

Mme Virginie FARJOT	Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Sébastien FAUGÈRE	Chef de la Mission affaires générales et ressources humaines, Sous-direction Gouvernance et pilotage, Service Gouvernance et gestion de la PAC, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL	Adjointe à la Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Jacky LABORIEUX	Bureau des établissements d'abattage et de découpe, Sous-direction de la sécurité sanitaire des aliments, Service des actions sanitaires, Direction générale de l'alimentation [11 juin]
M. Samuel LE GAL	Cabinet Ergotec [11 juin]
Mme Marianne LEMÉE	Cheffe du Pôle Santé sécurité au travail, Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Laura MEINICH	Cabinet BVA [10 juin]
Mme Sylvie MONTEIL	Directrice de projet « Label Égalité-Diversité », Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Olivier PAUGET	Cabinet BVA [10 juin]
Mme Laurence PERS-PHILIPPOUX	Adjointe à la Sous-directrice des établissements, dotations et compétences, Service de l'enseignement technique, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Mme Daphné PRÉVOST	Adjointe au Sous-directeur de l'enseignement supérieur, Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Mme Céline RAOULX	Délégation du soutien aux services SG/DGAL du MAA
Mme Nadine RICHARD-PÉJUS	Adjointe au Chef du service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Béatrice ROLLAND	IGAPS
<i>représentante du personnel :</i>	
Mme Annick PINARD	Alliance du Trèfle

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

Mme Cécilia AGIER	FSU [11 juin]
M. Alain BOUNHOURE	UNSA [11 juin]
M. Frédéric CHASSAGNETTE	FSU [10 juin]
Mme Stéphanie CLARENC	Membre suppléante du CHSCTM, CFDT
Mme Nadine DELORT	FSU
M. Mickaël FORICHON	FSU [11 juin]
M. Olivier GAUTIÉ	Membre suppléant du CHSCTM, FSU
Mme Martine HARNICHARD	Membre suppléante du CHSCTM, UNSA
Mme Joëlle LE BRETHON	FSU [10 juin]
M. Jean-François LE CLANCHE	CFDT
Mme Sandrine LOMBARD	UNSA
Mme Aurore MAUCEL	FSU
M. Loïc PAYET	Membre suppléant du CHSCTM, FO
M. Mathieu PINSON	FO
Mme Nadine THEUERKAUF	CFDT [11 juin]

ASSISTAIT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :

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

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Mme Gisèle BAULAND	experte CFDT
M. Thierry PALARDY	ISST

Après vérification du quorum par Mme FALASCHI, la séance est ouverte le 10 juin 2021 à 14 heures 10 par M. SOLER.

M. SOLER souhaite la bienvenue aux représentants de l'administration : du SRH (M. MAIRE, Mme RICHARD-PÉJUS, Mme FARJOT, Mme GILLIERS-VAN REYSEL, Mme FALASCHI), de la DGAL (M. ÉVAIN), de la DGER (Mme PERS-PHILIPPOUX, Mme PRÉVOST) et de la DGPE (M. FAUGÈRE).

Préalablement à l'ouverture des débats, M. SOLER prononce la déclaration introductive suivante :

« Ce CHSCT ministériel se tient au moment où commence la décrue de la crise sanitaire, décrue que nous espérons cette fois pérenne.

Je fais le souhait que nous puissions rapidement nous réunir en présentiel afin de reprendre les réunions dans un cadre habituel.

Je voudrais particulièrement remercier les services du SRH qui ont pu organiser, selon vos souhaits, cette réunion sur deux demi-journées.

L'ordre du jour appelle l'examen cet après-midi de la présentation du baromètre social, avec une présentation du cabinet BVA, suivie des points d'information concernant la crise sanitaire.

Demain matin trois sujets sont inscrits à l'ordre du jour :

- L'état d'avancement du Programme National de Prévention ;*
- La présentation des travaux en vue du déploiement de l'outil de prévention des risques chimique par ONIRIS ;*
- La présentation de la prestation d'assistance-conseil en ergonomie des postes d'inspection vétérinaire en abattoir par ERGOTEC. »*

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme BLOT, Mme BRAULT et M. BÉRANGER lisent une déclaration liminaire au nom de la FSU, de FO et de la CGT.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme HARNICHARD déclare qu'il n'y aura pas de déclaration liminaire au nom de l'UNSA, laquelle attend de la présente réunion une discussion constructive sur une reprise en présentiel qui comporte beaucoup d'incertitudes. Par ailleurs, il va falloir réactiver la réflexion sur le transfert FEADER, certains aspects étant de la compétence du CTM et d'autres du CHSCTM, notamment les RPS.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme GIRARD lit une déclaration liminaire au nom de la CFDT.

M. SOLER remercie les intervenants pour ces déclarations, qui sont toujours des points d'alerte et de propositions. Les déclarations préalables seront annexées au procès-verbal de la réunion. Comme à l'accoutumée, il est probable qu'un grand nombre des interrogations exprimées trouveront leur réponse en séance.

M. SOLER regrette l'expression "bilan amer" figurant dans l'une des déclarations liminaires, et exprime son désaccord à titre personnel. Les instances se sont bien réunies durant la crise sanitaire. Les discussions ont été riches et animées. La vie du dialogue social a été intense, le nombre de réunions est là pour en témoigner, sur le plan quantitatif tout au moins ; sur le plan qualitatif il y aura toujours des marges de progrès. Au sujet de la médecine de prévention, on ne

peut pas parler d'“immobilisme” de l'administration, dans le contexte difficile que les représentants du personnel connaissent bien puisqu'il est souvent évoqué en CHSCTM. Des efforts soutenus et continus ont été faits, mais on ne peut guère agir à court terme sur le manque de médecins du travail. Au sujet du groupe de travail technique sur le bruit en abattoir, la date d'une première réunion sera annoncée en séance.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL précise que ce groupe de travail se réunira le 20 septembre 2021 à 14 h 00. Elle remercie le BASS pour son investissement dans ce dossier.

M. MAIRE déclare partager les remarques faites par le président du CHSCTM. En ce qui concerne les conditions de travail au bureau du Cabinet, le SRH n'avait reçu, avant l'article paru dans la presse, aucune alerte particulière, ni des IGAPS, ni de la cellule de signalement des discriminations, ni de la médecine de prévention, ni des représentants du personnel. Il faut investiguer pour apprécier la réalité de la situation, et c'est ce que l'administration a entrepris de faire, sans retard mais sans précipitation. La reprise progressive du travail en présentiel est un sujet qui sera abordé en réunion. L'administration a bien constaté la fatigue physique et mentale des agents, et y sera particulièrement attentive. L'idée générale est de revenir en présentiel plutôt à la rentrée de septembre, pour les agents à titre individuel comme pour les réunions ministérielles ou interministérielles. S'agissant de la qualité de vie au travail (QVT), de la prévention des RPS et de la qualité managériale, des plans d'action sont en préparation. Un calendrier sera proposé aux organisations syndicales à la rentrée, en veillant à une bonne articulation avec les discussions sur le télétravail, qui devraient aboutir dans les prochains mois à la signature d'un protocole d'accord. Enfin, pour ce qui est du transfert FEADER, des discussions sont en cours avec les régions ; quand les choses seront plus claires, l'administration pourra proposer aux représentants du personnel des réunions de travail et de concertation.

M. CHASSAGNETTE (FSU), tout en déclarant se garder de tout esprit de polémique, estime que parler de “bilan amer” n'est nullement exagéré. Certes, il y a eu un travail de fait, la volumétrie en témoigne, mais cela a été tout de même bien compliqué. Il ne s'agit pas particulièrement du CHSCTM, mais des échanges tenus, ou pas, sur tout le territoire, durant la crise sanitaire. Quelques exemples peuvent être donnés. La question de la reprise sera évoquée aujourd'hui, d'une façon élargie, à la demande des représentants du personnel, et il faut s'en réjouir, mais une circulaire est déjà parue sur le même sujet, sans aucun avis du CHSCTM. Cette circulaire est certes technique mais le CHSCTM aurait dû être consulté. C'est une question de culture. L'objection de la Secrétaire générale selon laquelle la circulaire n'est que la déclinaison d'une directive gouvernementale bien cadrée est un peu courte. La FSU appelle le président du CHSCTM à se montrer plus vigilant. Dans l'enseignement agricole, le sujet est le même : le protocole a été calqué sur celui du MEN, mais ce n'est assurément pas une bonne raison pour ne pas en parler en amont en CHSCTM. Il est fatigant d'insister, de marteler encore et toujours de la nécessité de consulter les instances de concertation. L'administration proteste de sa bonne foi et persiste dans les mêmes erreurs. Dans la région Centre-Val-de-Loire, où les instances régionales se sont bien réunies, 3 CoHS sur 11 ne se sont réunies que plus d'un mois après la reprise des cours, alors que les représentants du personnel avaient des choses à dire. Au sujet de la médecine de prévention, si l'on a pu observer un certain nombre d'initiatives locales, dans bien d'autres endroits l'immobilisme est manifeste. Dans la région Pays-de-La-Loire, 14 agents de l'enseignement agricole ont porté plainte, et l'administration a été condamnée, avec des jours d'astreinte si rien n'est fait ; la DRAAF était absente au tribunal. Le dossier de la médecine de prévention doit être pris en compte collectivement. La FSU propose un travail en concertation sur le sujet. Il ne faut pas laisser les DRAAF et les SRFD seuls et démunis devant un tel problème.

Mme CLARENC (CFDT) déclare que les représentants du personnel attendent depuis longtemps un plan d'action de prévention des RPS. Au sujet du bureau du Cabinet, à l'administration

centrale, la CFDT a demandé un point sur la réorganisation de cette structure, en raison des problématiques constatées en termes de RPS et de conditions de travail. L'administration a refusé d'accéder à cette demande. Les organisations syndicales alertent l'administration mais ne sont pas écoutées. Le bureau du Cabinet est loin d'être le seul exemple. Les organisations syndicales ont aussi alerté l'administration sur la situation à l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), et là non plus rien n'a bougé.

