERP étudiés en 2020 intégrant les RPS:	6	
35 - Etude des DUERP par type de CHSCT en 2020							
Nombre de CHSCT ayant étudié...							
	0 DUERP	1 DUERP	2 à 9 DUERP	10 à 29 DUERP	30 à 99 DUERP	100 DUERP ou plus	
CHSCT ministériels	1	0	0	0	0	0	
CHSCT d'Administration centrale	2	0	0	0	0	0	
CHSCT de réseau	8	0	1	0	0	0	
CHSCT spéciaux	0	0	0	0	0	0	
CHSCT de proximité	0	3	0	0	0	0	
CHSCT d'établissement public	1	5	0	0	0	0	
Autre type de CHSCT	0	0	0	0	0	0	
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	0	0	0	0	0	0	
Ensemble	18	12	1	0	0	0	
36- Combien d'avis ont-ils été rendus par les CHSCT en 2020 ?							
294							
37 - Les CHSCT ont-ils proposé des mesures ?							
Mesures proposées en 2020 par les CHSCT ...					Ensemble des mesures proposées	Nombre de mesures proposées en 2020 intégrant les risques:	
acceptées et mises en œuvre en 2020	acceptées mais non encore mises en œuvre au 31/12/2020	refusées en 2020	en cours ou sans suite au 31/12/2020	pour lesquelles l'information n'est pas disponible		RPS	TMS CMR
48	15	0	5	0	68	17	4 1
38 - Combien d'aménagements de postes ont-ils été proposés par un médecin de prévention en 2020 ?							
Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin de prévention en 2020	Dont : Acceptés et mis en œuvre par l'administration	Acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration	Non encore acceptés	Refusés et signalés aux CHSCT	pour lesquels l'information non disponible		
106	101	3	0	0	5		
39 - Un chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances a-t-il été entendu en 2020 ? (Répondre : oui / non dans la case grisée)							
Si oui, combien au total ?							
0							

11] Déploiement de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS signé avec les organisations syndicales

40- Nombre de diagnostics RPS réalisés par l'ensemble des services couverts par les CHSCT					
	Ayant réalisé (ou étant couverts par) un diagnostic RPS	Dont le diagnostic RPS a été débattu en CHSCT	N'ayant pas réalisé (ou n'étant pas couvert par) un diagnostic	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre de services total couvert par les CHSCT
Nombre de services couverts par les CHSCT	110	68	27	13	150
41- Nombre de plans de prévention réalisés par l'ensemble des services couverts par les CHSCT					
	Ayant réalisé (ou étant couverts par) un plan de prévention des RPS	Dont le plan de prévention des RPS a été débattu en CHSCT	N'ayant pas réalisé (ou n'étant pas couvert par) un plan de prévention des RPS	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre de services total couverts par les CHSCT
Nombre de services couverts par les CHSCT	92	27	20	38	150

43- Préconisations en matière de RPS						
	Nombre de préconisations émises en matière de RPS	<i>Dont : Acceptées et mises en œuvre par l'administration</i>	<i>Acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration</i>	<i>Non encore acceptées</i>	<i>Refusées par l'administration</i>	<i>pour lesquelles l'information n'est pas disponible</i>
par les médecins de prévention	13	5	0	0	0	8
par les CHSCT	21	17	0	1	0	3

13] Prévention des TMS

44- Nombre de services ayant mis en place une démarche de prévention des TMS					
	Ayant réalisé (ou étant couverts par) une démarche de prévention des TMS	<i>Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en CHSCT</i>	N'ayant pas réalisé (ou n'étant pas couvert par) une démarche de prévention des TMS	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre de services total couvert par le CHSCT
Nombre de services couverts par le CHSCT	41	22	33	76	150

C- Le groupe de travail destiné aux crédits hygiène et sécurité : bilan financier de la campagne 2021

1] Le groupe de travail

Le groupe de travail « Crédits Santé Sécurité au travail » s'est réuni en visioconférence le 20 avril 2021 avec 12 participants, dont 4 représentants du personnel. Il est chargé de procéder à l'examen de l'ensemble des demandes de crédits « hygiène et sécurité » pour l'année 2021, en application de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-791 du 21 décembre 2020.

2] Crédits demandés et alloués

Crédits demandés :

	Nombre de structures	Montants demandés	Crédits attribués le 20 avril	Crédits réservés ⁶ le 20 avril
DDT(M)	0	0€	0€	0€
DD(CS)PP	3	18 552€	16 345€	0€
Etablissements de l'enseignement technique	13	72 260€	43 600€	0€
Etablissements de l'enseignement supérieur	3	24 153€	18 822€	0€
DRAAF-DAAF	0	0€	0€	0€
Action inter-régionale (EPL)	0	0€	0€	20 000€
TOTAL	19	114 965€	78 767€	20 000€

⁶ Crédits attribués sous réserve de pièces complémentaires.

Crédits attribués par région :

Auvergne-Rhône-Alpes	16 152€
Bourgogne-Franche-Comté	8792€
Bretagne	4000€
Centre-Val-de-Loire	13 600€
Grand Est	10 400€
Ile-de-France	2670€
Martinique	10 808€
Normandie	5200€
Nouvelle Aquitaine	0€
Occitanie	7145€
Pays de la Loire	0€
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0€
TOTAL	78 767€

Répartition des crédits délégués en avril 2021 :

Auvergne-Rhône-Alpes	16 152€
Bourgogne-Franche-Comté	8792€
Bretagne	4000€
Centre-Val-de-Loire	13 600€
Grand Est	10 400€
Ile-de-France	2670€
Martinique	10 808€
Normandie	5200€
Occitanie	7145€
TOTAL	78 767€

Crédits accordés en 2021 par type d'action :

Prévention des TMS en abattoir	16 345€	21%
Prévention des RPS et espaces de discussion (EDD)	58 522€	74%
Aide à l'élaboration du DUERP	2400€	3%
Prévention du risque chimique	1500€	2%

III°/ Evaluation du nombre d'agressions et accidents du travail :

A-Suivi des agressions subies par les agents du MAA en 2021 :

Agresions subies par les agents du MAA en 2020 et 2021 :

Année	Nombre d'agressions		Nature de l'agression				Arrêt de travail	
			Physique		Verbale ou écrite			
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
DDT(M)	4	3	1	0	3	3	0	0
DD(CS)PP	26	27	1	2	25	25	1	2
DRAAF/DAAF	3	8	0	2	3	6	0	3
EPL	5	10	2	3	3	7	3	5
Ens. Sup.	0	0	0	0	0	0	0	0
AC	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	38	48	4	7	34	41	4	10

Poursuites engagées et condamnations :

Année	Poursuites judiciaires		Condamnation		En cours ou non connu	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
DDT(M)	2	2	0	0	2	2
DD(CS)PP	17	21	0	1	17	20
DRAAF/DAAF	1	8	0	0	1	7
EPL	3	8	0	0	3	8
Ens. Sup.	0	0	0	0	0	0
AC	0	0	0	0	0	0
TOTAL	23	39	0	1	23	37

Répartition par région :

Région	2020	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	8	8
Bourgogne-Franche-Comté	1	3
Bretagne	6	6
Centre-Val-de-Loire	1	1
Corse	0	0
Grand-Est	3	0
Guadeloupe	1	1
Guyane	0	1
Hauts-de-France	0	4
Ile-de-France	2	1
Mayotte	0	0
Normandie	4	3
Nouvelle Aquitaine	5	10
Occitanie	3	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	2
Pays de la Loire	1	2
La Réunion	0	1
Nouvelle Calédonie	1	1
TOTAL	38	48

Situations des agents pendant l'agression :

	2020		2021	
Agression en situation de contrôle	16	= 42%	17	= 35%
Agression hors situation de contrôle	22	= 58%	31	= 65%
TOTAL	38	100%	48	100%