M. LE CLANCHE (CFDT) souligne l'importance d'avancer tous ensemble sur le sujet des RPS. C'est un problème épineux qui pourrit les services. En traitant véritablement le sujet au fond, tout le monde serait gagnant. Un agent en souffrance subit sa situation, et trop souvent on lui demande de changer de structure, alors qu'il est la victime. Il faut trouver autre chose. On ne résout aucun problème de cette façon.

M. SOLER déclare qu'on ne peut pas soutenir que rien n'a été fait sur les RPS, mais il faut effectivement progresser.

M. BÉRANGER (FSU) lit des extraits d'un article intitulé "Cris, humiliations et larmes au ministère de l'Agriculture", paru le 9 juin 2021 dans un organe de presse, "Street Press". On en a froid dans le dos ! La situation décrite est très grave. C'est bien d'un management de terreur dont il est question. Les propos rapportés sont violents, insultants, humiliants : "Tu vaux zéro ; tu fermes ta gueule ; c'est moi la Cheffe ; vous êtes des nuls ; vous ne savez pas travailler !", etc. Une personne est nommément mise en cause, et différents acteurs de prévention le sont en raison de leur fonction. Si tout cela est faux, il faut engager des poursuites en diffamation, et sans attendre. L'administration doit répondre.

M. MAIRE répond qu'il faut raison garder. Il ne faudrait pas faire un procès sur la seule base d'un article paru dans un journal qui n'a pas une forte audience et qui porte atteinte à l'honneur d'une personne. Il faut redire que le SRH n'avait pas été alerté avant la parution de cet article.

M. SOLER comprend l'émotion des représentants du personnel à la lecture de l'article. Il convient maintenant de rétablir la vérité des faits, avant de tirer dans un second temps toutes les conclusions qui s'imposeront.

Mme MAUCELI (FSU) estime que les méthodes de management décrites dans l'article se retrouvent ailleurs dans le ministère.

M. SOLER répond que ce n'est certainement pas dans la culture du ministère de tenir les propos rapportés dans l'article.

Mme MAUCELI (FSU) reconnaît que le management de terreur et de discrimination, notamment syndicale ou relative au handicap, n'est pas généralisé, mais il n'est pas exceptionnel non plus. Les RPS existaient avant la crise sanitaire, et les OS en avaient bien alerté l'administration, y compris en CHSCTM il y a un an dans une intervention de Mme ALCANIZ. On a vu des managers toxiques rester en place, même après qu'une inspection mette en cause leurs méthodes. Un exemple précis pourrait être donné dans le secteur de l'enseignement technique agricole.

M. SOLER déclare qu'il peut se trouver des cas isolés, mais qu'il ne faut pas généraliser.

M. CHARASSE (FO) estime que les représentants du personnel sont entendus mais pas écoutés. Il en veut pour signe les réponses de l'administration aux avis émis en CHSCTM, qui donnent très rarement raison aux organisations syndicales quand elles ne répondent pas à côté.

M. MAIRE réaffirme que l'administration n'avait pas reçu d'alerte sur les conditions de travail des agents du bureau du Cabinet. Il aurait fallu qu'une ou plusieurs organisations syndicales présentes à l'administration centrale fassent un signalement en bonne et due forme au SRH ; or elles ne l'ont pas fait.

Mme CLARENC (CFDT), secrétaire du CHSCT de l'administration centrale, répond que l'alerte avait bien été donnée. Qu'est-ce qu'une alerte en bonne et due forme ? De quoi le SRH avait-il besoin de plus pour agir ? La réalité est que les organisations syndicales ne sont pas écoutées, jamais. Les agents rapportent des propos mais tiennent à la confidentialité, c'est pourquoi certaines alertes ne peuvent pas être très documentées.

M. SOLER met fin à la discussion sur ce point précis. Un retour d'information sera fait devant les représentants du personnel.

M. CHARASSE (FO) demande confirmation que tous les agents du bureau du Cabinet relèvent bien de la compétence du CHSCT de l'administration centrale. Si ce n'est pas le cas, de quel CHSCT dépendent-ils ?

M. CHASSAGNETTE (FSU) tient à dire que toutes les organisations syndicales sont dans cette affaire totalement solidaires de la secrétaire du CHSCT AC, Stéphanie CLARENC. Il faut que l'administration en soit bien consciente. Le sujet n'est pas simple mais il est grave. Il faudra bien analyser ce qui s'est passé, en incluant le rôle joué par les intervenants en Santé-sécurité au travail, largement cités dans l'article, l'IGAPS, l'ISST, le médecin du travail, le chef du SRH... Il faut investiguer très sérieusement. On ne peut s'empêcher de faire un lien avec la Secrétaire générale du ministère, qui a déclaré qu'elle n'avait pas suivi un avis de CAP parce que, pour elle, les questions de harcèlement sexuel, "c'est zéro tolérance". Le zéro tolérance ne doit pas se cantonner au harcèlement sexuel. Il faut rappeler ici la teneur de l'article 40 du Code de procédure pénale : « (.../...) *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* »

Mme MAUCELI (FSU) déclare que les agents ne veulent plus qu'on donne leurs noms lorsqu'il y a un problème, parce que les risques pour eux-mêmes sont trop importants. Le harcèlement moral est gravissime, et le dénoncer peut bloquer les carrières des donneurs d'alerte.

M. SOLER demande aux organisations syndicales de signaler à l'administration, en donnant un maximum de précisions, toute situation de discrimination ou de harcèlement dont elles auraient connaissance.

I – Actualités COVID – accompagnement à la sortie de crise

Intervention de la DGER pour l'enseignement technique

Mme PERS-PHILIPPOUX rappelle que des bilans chiffrés sont transmis chaque semaine aux représentants du personnel siégeant au CTM et au CHSCTM. On a pu observer une augmentation des cas la semaine dernière, mais sur un niveau bas. Le nombre de fermetures de classes est en diminution. Dans les Outre-mer, la situation est plutôt bonne, avec deux points

d'attention en Guyane et à la Réunion. En Nouvelle-Calédonie, on est sur du présentiel à 100 %. Tous les DOM ont été livrés en autotests ; ailleurs, ils sont à la charge des collectivités locales. Le taux de télétravail est de 33 %, en baisse significative en raison de l'amélioration de la situation sanitaire. Il faut aussi noter que sur la plate-forme « Touscaps », mise à la disposition des établissements, ont été intégrés des éléments sur les autotests. La dernière mise à jour de la FAQ date du 4 juin 2021 ; aucun élément nouveau n'est intervenu depuis. Pour ce qui est de l'organisation des examens, le protocole sanitaire du MAA est aligné sur le protocole sanitaire du MEN. Par ailleurs, une fiche conçue et réalisée par le réseau des ISST sur la qualité de l'air a été diffusée le 12 mai 2021. Enfin, on s'oriente vers la publication d'un bilan par quinzaine et non plus chaque semaine.

Intervention de la DGER pour l'enseignement supérieur

Mme PRÉVOST signale une baisse significative des nouveaux cas depuis plusieurs semaines. 7 ou 8 écoles sont exemptes de tout cas. Sur la vaccination, aucune remontée statistique n'a été mise en place. L'École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT) et Agrosup Dijon ont conclu une collaboration avec les Centres hospitaliers universitaires (CHU) de proximité. Les protocoles sanitaires ont été actualisés le 18 mai 2021 ; ils incluent toutes les indications utiles sur l'organisation et le déroulement des examens et concours en présentiel. En l'état actuel des choses, c'est un calendrier normal qui est prévu pour une rentrée de septembre qui devrait avoir lieu très largement en présentiel. La FAQ sera bien sûr actualisée en fonction de l'évolution de la situation.

M. SOLER ouvre la discussion sur les questions liées au secteur de l'enseignement.

Mme BRAULT (FSU) estime que le discours tenu par l'administration est bien optimiste, comme si elle était assurée d'en avoir fini avec la pandémie, alors que certains spécialistes anticipent une quatrième vague, que les vaccinations n'empêcheront pas, dès le mois d'octobre, et peut-être même avant. La FSU demande la convocation d'une réunion plénière du CHSCTM avant la rentrée, précédée bien entendu par l'envoi de nouveaux documents de travail. On ne peut pas faire l'impasse sur de nouveaux protocoles. Dans certains établissements, aucun autotest n'a été distribué. Lorsque les représentants du personnel questionnent sur ce sujet des représentants locaux de l'administration, ceux-ci répondent que « les autotests sont encore en Chine ». Est-ce bien sérieux ? L'organisation actuelle des examens est un véritable scandale. Il n'y a eu aucune anticipation sur l'allègement des programmes. Il aurait fallu prendre en compte le fait que les conditions et le contenu de l'enseignement dispensé n'ont pas été les mêmes sur tout le territoire, d'un établissement à l'autre. La FSU souhaitait qu'il n'y ait pas d'examens. L'administration a méprisé les personnels, enseignants comme non enseignants. En ce qui concerne la vaccination, il n'y a pas eu de campagne du ministère, les agents ont été laissés à eux-mêmes. Enfin, au sujet de la rentrée, on comprend bien que l'administration suppose qu'elle se déroulera normalement, mais il se pourrait bien que ce ne soit pas le cas. Il faut donc la préparer sérieusement, en anticipant différents scénarios, tant au niveau sanitaire qu'au niveau pédagogique.