Répartition Femme/Homme (une agression peut faire plusieurs victimes) :

	2020		2021	
Femmes	27	63%	50	65%
Hommes	16	37%	27	35%
TOTAL	43	100%	77	100%

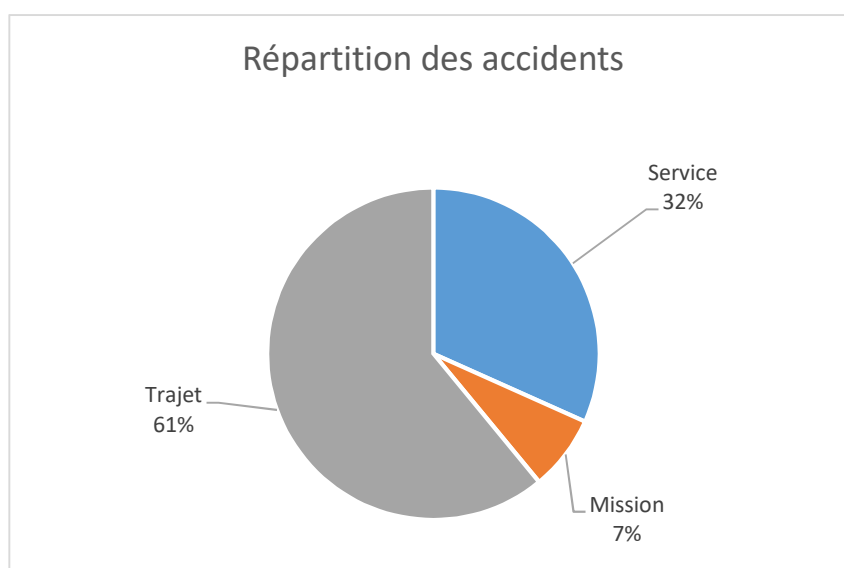
B- Suivi des accidents du travail des agents d'AC du MAA en 2021 :

Au cours de l'année 2021 :

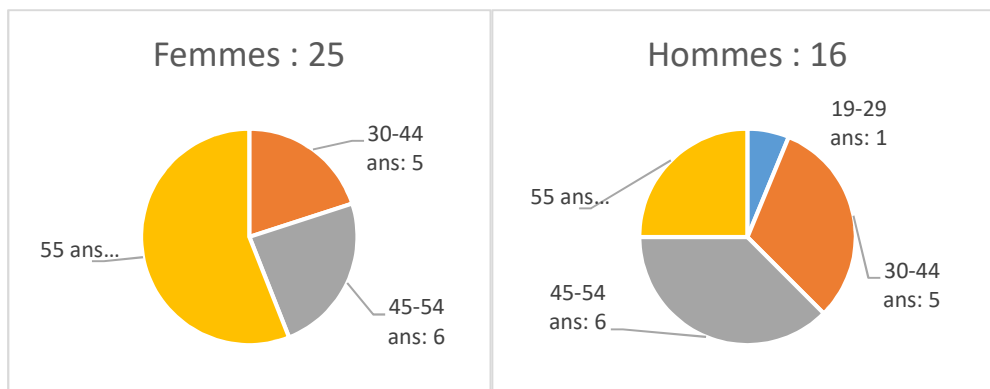
- 41 accidents reconnus imputables au service dont 20 avec des jours d'arrêt de travail (450 jours au total)
- 2 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service
- 2 rechutes

Typologie d'accidents :