M. LE CLANCHE (CFDT) partage les inquiétudes exprimées au sujet de la prochaine rentrée. L'administration envoie un mauvais message en laissant entendre que la rentrée de septembre sera normale. La crise sanitaire en cours est pleine de surprises, et il est essentiel d'anticiper. Par ailleurs, c'est toujours un sujet d'étonnement de constater que dans les écoles vétérinaires aucune campagne de vaccination n'a été organisée, alors qu'une main d'œuvre parfaitement qualifiée est disponible sur place. Il faudra aussi anticiper un « plafond de verre » de 50 % à 55 % de vaccinations, un taux dont on sait bien qu'il n'est pas suffisant pour atteindre une immunité collective.

M. DOS SANTOS (FSU) signale qu'en Guyane, les agents du MAA travaillent dans des conditions fortement dégradées. Pour revenir à l'organisation des examens, la fourniture de masques et d'autotests n'est bien souvent pas prévue. Par ailleurs, parmi les spécificités de l'enseignement agricole, figure le regroupement des enseignants pour les corrections ; or l'administration n'en a tenu aucun compte, ni pour le technique ni pour le supérieur. Enfin, il faut noter que l'interdiction de se réunir avant le 9 juin 2021 n'a pas été respectée partout.

M. CHARASSE (FO) a noté l'information donnée d'une baisse globale de l'incidence en France. C'est très bien, mais il faut regarder les chiffres en détail. L'incidence chez les 15-17 ans est élevée dans certains départements. À la Réunion, le taux d'incidence est assez élevé (136), bien que nettement moins qu'en Guyane. Au sujet de la purification de l'air intérieur, il relève de la responsabilité du MAA de prendre l'attache des régions, afin que des dispositifs de purification d'air soient installés dans tous les lycées de l'enseignement technique agricole pendant l'été.

Mme GIRARD (CFDT) considère que l'organisation des examens relève souvent du « Système D ». Il faut remercier les équipes, qui doivent faire face à la démotivation de certains élèves. Le distanciel va peut-être reprendre à la rentrée de septembre, c'est pourquoi il est important d'homogénéiser les dispositifs au niveau national. Certains enseignants sont encore mal formés au sujet. À noter qu'un EPL a connu une semaine sans accès au réseau ni aux imprimantes, et cela a été très compliqué de travailler dans ces conditions.

M. DOS SANTOS (FSU) rappelle que les examens ne sont pas terminés et que certains problèmes n'ont toujours pas été résolus. Certains correcteurs se sont désistés, d'autres n'ont eu accès à aucun hébergement ni service de restauration. Un report d'épreuves au mois de septembre est envisagé. C'est l'image du ministère qui pâtit des ratés de l'organisation des examens.

Mme GIRARD (CFDT) déclare qu'il n'y a pas de travail correct quand le personnel n'est pas assez nombreux.

M. CHASSAGNETTE (FSU) fait observer que, dans la région Occitanie, le variant Delta est en nette progression, dans une tendance haussière marquée. En ce qui concerne l'organisation des examens et les protocoles sanitaires, plusieurs points de vigilance sont à relever : le brassage des personnes, les points de regroupement, le croisement des candidats, le sens des circulations ; cela peut devenir un problème important lors des épreuves orales, qui n'ont pas encore eu lieu. En ce qui concerne la fiche sur l'aération, deux points sont à évoquer : 1) un aspect politique, c'est pourquoi la FSU demande une initiative gouvernementale en direction des conseils régionaux pour l'installation de capteurs d'airs dans les lycées ; 2) un aspect administratif, c'est pourquoi la FSU demande une initiative du MAA en direction du gouvernement pour qu'il intervienne auprès des conseils régionaux. Cela aiderait aussi les organisations syndicales dans leurs propres démarches auprès des conseils régionaux. Toujours sur les capteurs, les représentants du personnel ont reçu des retours concordants selon lesquels des ISST auraient déclaré que les capteurs d'air seraient des gadgets, confirmant ainsi l'avis de certains directeurs d'établissement. On a l'impression que sur ce sujet les ISST varient au gré du vent, y compris parfois le même ISST en fonction des ses interlocuteurs. Ce discours différencié est déstabilisant.

M. SOLER prend note de l'observation, qui sera examinée avec toute l'attention voulue dans le cadre du réseau des ISST.

Mme PERS-PHILIPPOUX répond aux questions exprimées par les représentants du personnel. La situation est effectivement variable d'une région à l'autre et d'une semaine à l'autre. La forte

progression de cas en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie a bien été relevée par la DGER, qui reste vigilante. Les autotests ne sont pas « en Chine » ; certains approvisionnements ont été décalés, mais la DGER n'a reçu aucun retour de régions qui n'auraient pas été livrées. Si les représentants du personnel ont eu connaissance de défauts d'approvisionnement précis, qu'ils s'adressent à la DGER ou demandent à la DRAAF concernée de le faire., En ce qui concerne la ventilation et les capteurs d'air, aussitôt après la rédaction de la fiche, contact a été pris par le directeur général adjoint de la DGER avec les directeurs de l'éducation des régions. Les suites données feront l'objet d'une information des organisations syndicales. Par ailleurs, la DGER a bien noté les interventions sur une inquiétude relative au relâchement du respect des mesures de prévention ainsi que sur la fragilisation des apprenants. Au sujet de la prochaine rentrée scolaire, personne n'est optimiste et il convient bien sûr d'être vigilant, là encore.

S'agissant des modalités d'organisation de la rentrée 2021, Mme PRÉVOST fait observer que le Premier ministre a indiqué, à ce stade, compte tenu de la situation sanitaire, que la rentrée pourra se faire dans des « conditions normales », en présentiel ; toutefois, dans le cas où la situation épidémique devrait se dégrader, les établissements doivent pouvoir rapidement mettre en place une situation de repli. S'agissant de la vaccination, pour ne citer qu'un exemple, à l'ENVT, où une vaccination interne a été mise en place (campagnes de vaccination en avril et en mai 2021), 160 agents ont été vaccinés ; en outre, des personnels de l'établissement se sont déclarés volontaires pour vacciner.

M. CHASSAGNETTE (FSU) souligne l'importance de travailler sur plusieurs scénarios pour la rentrée 2021, en prenant en considération l'aspect sanitaire et aussi l'aspect pédagogique.

Mme PRÉVOST signale qu'une réunion interministérielle se tient aujourd'hui même, et rappelle que la DGER est en contact permanent avec le ministère chargé de l'Enseignement supérieur.

Mme PERS-PHILIPPOUX déclare avoir bien compris l'attente des organisations syndicales sur les dispositifs à mettre en place à la rentrée.

Intervention de la DGAL

M. ÉVAIN déclare que le dernier cas d'influenza aviaire identifié remonte au 3 mai 2021, et que la France se situe dans un niveau de risque « négligeable » depuis le 28 mai 2021. Une nouvelle feuille de route est en cours d'élaboration ; elle devrait être achevée en juillet et comportera une nouvelle définition des risques de diffusion de l'influenza aviaire. Cette mission a été confiée au CGAAER. La DGAL remercie les agents mobilisés dans les départements touchés.

Pour ce qui concerne les contrôles aux frontières mis en place à la suite du Brexit, on enregistre une activité en progression lente depuis le mois de janvier 2021, un peu supérieure à 11 % en mai. 34.000 lots ont été contrôlés depuis le 1^{er} janvier 2021, dont 83 % à Calais et à Boulogne-sur-Mer. Dans les Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), quelques cas de contamination au Covid-19 ont été observés. L'organisation a pu s'adapter sans trop de difficultés ; les remplacements au pied levé ont été difficiles mais néanmoins assurés grâce à la mobilisation des agents.

Pour ce qui concerne les abattoirs, un cluster identifié à l'abattoir de Saint-Gaudens, en Haute-Garonne, a été évoqué lors de la précédente réunion plénière du CHSCTM. À Châteaubriant, en Loire-Atlantique, un cas isolé a été identifié à la mi-avril ; un appui a été obtenu du département voisin du Maine-et-Loire, ce qui a permis d'assurer la continuité du service d'inspection vétérinaire. Un autre cas a été identifié ensuite dans le même abattoir, avec diminution de l'inspection et donc de l'activité de l'abattoir.

Mme CLARENC (CFDT) demande si, en cas de contamination au Covid-19 dans un abattoir, l'exploitant est tenu d'informer la DDecPP sur les cas survenus chez ses propres salariés, et quelle suite donne l'administration. Par ailleurs, dans certains abattoirs il n'est attribué qu'un seul masque de protection par jour, ce qui est notoirement insuffisant dans une ambiance très humide.

M. CLAVEL confirme que dans une zone humide les masques doivent être renouvelés toutes les deux heures. Un seul masque par jour ne constitue pas une dotation suffisante dans un abattoir. Cette exigence n'est pas nouvelle et figure dans les fiches actions communiquées aux services.

Mme CLARENC (CFDT) signale que cette préconisation n'est pas appliquée partout.

M. BÉRANGER (FSU) déclare que les SIVEP tournent actuellement à plein régime, et qu'il faudrait prévoir des recrutements supplémentaires pour cet été, certains agents ayant démissionné pour aller travailler dans le privé.

Mme HARNICHARD (UNSA) demande, au sujet des protocoles Brexit, ce qui est prévu quand un remplacement doit se faire subitement en cours de journée. Elle souhaiterait par ailleurs que les « Bulletins hebdomadaires Covid-19 Télétravail » transmis par le BASS incluent des chiffres détaillés sur les agents des abattoirs et ceux des postes de contrôle aux frontières mis en place après le Brexit.

Mme BLOT (FO) se demande, comme Mme CLARENC, quels échanges ont lieu entre l'administration et les abatteurs lorsque des cas de contamination sont identifiés, que ce soit chez les fonctionnaires ou chez les salariés.

M. ÉVAIN précise que le second cas survenu à l'abattoir de Châteaubriant concernait un salarié de l'abattoir. Il y a obligation pour l'abatteur de coopérer avec le service d'inspection, mais il faut bien constater des réticences manifestes dans certains abattoirs. Les agents isolés doivent être testés. Dans les SIVEP, le plafond d'activité n'a pas encore été atteint. Des difficultés sont prévisibles dès cet été. Elles ont été largement anticipées par les DRAAF, qui doivent cependant faire face à des problèmes de recrutement, notamment de vétérinaires. Le trafic de nuit est peu important, ce qui pourrait entraîner, après évaluation, l'abandon total ou partiel des contrôles nocturnes.

M. ÉVAIN informe l'assistance qu'il va quitter ses fonctions à la DGAL pour rejoindre le CGAAER. Il sera remplacé à son poste par Mme SOUBEYRAN. Il remercie le président du CHSCTM, les ISST et les représentants du personnel pour la qualité du dialogue social qu'ils ont su préserver dans une période difficile.

M. SOLER remercie M. ÉVAIN pour avoir toujours su répondre, précisément et complètement, avec beaucoup de professionnalisme, aux questions posées en CHSCTM.

M. BÉRANGER (FSU) se réjouit de l'avancée obtenue sur les horaires de nuit pour les agents des abattoirs, mais considère que les agents attendent autre chose, autre chose aussi que des remerciements par ailleurs justifiés.

Mme DELORT (FSU) signale qu'à l'ASP (Agence de services et de paiement) [dont les agents ne sont pas rattachés au CHSCTM], les agents ont été obligés de revenir en présentiel au moins une journée par semaine, à marche forcée. C'est regrettable et même brutal, alors qu'il aurait fallu faire du cas par cas.

Intervention du SRH

Mme FALASCHI fait un point sur la situation en Outre-Mer, en signalant n'avoir reçu aucune information récente pour les départements de Mayotte et de la Réunion. En Guyane, on observe une amélioration mais la situation est délicate. En Martinique, l'évolution favorable constatée antérieurement se poursuit. En Guadeloupe, un CHSCT s'est réuni le 2 juin 2021 ; la situation est gérée avec pragmatisme et sens des responsabilités. Dans la totalité des DOM, les dispositifs de vaccination sont très larges, rendant inutile toute offre complémentaire.

Mme FALASCHI fait un point sur la situation des vaccinations. Au MAA, comme cela a déjà été dit en CHSCTM, les agents bénéficient d'un dispositif complémentaire au dispositif de droit commun, les maîtres-mots de l'opération étant volontariat, anonymat, et confidentialité. Le MAA agit en partenariat avec « MFP Services », avec un comité de pilotage, mais ne dispose pas de données chiffrées communicables, en raison du refus des services de médecine du travail de communiquer. Le MAA ne dispose de chiffres que pour l'administration centrale. Depuis le 1^{er} juin 2021, la vaccination est ouverte à toutes les personnes de plus de 18 ans. Les médecins du travail peuvent vacciner. Dès le 21 juin 2021, des doses du vaccin « Moderna » seront disponibles pour tous les médecins du travail, sur le portail du ministère de la Santé. Certaines structures ont conventionné avec des pharmaciens pour faire vacciner leurs agents, d'autres ont renvoyé leurs agents vers l'offre grand public.

II – Présentation du baromètre social ministériel

Mme GILLIERS-VAN REYSEL rappelle qu'une présentation de ce baromètre social ministériel a été envoyée aux membres du CHSCTM le 23 avril 2021. L'enquête de Brûlé, Ville et Associés (BVA), un groupe d'études et de conseil, expert en sciences comportementales, s'est déroulée du 1^{er} octobre au 6 novembre 2020. Les agents en DDI n'étaient pas concernés par ce baromètre social, mais par celui du ministère de l'Intérieur, conduit à peu près simultanément et suivant un questionnement très proche. Par rapport à l'enquête précédente, un chapitre a été ajouté sur le premier confinement dû à la crise sanitaire survenue en mars 2020. La version définitive a été arrêtée en janvier 2021 et présentée dans diverses instances de concertation, avant le CHSCTM d'aujourd'hui. Un plan d'action va suivre, comme l'administration s'y était engagée, à la suite d'ateliers conduits dès le mois de juillet prochain.

Mme MEINICH puis M. PAUGET présentent au nom du cabinet BVA la deuxième vague d'enquête, à l'aide du diaporama transmis aux membres du CHSCTM. Le taux de retour exploitable atteint le chiffre de 30 %, avec 5.382 répondants, qui sont plutôt des femmes, plutôt des titulaires, et plutôt de catégorie A. On a pu relever un fort impact de la crise sanitaire sur la santé physique et psychique des agents.

M. SOLER remercie beaucoup les intervenants pour cette présentation très intéressante, et ouvre la discussion.

M. LE CLANCHE (CFDT) remercie pour cette présentation très attendue, même si elle n'est pas inédite puisque d'autres instances en ont déjà bénéficié, et formule 5 groupes d'observations :

- Le plan méthodologique rend la comparaison malaisée avec le précédent baromètre. On manque de précisions quand à la répartition hommes/femmes, et c'est important. Choisir les

vacances de la Toussaint pour procéder à une enquête paraît étrange, et en tout cas à éviter pour l'avenir ;

- Un baromètre numérique est en cours, mais tous les agents n'ont pas reçu le questionnaire. Du 1^{er} au 18 juin, c'est vraiment très court alors qu'on se trouve en période d'examens. Prolonger l'enquête jusqu'à la fin juin 2021 serait souhaitable ;

- Le paradoxe de 2017 subsiste, avec un pessimisme bien perceptible des agents pour l'avenir. La moitié des agents considère que leurs conditions de travail se dégradent. C'est un signe, et il est mauvais ;

- La qualité du management est globalement satisfaisante, mais plus on monte, plus l'insatisfaction augmente ;

- Le taux d'exposition à des actes de violence et de harcèlement (réponse « oui » à 35 %) est très élevé. Les problèmes surviennent surtout avec les usagers. Des mesures sont à prendre, des formations sont à organiser : la situation ne peut pas rester en l'état.

M. SOLER répond que ce dernier point est un vrai sujet, bien identifié. Il faut assurer l'accompagnement des agents.

M. BÉRANGER (FSU) considère que l'enquête doit être bien située dans le temps. Le premier confinement, qui a débuté en mars 2020, s'est relativement bien passé. La situation s'est considérablement dégradée au moment du 2^e confinement, à l'automne, donc après l'enquête. Les chiffres présentés ne correspondent pas à la situation d'aujourd'hui. En comparant 2017 et 2021, les chiffres ne changent pas beaucoup, le taux de confiance est toujours aussi bas. Qu'a fait l'administration durant ces quatre années ? La charge de travail est estimée inadaptée pour un agent sur deux : il faut y réfléchir. Sur les violences, on constate une explosion : il faut trouver des solutions ; c'est un sujet à traiter, en se donnant des objectifs. En conclusion : le baromètre social décrit une situation bien médiocre ; les conditions de travail ne s'améliorent pas.

M. SOLER répond que l'enquête pointe ce que doivent être les pistes de travail pour progresser tous ensemble.

M. DOS SANTOS (FSU) rappelle que les organisations syndicales, et notamment la FSU, font leurs propres enquêtes. Le ressenti des agents est bien évidemment très important, mais il ne faut pas oublier les outils réglementaires. L'administration a des obligations qu'elle ne remplit pas, par exemple celle de présenter chaque année devant le CHSCTM un rapport sur l'état de la médecine de prévention. C'est dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982, article 28 ! Ce n'est pas fait. La FSU demande la production de ce rapport, chaque année. Par ailleurs, les travaux du CHSCTM sont en principe accessibles sur l'Intranet. Pour certains personnels, dans le secteur de l'enseignement, ces documents sont très difficiles d'accès.

Mme GIRARD (CFDT) estime qu'il faudrait mettre en perspective les chiffres présentés, parce que si ce sont des agents de catégorie A qui ont répondu majoritairement, les chiffres sont faussés. Il faudrait comparer avec la structure d'emploi du ministère et donner des chiffres corrigés.

M. MAIRE répond que l'absence de redressement permet de comparer avec les chiffres de 2017, où l'enquête présentait des chiffres bruts, comme cette année.

M. PINSON (FO) estime que le baromètre donne beaucoup de chiffres et peu d'analyses. Il faudrait parler des restructurations, de la baisse des effectifs, de la communication inadaptée, de la fracture entre les agents et leurs directions, bref de tout de qui est source de dégradation des conditions de travail, et la liste est longue. FO demande un plan d'actions en urgence. Il y a une

forte marge de progression. Il faut arrêter les réformes, arrêter les diminutions d'effectifs, et mieux communiquer.

Mme LOMBARD (UNSA) estime qu'avec un panel de 10 % de catégorie C et 60 % de catégorie A, le résultat est faussé. Le baromètre n'est pas le reflet exact de la réalité, mais il donne des indications : 36 % des agents se plaignent d'un manque de soutien de leur hiérarchie, 45 % des agents seulement connaissent la cellule de signalement des discriminations. L'UNSA demande quelles suites l'administration donnera à cette enquête. Il est temps d'agir !

Mme HARNICHARD (UNSA) estime que le changement dans le choix du cabinet rend difficile les comparaisons, mais ce baromètre social est tout de même un travail important bien utile, certes arrivé un peu tard en 2020. Comme cela a été dit, il y a beaucoup de chiffres et peu d'analyses. Il faudrait procéder à une analyse qualitative, et aussi, c'est très important et l'UNSA y est très attachée, introduire des données genrées, comme pour toutes les enquêtes. Elle rejoint ici l'intervention précédente d'un représentant de la CFDT.

Mme PINARD (AdT) estime qu'un plan d'action universel n'aurait pas beaucoup de sens, en raison des grandes différences entre les structures (administration centrale, enseignement, etc.). Il faudra segmenter le plan d'action, en veillant à rester au plus proche du terrain.