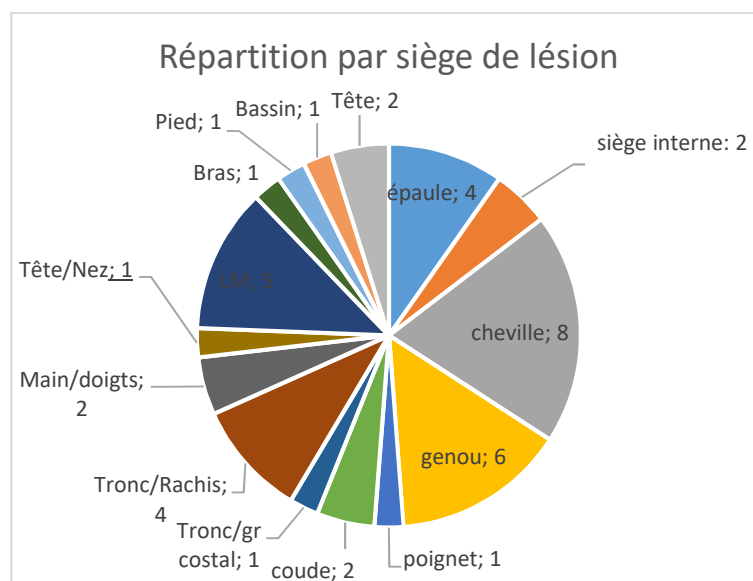
- 17 chutes (dont 9 arrêt de travail)
- 10 accidents de la circulation (dont 5 avec arrêt de travail)
- 3 manipulations d'objet (dont 2 avec arrêt de travail)
- 7 trébuchements (dont 3 avec arrêt de travail)
- 1 malaise (avec arrêt de travail)
- 2 heurts
- 1 contact-exposition



Nombre d'accidents par genre et tranche d'âge :



Répartition par siège de lésion :



IV°/ Focus sur des chantiers spécifiques de prévention conduits en 2021 :

A. La permanence en 2021 d'une politique de prévention spécifique dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid :

Durant toute l'année 2021, la crise sanitaire a lourdement mobilisé le BASS comme les travaux du CHSCTM autour de la déclinaison de la stratégie gouvernementale de protection sanitaire contre le Covid-19 par la mise à disposition d'une documentation régulièrement actualisée, par le renforcement du dialogue social sur cette thématique (augmentation du nombre d'instances et de groupes de travail) et la mise en œuvre d'actions de dépistage et de vaccination.

Sont à mettre en exergue la mobilisation des services de médecine de prévention, notamment dans le cadre de la mise en place des procédures de vaccination, tout comme la prise en compte des enseignements tirés des retours d'expérience sur la crise sanitaire, portant en particulier sur le télétravail.

B. La prévention des risques professionnels :
-dans les SIVEP Brexit :

Pour tenir compte des contraintes imposées par le Brexit aux services d'inspection (SIVEP) – cycles de travail atypiques notamment- un cabinet d'ergonomie a été mandaté afin d'accompagner les structures dans l'organisation du travail et permettre la prévention optimale des risques professionnels. Des groupes de travail dédiés sont régulièrement organisés avec les représentants du personnel pour répondre aux préoccupations et difficultés identifiées (restauration, suivi médical, sujets RH).

-dans les abattoirs via une réflexion sur le bruit et des actions spécifiques en matière de médecine de prévention :

Dans la continuité du plan d'actions triennal (2016-2018), le programme national de prévention (PNP) 2019-2022, validé en CHST ministériel le 15 octobre 2019, comprend notamment un objectif relatif à la prévention des TMS en abattoirs (objectif 5-5).

Dans la poursuite de la conduite des actions menées en conduite de projets rénovation/conception, un groupe de travail a été proposé pour réfléchir de façon concertée aux mesures de protection efficaces contre le bruit en abattoir en prenant en compte la réalité du travail. Avec la participation de 4 experts représentants du personnel, désignés par les 4 organisations syndicales représentées au CHSCTM, la première réunion, prévue initialement le 20 septembre 2021, s'est tenue le 20 janvier 2022.

Par ailleurs, le BASS est le porteur du chantier prioritaire n°10 « Amélioration du suivi médical » du plan d'action relatif à l'attractivité des métiers d'inspection en abattoir. Une stratégie a été mise en place afin de répondre à ce plan d'action. Ainsi, une fiche « chantier prioritaire 10 » a été produite. Elle figure ci-dessous à titre d'illustration.