Mme BLOT (FO) partage les propos de Mme LOMBARD au sujet de la méconnaissance des agents sur les outils mis à leur disposition. Les agents s'adressent souvent aux organisations syndicales pour obtenir des informations, ce qui signifie que la communication par l'administration est insuffisante.

Mme DELORT (FSU) partage ce qui vient d'être dit par d'autres représentants du personnel, notamment au sujet de l'inquiétude des agents et de la demande d'un plan d'actions. La cellule de lutte contre les discriminations n'est pas assez connue, pas assez saisie, pas assez rapide. La lenteur décourage les agents. Par ailleurs, on voit peu de réponses d'agents de catégorie C. L'administration a-t-elle analysé le problème ? Pourquoi si peu de réponses ? Manifestement, les agents de catégorie C ont des difficultés à répondre à ce type d'enquête.

M. COPPÉRÉ (UNSA) souhaiterait attirer l'attention sur le « slide » 22 du diaporama présenté en séance, qui fait apparaître une évolution professionnelle insuffisante. Le CT Formco va devoir se pencher sur cette question. La problématique de la formation tout au long de la carrière est absolument capitale.

M. SOLER remercie le SRH et le cabinet BVA pour le travail lourd et conséquent qui a été fait. Rendez-vous est pris pour le prochain baromètre.

M. MAIRE souhaite apporter des éléments de réponse aux intervenants, notamment sur la représentativité de l'enquête. La répartition des agents du ministère entre catégories, telle qu'elle apparaît dans le bilan social, est la suivante :

- 60 % d'agents de catégorie A ;
- 25 % d'agents de catégorie B ;
- 8,2 % d'agents de catégorie C.

On constate donc que l'enquête est globalement représentative. Les agents de catégorie C ne s'y trouvent pas sous-représentés. Par ailleurs, l'accompagnement des agents et des managers, notamment en période de restructuration, est une préoccupation constante de l'administration. Le nombre élevé de collègues apparaissant comme étant victimes de violences ou de harcèlement est une surprise. Il faut empêcher que ces situations de violence et de harcèlement se produisent, et les traiter par un travail de fond. Il est aussi important d'informer les agents sur les ressources

mises à leur disposition. Au sujet de la cellule de signalement des discriminations, une campagne d'information a été faite postérieurement à l'enquête, et le dispositif sera amélioré. À la suite de ce baromètre social, un plan d'action concret et détaillé sera élaboré et discuté en CHSCTM.

M. SOLER remercie encore les représentants du cabinet BVA pour leur présentation.

[La réunion, suspendue le 10 juin 2021 à 18 h 30, reprend le 11 juin 2021 à 9 h 05]

Information sur la note de service du 3 juin 2021

Mme FARJOT présente la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-420 du 3 juin 2021 : « Organisation du travail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dans le cadre de l'allègement progressif des restrictions lié à l'amélioration de la situation sanitaire, et en application du protocole national pour assurer la santé des agents face à l'épidémie de Covid-19 ». Le dispositif est adaptable et pourra être complété en fonction du contexte local. La note de service est plus condensée que celle qui est parue l'année dernière, parce que depuis l'année dernière une boîte à outils est disponible, dont la FAQ, ainsi que différents protocoles qui complètent la note. Depuis le 9 juin 2021, on est passés à un objectif de 3 jours de télétravail par semaine, et l'on passera au 1^{er} juillet à 2 jours de télétravail par semaine. À la rentrée s'ouvrira une nouvelle période transitoire appelée à prendre fin au plus tard le 31 décembre 2021, jusqu'à un nouvel accord sur le télétravail avec les organisations syndicales. En attendant, le télétravail est toujours validé par les chefs de service selon une procédure simplifiée, après un dialogue de proximité. La pratique des horaires élargis subsiste, sous réserve des nécessités du service. Le principe des réunions à distance est maintenu, mais les réunions en présentiel sont possibles sous certaines conditions (une personne par mètre carré). En ce qui concerne les personnes vulnérables, la situation est inchangée, dans l'attente d'un avis du Haut conseil de la santé publique (HCSP). Une attention particulière est par ailleurs toujours portée aux agents en situation de handicap. Pour ce qui est de la restauration collective, les jauges ont été ajustées, il ne doit pas y avoir plus de 6 personnes par table ; les plages horaires restent adaptées, et la restauration sur le lieu de travail est toujours possible sous certaines conditions. L'aération des espaces clos, la mise à disposition de gels hydro-alcooliques, les gestes barrières, etc. ne changent pas. Les autorisations d'absence sont gérées avec souplesse dans le cas où la vaccination produirait un effet secondaire chez un agent. Le respect des règles sanitaires se fait avec un accompagnement managérial des équipes, et une articulation avec les réseaux de soutien aux agents (assistants de service social, assistants de prévention, formateurs, etc.).

Mme HARNICHARD (UNSA) fait remarquer que tous les agents n'ont pas accès à un restaurant administratif, et qu'il faudrait continuer à les accompagner chaque fois que nécessaire, en prolongeant autant que de besoin les mesures exceptionnelles édictées au début de la crise sanitaire.

Mme CLARENC (CFDT) s'interroge sur la légalité de pratiques consistant pour certaines MAG à vouloir contacter directement le médecin traitant d'agents vulnérables.

M. PAYET (FO) déclare que la possibilité de s'adapter au contexte local ne doit pas conduire à contourner les règles. Il faudrait le préciser. Certains chefs de service sont manifestement trop pressés de retrouver leurs agents en présentiel, et ne tiennent pas compte de la circulaire du 26 mai 2021.

Mme BLOT et M. PAYET (FO) rappellent qu'au 1^{er} septembre 2021, une nouvelle période transitoire va s'ouvrir en matière de télétravail, ce qui pourrait conduire, si l'on ne clarifie pas les choses, à ce que des agents en télétravail exceptionnel ne puissent pas accéder à une position de télétravail normal, s'ils n'ont pas fait une demande dans les formes en temps utile.

En réponse à M. DOS SANTOS (FSU), qui regrette l'absence en cette seconde demi-journée de réunion de tout représentant de la DGER, M. SOLER déclare que les sujets DGER auraient dû être traités en totalité la veille ; mais toutes les questions concernant la DGER lui seront transmises.

M. DOS SANTOS (FSU) signale une tendance manifeste de chefs de service à anticiper -des exemples pourraient être cités en Gironde, et aussi en Île-de-France- en ne respectant pas les dates indiquées dans la note de service. Des dérives ont été constatées, par exemple lors de l'organisation de réunions de travail ou de conseils de classe.

Mme FARJOT répond au sujet de la restauration que, de manière transitoire, déjeuner au bureau est toujours possible, dans les règles fixées pendant la crise sanitaire. Au sujet des personnes vulnérables et de l'indispensable respect strict du secret médical, le Dr BENOLIEL sera invitée à s'exprimer. La note de service du 3 juin 2021 sera actualisée à la rentrée, après échanges avec les représentants du personnel. Le retour sur site a pu être accéléré pour certains métiers, et les métiers sont différents selon les structures, d'où l'idée d'une certaine souplesse.

Mme FALASCHI précise qu'en matière de restauration collective, les dispositions exceptionnelles prévues antérieurement en raison de la crise sanitaire sont supprimées. Quant à la question posée par Mme CLARENC, une réponse sera apportée par écrit par l'administration. Les dispositions prévues au sujet des personnes vulnérables subsistent. Les personnes vulnérables doivent, pour être considérées comme telles, fournir un certificat de leur médecin traitant ne comportant pas l'indication de leur pathologie.

Le Dr BENOLIEL déclare qu'elle ne contacte pas le médecin traitant d'un agent sans l'accord de ce dernier. Elle ajoute que si une MAG demande un certificat, elle peut l'établir elle-même, en tant que médecin du travail. Elle peut également, toujours en tant que médecin du travail, demander un certificat administratif confidentiel au médecin traitant, sous secret médical. Ce certificat restera au service médical. Par ailleurs, tout agent ayant un souci de santé peut être reçu en rendez-vous au service médical.

La médecine de prévention

Mme FALASCHI rappelle que le BASS a procédé à une enquête au mois d'avril 2021, afin d'actualiser la cartographie de la médecine de prévention au MAA. Les agents de notre ministère sont suivis médicalement en application d'un conventionnement avec les caisses locales de la Mutualité sociale agricole (MSA) ou avec des centres de gestion, des cabinets spécialisés ou encore dans le cadre de conventionnement avec d'autres administrations. Plus ponctuellement, il peut arriver qu'un médecin du travail, mutualisé entre plusieurs administrations, soit recruté. Les réponses à l'enquête du BASS sont à ce jour encore incomplètes. Pour ce qui concerne les agents des DDI, une mission inter-services du ministère de l'Intérieur est chargée d'établir un état des lieux, incluant la situation des assistants de prévention, des ISST, et d'autres intervenants en santé-sécurité au travail. Au regard des retours reçus, il apparaît que sur 500 structures (hors enseignement supérieur), 400 ont une solution effective ou en cours d'effectivité, dont beaucoup avec des conventions en cours de renouvellement. Une centaine de structures se déclarent sans solution. Dans l'enseignement supérieur, 10 établissements disposent d'un médecin de prévention. Un établissement est en recherche à la suite d'une défaillance de la MSA. La pénurie

observée de médecins du travail depuis des années est un sujet bien identifié au niveau interministériel, et des travaux sont toujours en cours pour apporter les solutions nécessaires. L'enquête du BASS une fois achevée fera l'objet d'une communication au CHSCTM. Des vérifications sont encore à opérer.

M. SOLER remercie Mme FALASCHI et le BASS pour ce bon travail, qui comporte déjà, avant même d'être achevé, des enseignements intéressants.

M. DOS SANTOS (FSU) rappelle que l'article 28 du décret de 1982 impose la transmission chaque année au CHSCT, le ministériel comme les autres, d'un rapport d'activité sur la médecine de prévention. Il faut appliquer la réglementation. Il faut présenter ce rapport. C'est ce que demandent les représentants du personnel.

Mme BLOT (FO) fait remarquer que certains médecins du travail ne connaissent pas les métiers du MAA, par exemple celui d'inspecteur sanitaire en abattoir ; ils s'imaginent que les fonctionnaires sont tous derrière un bureau. Il est important que le tiers-temps soit bien effectué par les médecins du travail, et c'est loin d'être le cas partout.

M. PAYET (FO) signale qu'avec l'interministérialité, les médecins du travail doivent parfois assurer le suivi d'agents appartenant jusqu'à six administrations différentes. Certains d'entre eux exercent leur compétence à la fois à la Réunion et à Mayotte. Ils sont donc très sollicités, et n'ont tout simplement pas le temps de remplir leurs missions comme ils le souhaiteraient.

Pour Mme GIRARD (CFDT), le secteur de l'enseignement technique est particulièrement démuné. Certains lycées agricoles n'ont pas eu de médecin de prévention pendant 8 ans ! Certains agents souffrent de pathologies particulières, qui les empêchent d'aller se faire suivre médicalement dans un autre établissement, éventuellement dans un autre département.

Mme HARNICHARD (UNSA) considère que le tiers-temps des médecins de prévention est un vrai problème. S'il n'est pas effectué, c'est principalement pour une question de surcharge de travail. Les visites obligatoires ne sont pas toujours assurées. La reconnaissance des maladies professionnelles est un sujet de préoccupation. On constate une inégalité de fait entre les agents qui sont suivis et ceux qui ne le sont pas. Un autre vrai sujet, déjà évoqué par Mme BLOT, est la profonde méconnaissance, par nombre de médecins du travail, des métiers en abattoir.

M. SOLER répond que la médecine de prévention est un sujet au long cours sur lequel on reviendra.

M. DOS SANTOS (FSU) demande le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix (n° 1) est le suivant :

« L'année scolaire 2020-2021 se termine et a été extrêmement difficile en tous points pour toutes et tous. Afin de ne pas reproduire les mêmes manquements et insuffisances en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail - et dans un contexte sanitaire encore potentiellement dangereux -, le CHSCTM réitère la demande que soient anticipées et programmées les conditions sanitaires et les conditions de travail pour l'année scolaire 2021-2022. Pour cela, il demande :

- que soient établis ou réévalués plusieurs protocoles sanitaires qui permettent de protéger les agent·es des risques liés au virus Covid 19, en fonction de la situation épidémique.

- que des dispositifs de lutte contre le virus continuent à être mis en place de façon obligatoire et réglementaire dans chaque structure, chaque service, chaque établissement (fournitures régulières de masques, de gels hydroalcooliques mais aussi installation de capteurs de CO2 (Avis du HCSP du 28 avril 2021), de purificateurs d'air (Avis du HCSP du 21 mai 2021) et l'organisation régulière de campagnes de tests, par du personnel médical formé, pour toute.s les agent.es, élèves, apprenti·es, étudiant.es.

- que l'inspection de l'enseignement agricole soit saisie pour qu'avant la rentrée de septembre, des aménagements de programme soient effectués afin de tenir compte du passif pédagogique. Il faudra en effet qu'elle anticipe une année à nouveau possiblement perturbée, en permettant ainsi de bonnes conditions de travail aux enseignant.es qui accueillent par la force des choses, des élèves, étudiant.es, apprenti·es n'ayant pas eu les mêmes conditions d'enseignement durant ces derniers mois et dont les niveaux sont donc potentiellement très hétérogènes. »

Cet avis n° 1 est adopté par 6 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU, UNSA), une représentante du personnel s'abstenant (CFDT), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Mme GIRARD (CFDT) précise qu'elle s'est abstenue en raison de la rédaction du troisième tiret. La solution consistant en un allègement des programmes mérite un examen sérieux. La CFDT souhaite une prolongation de la réflexion au CNEA.

M. DOS SANTOS (FSU) demande le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix (n° 2) est le suivant :

« Le CHSCTM constate, entre 2017 et 2020, une absence d'amélioration des conditions de travail des agents. Sur les points comme la surcharge de travail, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les perspectives de carrière, les chiffres se révèlent toujours inquiétants. De plus, les actes de violence ont considérablement augmenté. Enfin, nous rappelons que cette étude ne prend pas en compte la deuxième période de confinement puisqu'elle s'est terminée début novembre 2020. Or, le moral des personnels s'est considérablement détérioré à partir de cette période. Une enquête réalisée aujourd'hui montrerait assurément des chiffres encore plus alarmants. Face à cette situation exceptionnelle, nous demandons que le CHSCTM prenne des mesures pour palier la dégradation des conditions de travail.

En ce qui concerne l'outil lui-même, le CHSCTM ne peut s'en contenter pour évaluer les conditions de travail des agent.es de notre ministère. Il demande ainsi que le rapport sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail soit présenté annuellement en séance plénière, tout comme le rapport de l'activité de la médecine de prévention, exigences inscrites dans le décret 82-453 (articles 61 et 28).

Enfin, les membres de ce comité, comme ceux dans les échelons locaux et régionaux - voire tout simplement un.e agent de notre ministère -, doivent pouvoir accéder à ce type de documents. C'est pourquoi le CHSCTM exige que l'intranet du site ministériel - qui les héberge - soit, sans délai, opérationnel du point de vue de la sécurité numérique. »

Cet avis n° 2 est adopté à l'unanimité des 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU, CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

III – État d'avancement du Programme national de prévention 2019/2022 – focus sur l'objectif 5-2 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

M. CLAVEL rappelle qu'un bilan d'exécution du PNP a été transmis aux membres du CHSCTM. Un des grands événements de 2019 a été la première université d'été de la prévention, tenue sous l'égide des ISST mercredi 3 et jeudi 4 juillet 2019 au lycée agricole de Brie Comte-Robert (Seine-et-Marne) et qui a alimenté la réflexion pour la construction du PNP 2019-2022, finalisé en groupe de travail du CHSCTM le 26 septembre 2019, puis approuvé lors de la réunion plénière du CHSCTM le 16 octobre 2019 à Rennes (Ille-et-Vilaine), dans les locaux d'Agrocampus Ouest.

M. CLAVEL présente le bilan d'exécution du PNP mis à jour, à l'aide d'un diaporama.

Le programme national de prévention se décline en 4 axes et 11 objectifs.

Les 4 axes, que les membres du CHSCTM connaissent bien, mais qu'il est néanmoins utile de rappeler, sont les suivants :

- *axe 1 : Pilotage de la prévention* : Il s'agit de renforcer le rôle de l'évaluation des risques dans le pilotage de la santé et de la sécurité au travail, de mettre à la disposition des acteurs de prévention les données du terrain, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et aussi de communiquer sur la prévention des risques professionnels. On notera deux avancées significatives pour cet axe : le démarrage d'un projet RETEX POOL, retenu par la DGAFP au FIACT, et le développement d'outils de management de la santé sécurité au travail qui devraient être expérimentés en 2021 à titre expérimental ;
- *axe 2 : Prévention primaire et culture de sécurité et de prévention* : Le MAA a déjà mis en place des outils pour développer une culture commune de la prévention des risques professionnels, comme la plate-forme ludo-éducative « Tous Caps », développée avec la fédération des sapeurs-pompier. Le PNP vise à prioriser la formation à la sécurité des nouveaux agents. Par ailleurs, dans le cadre de la circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, la formation « GQS » (pour « gestes qui sauvent »), d'une durée de deux heures, est déployée dans l'ensemble des structures du ministère. Enfin, dans le cadre de la prévention dite primaire, ont été sélectionnés un certain nombre de risques professionnels ;
- *axe 3 : Qualité de vie au travail et management du travail* : Il s'agit de renforcer, au sein du ministère, le rôle du manager de proximité, les collectifs de travail et le dialogue entre les agents, la prévention des RPS, et la prévention des violences au travail ;
- *axe 4 : Systèmes d'acteurs et dialogue social* : Il s'agit de professionnaliser les assistants et conseillers en prévention (en portant la formation socle à 3 + 2 jours, et en proposant des modules spécifiques comme les TMS en abattoirs ou le risque incendie en EPL), de conforter le réseau des ISST (démarrage d'une démarche qualité pour le processus inspection), et de mobiliser davantage les crédits CHSCTM.

Pour l'objectif 5, consacré à la prévention des risques professionnels, y compris les risques professionnels d'exposition au virus SARS-CoV-2, risque émergeant évidemment non identifié lors de l'approbation du PNP en 2019, mais qu'il convenait d'introduire, la majorité des sujets ont avancé et notamment : la poursuite de l'accompagnement sur la prévention des TMS en abattoirs, et le suivi des conditions de travail aux postes frontaliers Brexit.

S'agissant de l'objectif 9, consacré à la professionnalisation des assistants et conseillers de prévention, M. CLAVEL tient à remercier Mme Catherine DIDELOT, M. Eric MORTEAU et Mme Françoise HÄCHLER, qui se sont beaucoup investis dans ce dossier.

M. SOLER remercie M. CLAVEL pour cet exposé clair et complet, et exprime toute sa satisfaction de constater qu'au titre de cette année 2020 si particulière en raison de la crise sanitaire, on peut quand même présenter un point d'étape satisfaisant. Il est normal que tous les chantiers n'avancent pas tous de la même façon. Il convient ici de remercier le réseau des ISST pour sa mobilisation. Deux des chantiers du PNP qui ont particulièrement avancé sont présentés aujourd'hui, d'autres le seront ultérieurement, lors de prochaines réunions plénières du CHSCTM. Chacun a bien conscience que les perspectives de travail sont encore importantes.