Plan d'action attractivité des métiers d'inspection en abattoir

Amélioration du suivi médical

Fiche Chantier prioritaire : 10 – Amélioration du suivi médical

Porteur principal : SRH/SDDPRS/BASS – Armelle FALASCHI

Porteurs associés : DGAL – N. HOLLEVILLE ; ISST – Pierre CLAVEL

Objectifs/Contexte :

L'objectif est de renforcer le suivi médical (visites de contrôle plus systématiques) pour prévenir les accidents professionnels et les inaptitudes liées à des situations d'usure professionnelle ainsi qu'à des gestes et postures non adéquats.

Cet objectif s'inscrit dans un contexte de pénurie de médecin du travail. En effet, environ 25% des services du ministère n'ont pas de médecin du travail.

Actions à mettre en place :

1) Former un GT « Médecine de prévention en abattoir »

A la suite du travail relativement daté mais toujours d'actualité d'Amandine GAUTIER, doctorante en sciences politiques au laboratoire Triangle ENS/CNRS, relatif aux enquêtes exploratoires des troubles musculo squelettiques en abattoir de boucherie, datant de 2013, nous disposons d'un état des lieux très complet de la santé au travail des agents en abattoirs. L'enquête annuelle pilotée par la DGAFP constitue également une source supplémentaire. Par conséquent, l'utilisation d'une enquête ne semble pas nécessaire dans le cadre de nos travaux.

Ce que l'on sait du rapport des agents en abattoirs avec la médecine

Les risques

- Prévalence des pathologies d'hyper sollicitations, en particulier des membres supérieurs chez les inspecteurs : douleurs, gênes, engourdissements, courbatures...
- Problèmes de sommeil liés à la douleur
- Difficultés à réaliser des gestes de la vie quotidienne à la suite des journées de travail
- Localisation des pathologies au niveau de l'épaule et jusqu'aux doigts : syndrome de la coiffe des rotateurs de l'épaule, épicondylite latérale, tendinites des fléchisseurs ou des extenseurs des doigts, ténosynovite de De Quervain, syndrome du canal carpien, syndrome du tunnel cubital...

Soins et médication

- Forte auto-médication dans cette population : prise d'antidouleurs fréquente et assez forte pour masquer les effets du travail sur le corps
- Absence de prise en charge rapide en raison de l'auto-médication longue
- Tendance à ne pas déclarer les douleurs et les symptômes pour plusieurs raisons : importance de la virilité comme norme dominante dans les milieux essentiellement masculins, crainte de perdre son emploi, culpabilité...

La création d'un GT dédié à la médecine de prévention en abattoir avec des acteurs du terrain et des spécialistes des pathologies liées à ces métiers paraît être l'outil le plus efficace pour répondre aux objectifs de l'amélioration du suivi médical.

Etape 1 : Identification des interlocuteurs du GT

- Représentants du réseau des abattoirs (professionnels de l'inspection en abattoir)
- Représentants médicaux (Docteur Bénoliel, médecins experts)
- Représentants des ISST
- Responsables des DDPP
- Représentants du BASS (Armelle FALASCHI, Essi AGBAVON, Laura MELLET)
- Représentants de la DGAL

Etape 2 : Organisation des réunions du GT

Premier GT prévu le 7 avril 2022

- Identification des problèmes de santé relatifs aux métiers des abattoirs
- Définition d'un certain nombre de livrables à réaliser en fonction des problèmes identifiés à destination des professionnels de santé
- Planification des échéances et calendrier prévisionnel

Etape 3 : Rédaction des fiches à destination des professionnels de santé

- Production des livrables à l'occasion des différents GT

Etape 4 : Vulgarisation d'un certain nombre de livrables pour d'autres acteurs

→ Vulgarisation des livrables à destination des médecins afin de les rendre accessibles à :

- La chaîne hiérarchique au sein des structures
- Les SGCD qui constituent les RH de proximité
- Les agents eux-mêmes

2) Mettre en place des actions de prévention sur les risques spécifiques en abattoir