Mme CLARENC (CFDT) remercie pour la présentation. Elle fait remarquer que le DUERP est souvent fait ; les difficultés commencent lorsqu'il s'agit de lui donner une suite, à travers notamment le programme local de prévention. C'est sur ce sujet des suites à donner au DUERP qu'il faut mettre l'accent.

Mme HARNICHARD (UNSA) remercie également pour cette présentation, et le réseau des ISST pour son implication. Elle estime qu'il faudrait travailler, avant la fin de la mandature, sur la reconnaissance des acteurs de la prévention, fortement mobilisés pendant la crise sanitaire, et qui sont souvent en première ligne.

M. DOS SANTOS (FSU) est du même avis ; soutenir les assistants et conseillers de prévention doit constituer un point de vigilance, qui figurait déjà dans le rapport annuel des ISST. Au sujet des formations, beaucoup de demandes de formation aux visites de sites remontent des structures. Par ailleurs, M. CLAVEL a évoqué dans le diaporama l'organisation d'un webinaire auquel ont participé 50 établissements. Ce nombre paraît bien faible. Serait-il possible d'obtenir des éclaircissements ou des précisions ?

Mme GIRARD (CFDT) remercie les ISST. Donner aux assistants et conseillers de prévention toute la reconnaissance qu'ils méritent est une évidence. Il faudrait aussi élargir la culture de la prévention à toutes les bonnes volontés qui souhaitent s'investir, et pas seulement aux équipes de direction. Par ailleurs, afin de mesurer l'activité des CoHS, un tableau de bord comportant notamment le nombre de réunions plénières tenues serait très utile.

M. CLAVEL se déclare parfaitement d'accord pour considérer que le rappel des obligations réglementaires, comme l'établissement du DUERP, est nécessaire mais pas suffisant. DUERP et programme de prévention local doivent devenir des outils de pilotage pour que la politique de prévention locale ait du corps. Est actuellement en phase d'expérimentation un outil de maîtrise des risques qui pourrait se montrer très utile dans cette perspective. Le webinaire management dont il était question dans le diaporama et qui a réuni 50 participants était destiné aux nouveaux personnels de direction en EPL, et réunissait un quart des EPL. Ce webinaire était ouvert seulement aux nouveaux, mais sera proposé dès l'année prochaine aux agents déjà en poste. Le nombre de 50 est donc parfaitement normal. Le suivi des CoHS, notamment sur le nombre de réunions et les sujets traités, peut être fait en proximité par les CHSCT REA, ce qui se pratique

déjà dans certaines régions. Un suivi au niveau régional est beaucoup plus pertinent qu'un suivi au niveau national.

M. SOLER observe que le webinaire a permis aux cadres des EPL de participer à la réunion, alors qu'ils auraient sans doute eu des difficultés à participer à un séminaire en présentiel loin de chez eux. C'est là incontestablement un des bons côtés des nouveaux outils mis en place lors de la crise sanitaire.

M. BÉRANGER (FSU) rappelle qu'une visioconférence ouverte à tous a été organisée le 3 juin 2021 sur le thème de l'accompagnement à la conception des espaces et postes de travail des agents des services vétérinaires d'inspection en abattoir lors d'un projet de rénovation/conception. Elle comportait une présentation par le BEAD du dispositif prévu par l'instruction technique DGAL/SDSSA/2019-514 du 9 juillet 2019 [Mise à la disposition des services de prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie], une présentation par les ISST du guide méthodologique « Repères pour une meilleure compréhension des conduites de projet de conception/rénovation en abattoir de boucherie », et un retour d'expérience du cabinet d'ergonomie assurant la prestation d'assistance sur les projets déjà réalisés ou en cours. Les retours des agents qui ont pu suivre cette visioconférence sont très bons. Serait-il possible aux agents qui ne l'ont pas suivie d'y avoir accès, si elle a été enregistrée, par exemple via l'Intranet du ministère ?

Mme BLOT (FO) annonce avoir participé à cette visioconférence, qui a fait l'objet d'une information très disparate d'un département à l'autre. Il faudrait inciter les directeurs à informer systématiquement au moins les membres du CHSCT départemental.

En réponse à M. DOS SANTOS (FSU) au sujet des formations à la visite de sites, M. CLAVEL signale qu'est disponible sur ce thème un module opérationnel que l'on peut déployer sur une demi-journée ou sur une journée. Il est bien certain qu'en temps de confinement ou même de crise sanitaire sans confinement, ce type de formation est ralenti, parce qu'on ne peut visiter un site qu'en présentiel. Par ailleurs, la visioconférence destinée aux agents des abattoirs et qui a réuni environ 150 personnes a bien été enregistrée et pourra être diffusée avec les résultats du quiz. Elle pourra constituer un vecteur d'information très utile pour les membres de CHSCT.

Mme GIRARD (CFDT) évoque un autre module de formation, « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend », déployé en e-learning à destination des équipes de la vie scolaire des EPLEFPA pour l'année scolaire 2020-2021, et qui n'a pas eu tout le succès qu'il méritait. Opérer une relance en fin d'année scolaire serait une bonne chose.

IV – Présentation des travaux du système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel (SEIRICH) avec la participation de l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS)

M. SOLER souhaite la bienvenue à Mme ALVAREZ, d'ONIRIS, et la remercie d'avoir accepté d'intervenir devant le CHSCTM.

M. CLAVEL précise qu'ONIRIS dispose d'un vrai retour de mise en œuvre sur le système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel « Seirich ». Ce retour d'expérience sera très précieux lorsque d'autres structures commenceront à utiliser le même outil.

Mme ALVAREZ présente l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS), puis le déploiement de l'outil « Seirich » au sein de cet établissement de l'enseignement supérieur, à l'appui d'un diaporama qui a été envoyé aux membres du CHSCTM. ONIRIS comporte 9 unités de recherche, et 43 délégués en SST regroupés au sein d'un réseau dont elle est la responsable. La démarche de prévention de l'établissement a été initiée en 2014. Avant « Seirich » était utilisé un fichier Excel de lecture et d'utilisation difficiles. « Seirich » est pédagogique, opérationnel, et transverse. 28 unités de travail sont concernées par l'utilisation de produits chimiques, et 25 responsables de ces unités sont à ce jour formés à l'utilisation de « Seirich ». 1.083 fiches de sécurité ont été finalisées.

Mme ALVAREZ remercie MM. CLAVEL et RENAULT, ISST, pour leur soutien et leur accompagnement, et les agents d'ONIRIS pour leur implication au quotidien. Sans eux, sans cet esprit collectif et cette envie d'avancer tous ensemble, rien n'aurait été fait.

M. SOLER déclare que la convention passée avec ONIRIS a permis de faire un pas de géant dans la prévention du risque chimique au MAA, et renouvelle ses remerciements à Mme ALVAREZ pour sa présentation. La discussion est maintenant ouverte avec les représentants du personnel.

En réponse à Mme AGIER (FSU), technicienne de laboratoire en lycée agricole, M. RENAULT précise que les exploitations agricoles des EPLEFPA sont bien concernées par l'utilisation de « Seirich », au même titre que les laboratoires de sciences, et cela même si on y relève une tendance marquée à la suppression des produits phytosanitaires.

Mme CLARENC (CFDT), rappelant qu'elle a été ingénieure hygiène et sécurité à l'INRA de Versailles, remercie pour la présentation et le travail faits. Ce qui est gênant, c'est qu'on ne connaît pas le degré d'exposition des agents, ni quels sont les mélanges de produits qui sont faits. En ce qui concerne la ventilation, toutes les sorbonnes de laboratoire avec moteur d'extraction, destinées à la protection de l'opérateur lors de la manipulation de produits toxiques, ne fonctionnent pas bien, et leur vérification peut laisser à désirer. Certains agents se croient protégés et ne le sont pas, parce que les sorbonnes sont défectueuses ou non entretenues. C'est un matériel coûteux, difficile à maintenir et à réparer. Par ailleurs, il n'est pas rare que l'on utilise de l'alcool pour désinfecter, ce qui induit des risques d'incendie pas toujours pris en compte.

Mme ALVAREZ répond qu'il y a plusieurs niveaux dans le logiciel, et qu'au niveau 2 il est question du poste de travail. « Seirich » favorise les échanges entre utilisateurs. Au sujet de la ventilation, les agents sont questionnés et la problématique est balayée entièrement avant l'écriture du plan d'action.

Mme AGIER (FSU) soulève plusieurs points de vigilance : la nécessité de procurer aux agents des équipements de protection individuelle (EPI) efficaces, entretenus et contrôlés ; la crainte d'un double emploi avec le DUERP et les programmes de prévention dans les EPL ; enfin, le côté chronophage de l'outil « Seirich ». Par ailleurs, un point important est la gestion des déchets chimiques. Est-elle traitée dans « Seirich » ? Pour donner un exemple, dans le Centre-Val-de-Loire, le Conseil régional a décidé de se désengager sur ce sujet. Enfin, dans de nombreuses structures, le suivi médical des agents n'est pas assuré en raison de l'absence de médecin de prévention.

M. GAUTIÉ (FSU) demande s'il est prévu d'organiser un webinaire sur ce sujet à destination des agents des EPL. Quel accompagnement des agents est prévu ? Avec quelle association des CHSCT locaux ? « Seirich » semble être un bel outil, mais comment va t-il être déployé dans les établissements de l'enseignement technique et supérieur ? Il se dit que l'outil est chronophage, et inadapté aux petites structures, d'où un risque de découragement à anticiper.

Mme ALVAREZ répond que « Seirich » donne la possibilité d'indiquer la date limite d'utilisation des produits, et par voie de conséquence la date de traitement des déchets, mais ce n'est pas un logiciel de gestion ; c'est un logiciel d'évaluation qui facilite la gestion. En ce qui concerne la surveillance médicale, à ONIRIS le médecin du travail rencontre les agents, et par suite peut contacter l'administration pour obtenir par exemple la fiche de données de sécurité des produits utilisés. Pour ce qui est du DUERP, il n'y a pas de double emploi, mais un renvoi du DUERP vers « Seirich ».