Le GT « Médecine de prévention en abattoir », dans le cadre de ses travaux, va définir les thématiques qui devront être traitées lors des actions de prévention. Plusieurs options sont envisageables :

- Déploiement des actions à l'échelle régionale ou départementale
- Partenariat avec la MSA
- Prestation de l'UROPS (dans le cadre de la convention-cadre signée)

Exemples de thématiques :

- Prévention des risques biologiques
- Prévention des risques chimiques
- Prévention des risques traumatiques
- Prévention des risques psychiques
- Règles d'hygiène

Le GT aura pour également pour objet de définir la méthode : webinaire, affichage, actions de communication ciblée, formations en présentiel...

3) Produire des fiches pratiques identifiant les risques spécifiques liés aux missions en abattoir

→ Livrables travaillés au sein du GT « Médecine de prévention en abattoir », en lien avec les données médicales apportées par le Docteur Bénoliel sur les risques liés aux métiers très spécifiques des abattoirs, les méthodes de détection de certaines pathologies et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Population cible : médecins de prévention et plus généralement les professionnels de santé

Quelques exemples :

- Travailler dans le bruit, le froid, les odeurs
- Contraintes posturales liées aux postes fixes
- Troubles musculo-squelettiques
- Santé psychique
- Gérer une agression (qu'elle soit numérique, verbale, physique...)

Calendrier/échéances :

Action 1 : Lancement au 1^{er} trimestre 2022

Action 2 : 2^e semestre 2022

Action 3 : 2^e trimestre 2022

- sur les chantiers pédagogiques en filière forestière

Une formation pour les équipes pédagogiques sur la sécurité sur les chantiers pédagogiques en filière formation forestière et gestion des milieux naturels et de la faune a eu lieu le jeudi 30 septembre 2021 et le vendredi 1^{er} octobre 2021 à l'EPLEFPA de Roanne. Cette formation s'inscrit dans le programme national de prévention du CHSCTM et correspond à l'objectif 5.1.

Elle a fait l'objet d'une note de service n°2021-530 du 9 juillet 2021. La secrétaire et le secrétaire adjoint du CHSCTM ont été conviés.

C. Des chroniques santé et sécurité au travail

Une rubrique santé, sécurité au travail est accessible sur l'intranet du MAA. Pour l'année 2021, deux bulletins dématérialisés périodiques d'information rapide ont été publiés à destination des agents du MAA :

- Numéro 23, paru le 2 février 2021
- Numéro 24, paru le 11 octobre 2021

Partie 4 Le handicap

Afin de répondre à l'article 58 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, cette partie relative au handicap présente un état de la situation en 2021 et les mesures générales prises en faveur des travailleurs handicapés.

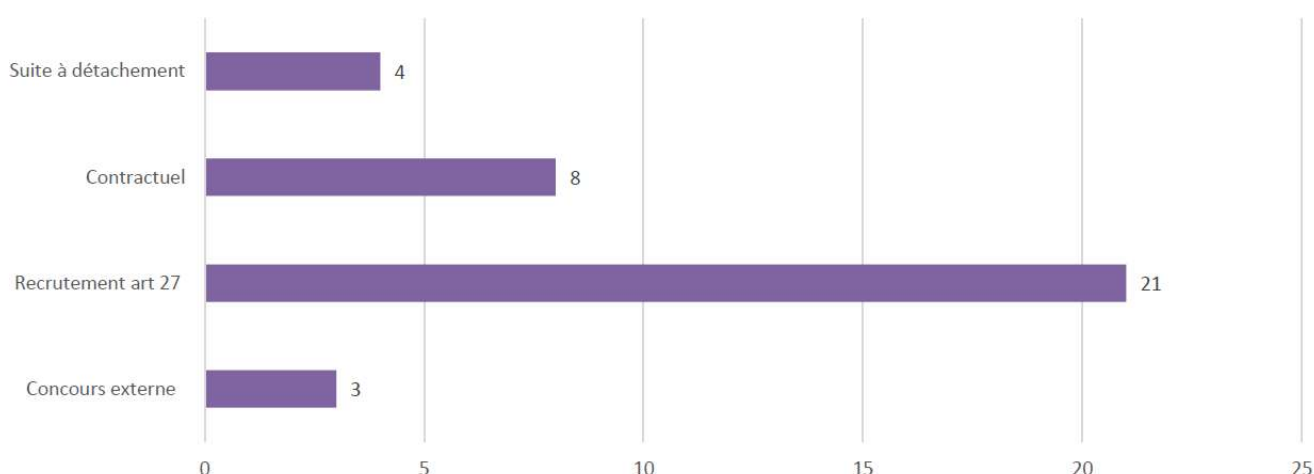
I°/ Maintien dans l'emploi

En 2021, 408 dossiers pour un montant total de 476 600€ ont été traités pour favoriser le maintien dans l'emploi. Cela correspond à une moyenne de 1 168€ par dossier. Cette baisse par rapport à 2020 (451 dossiers pour 471 200€) est imputable à la crise sanitaire.



II°/ Recrutement des travailleurs handicapés

En 2021, 36 recrutements de travailleurs handicapés ont été engagés, dont 21 recrutements dit « article 27 » donnant lieu à titularisation (2 titularisations effectives, 19 sont en cours).



III°/ Actions réalisées

A- De nouveaux outils à disposition pour améliorer le recrutement d'agents en situation de handicap

L'objectif est d'atteindre un taux de 6% dans le respect des cibles de recrutement fixées par le FIPH et la DGAFP, à savoir 40 recrutements en 2021.

De nouveaux outils destinés à favoriser le recrutement sont désormais disponibles avec la parution de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4 novembre 2021 relative au recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés. Elle décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap et détaille les dispositifs que les responsables de programme et chefs de service peuvent utiliser pour recruter ces agents.

B- Autres actions mises en œuvre pour développer le recrutement des agents en situation de handicap

Un job-dating a été organisé via l'opération DuoDay 2021 : malgré la crise sanitaire, 9 offres de duo ont été concrétisées avec notamment la participation du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, de la Secrétaire générale, du Secrétaire général adjoint et de la Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion. Pour finir, le ministère s'inscrit pleinement dans la mobilisation interministérielle pour un Etat plus inclusif avec le développement de l'emploi public des personnes en situation de handicap rappelée par la circulaire du Premier ministre du 17 novembre 2020. Sont ainsi conduits des échanges réguliers avec la DGAFP au titre des actions favorisant le recrutement des TH.

Le support de présentation au groupe de travail handicap qui s'est tenu le 20 avril 2022 annexé au présent rapport présente les données chiffrées.

CONCLUSION GENERALE ET PERSPECTIVES 2022

Le présent rapport dresse le bilan de la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail pour l'année 2021 qui aura été marquée, à nouveau, par l'impact de la crise sanitaire.

Ce rapport permet d'identifier des sujets sur lesquels il convient toujours de progresser:

- le rôle premier des acteurs de la prévention et notamment des ASS,
- l'accompagnement individuel et collectif des agents comme la cellule de signalement qui, demeurent des dispositifs à faire progresser notamment via une meilleure communication aux agents de leurs fonctionnements,
- les travaux en cours pour améliorer la couverture de la médecine de prévention au MASA,
- l'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention notamment primaires dans les domaines métiers spécifiques au ministère qui intègre une nouvelle dynamique avec le premier plan de santé au travail dans la fonction publique adopté en 2022.

Avec ce plan, les employeurs et les organisations syndicales se dotent d'une feuille de route pour améliorer les conditions de travail des agents publics et mettre la prévention primaire au cœur des démarches de santé au travail. Les thématiques de ce plan correspondant aux problématiques spécifiques au MAA seront déclinées dans le prochain programme national de prévention 2023-2026.

**ANNEXE : CF. SUPPORT DE PRESENTATION AU GROUPE DE TRAVAIL
HANDICAP DU 14 AVRIL 2022**