M. CLAVEL signale que deux webinaires sont prévus, un pour les agents de l'enseignement technique et un pour les agents de l'enseignement supérieur, sans doute le 29 juin 2021. Il sera possible d'en organiser d'autres au besoin. En ce qui concerne l'accompagnement au déploiement, un des objectifs consiste à travailler avec les caisses locales de la MSA qui participent au déploiement de l'outil pour le secteur agricole. VetAgro Sup de Lyon et Clermont-Ferrand a déjà déposé un projet de déploiement de « Seirich » dans son établissement, et ce déploiement sera accompagné par des crédits CHSCTM.

M. PINSON (FO) demande si les données du logiciel sont centralisées, et si l'on peut savoir quels sont les produits se trouvant dans tel ou tel établissement.

Mme ALVAREZ répond que le logiciel permet de faire de telles extractions.

M. SOLER remercie de nouveau Mme ALVAREZ pour cette présentation prévue à l'origine pour le 6 avril 2021. Il faut bien réaliser que le chantier se poursuit, puisque le déploiement est en cours. Il demande à Mme ALVAREZ de transmettre les remerciements du CHSCTM à l'ensemble des agents d'ONIRIS.

M. GAUTIÉ (FSU) demande le vote d'un avis du CHSCTM, en application de l'article 72 du décret n° 82-453 du 2 mai 1982 modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (alinéas 1 et 3 : *Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent... Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée*). Cet avis mis aux voix (n° 3) est le suivant :

« Le CHSCTM prend acte du dispositif mis en place pour le déploiement du logiciel SEIRICH au sein des établissements d'enseignement supérieur et technique agricoles. Il demande que les CHSCT locaux et régionaux soient saisis, associés et formés, pour en suivre le déploiement. Le CHSCTM réitère son avis du 12 novembre 2019 sur les risques chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et considère que le déploiement de cet outil pour la gestion du risque chimique au sein des laboratoires d'enseignement technique ne suffira pas pour assurer la santé et la sécurité de leurs utilisateurs. L'évaluation des risques est souvent déjà réalisée et la préoccupation majeure est que les équipements de protection soient présents en nombre suffisant, entretenus et contrôlés, ce qui n'est pas le cas partout.

SEIRICH ne doit pas faire double emploi avec les DUERP et les plans de prévention annuels des établissements. L'outil, présenté comme un outil destiné aux délégués santé et sécurité et aux responsables de service, n'est pas vraiment adapté pour les équipes des laboratoires d'enseignement technique qui utilisent un grand nombre de produits différents, de façon non régulière - pour certains en très petite quantité -, des mélanges, des dilutions, etc.

Ces équipes qui sont en général assez restreintes - de 2 à 4 personnes-, connaissent bien les risques liés aux produits qu'elles utilisent et les équipements de protection pour s'en protéger. Encore faut-il que ces équipements soient en nombre suffisant et fonctionnent correctement, tant pour les personnels que pour les élèves.

La saisie des données dans SEIRICH et leur mise à jour sont perçues comme un travail long et fastidieux, qui n'aboutit à aucune reconnaissance des risques face à une exposition chimique et la traçabilité de cette exposition.

L'évaluation des risques doit aussi prendre en compte la gestion des déchets chimiques (stockage et élimination). En ce qui concerne l'élimination des déchets chimiques, on constate dans certaines régions une régression à ce sujet. La Région qui prenait en charge l'enlèvement des déchets chimiques dans les lycées s'est désengagée, la charge revenant désormais à chaque établissement, avec une subvention pour chaque lycée qui couvre une partie de la facture.

Au delà de l'utilisation du logiciel SEIRICH pour l'évaluation des risques chimiques, le problème du suivi médical des personnels reste entier : la médecine de prévention n'est pas en capacité d'assurer le suivi médical renforcé des personnels exposés au risque chimique. »

Cet avis n° 3 est adopté à l'unanimité des 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU, CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

V – Présentation de la prestation d'assistance-conseil en ergonomie dans les projets de conception / reconception des postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie par le cabinet ERGOTEC

M. LABORIEUX rappelle la teneur de l'instruction technique DGAL/SDSSA/2019-514 du 9 juillet 2019, portant sur la mise à la disposition des services de prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie. C'est un marché de 90.000 € annuels. Les prestations sont très appréciées. Le marché a été conclu pour 4 ans, et tout porte à croire qu'il faudra le renouveler ensuite.

M. LE GAL, du cabinet Ergotec, présente le dispositif en place, à l'aide d'un diaporama envoyé aux membres du CHSCTM et intégrant une courte séquence vidéo, avec un focus sur une opération achevée dans l'abattoir Cooperl de Lamballe, dans les Côtes d'Armor, où la cadence est de 750 porcs à l'heure. Dans cet abattoir sont affectés 22 agents de l'inspection sanitaire, et 1 vétérinaire officiel. Le parage (opération de retraits de parties de carcasses) y est fait par les salariés de l'opérateur. À l'arrivée, il peut y avoir des modifications par rapport à ce qui avait été conclu lors des discussions, pour des raisons qui ne sont pas nécessairement de la négligence. Ainsi, la mauvaise position d'un tuyau peut empêcher une mise en place comme prévue sur le plan. Ce ne doit pas être considéré comme un détail. Les échanges se sont déroulés avec une forte implication de l'équipe de l'inspection vétérinaire et une bonne coopération de l'abatteur. Il

s'est agi véritablement d'une co-construction. Le retour des agents est bon. L'utilisation de la 3 D a été facilitante. Un point de vigilance est l'arrivée tardive sur le projet. Dans toute la mesure du possible, il ne faut pas attendre d'avoir des plans pour intervenir. Ces plans sont parfois contractualisés avec des bureaux d'étude, ce qui rend difficile un retour en arrière de l'industriel. Par ailleurs, il faut maintenir la vigilance même après la mise en service. Des ajustements intempestifs non prévus peuvent toujours intervenir, à tout moment.

M. SOLER constate que ce type d'intervention, c'est du « gagnant-gagnant », de nature à apporter des améliorations notables des conditions de travail des agents.

M. LABORIEUX signale que cette présentation a été faite cette semaine dans un webinaire, et précise que c'est bien la hiérarchie de la DDecPP qui fait la demande de prestation. L'industriel doit être d'accord pour que le cabinet intervienne. Les demandes remontent à la DGAL, plus précisément au Bureau des établissements d'abattage et de découpe (BEAD), qui décide d'accorder ou pas la prestation.

M. LE GAL souligne le rôle très important des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des ISST. Leur coopération est très importante. Il est indispensable de les associer dans la démarche suivie, parce que ce sont des acteurs-clé.

M. BÉRANGER (FSU) remercie M. LE GAL pour sa présentation. Une première intervention du cabinet Ergotec à l'abattoir de Vitré, en Ille-et-Vilaine, dès 2017, et à la suite d'une demande de la FSU, s'était avérée extrêmement utile. Le travail est colossal. L'ergonomie des postes était négligée autrefois dans les abattoirs mais les problèmes étaient moins aigus, parce que les cadences ont considérablement augmenté ces dernières années, et cela a tout changé. Il faudra bien un jour ou l'autre régler les cadences en les limitant, comme cela se pratique déjà dans certains pays européens, ou alors dédoubler les chaînes en recrutant des agents supplémentaires. Impliquer l'ensemble des acteurs est bien évidemment essentiel ; il faut aussi rajouter le CHSCT local. Quand on travaille sur un abattoir, les autres abattoirs en profitent indirectement ; on peut parler en la circonstance d'un phénomène positif de ruissellement. On voit bien quelles sont les différentes phases de l'intervention : l'analyse, les échanges, puis la mise en application. Cette dernière phase est capitale, parce que tout n'est pas toujours prévu. Ce qui est important, c'est la suite à donner aux travaux, et aussi le retour des agents. Les abatteurs quant à eux sont tous différents, et leurs relations avec l'administration sont parfois difficiles. On ne peut avancer que si la DDecPP concernée s'implique.

Mme BLOT (FO) relève le chiffre de 90.000 € annuels donné par l'administration pour l'exécution du marché. À combien de projets cela correspond-il ? Par ailleurs, y a-t-il des industriels qui ont refusé l'intervention, soit dès le début, soit après quelques temps au vu de ce qu'on leur demandait ? Comment convaincre l'industriel ? Comment revenir en arrière, si l'on constate que les aménagements demandés par le MAA ne conviennent finalement pas ? Y a-t-il eu des interventions sur des conceptions de chaînes, ou seulement sur des rénovations ? Pour conclure ce questionnement, il faut signaler les réticences de certains agents, qui estiment que, à travers ce dispositif, l'argent public finance des postes de travail au bénéfice d'industriels.

M. BONHOURE (UNSA) estime que le dispositif en place est très intéressant et très utile. La porte d'entrée est la rénovation ou la reconception d'une chaîne, ce qui signifie qu'il faut arriver au bon moment, et ce n'est pas du tout évident. Il propose un élargissement du futur marché à une évaluation ou un diagnostic ergonomique, qui inciterait les industriels à faire des travaux qu'il n'envisageaient pas.

M. LABORIEUX précise que le chiffre donné de 90.000 € correspond à un budget annuel sur 4 ans. Jusqu'ici ce budget s'est révélé suffisant, et toutes les demandes éligibles ont été satisfaites. Il n'est par ailleurs jamais trop tôt pour intervenir. On pourra examiner un élargissement éventuel du marché, mais pour le moment d'autres budgets peuvent intervenir, comme celui du CHSCTM, à travers le co-financement d'études ergonomiques.

M. CLAVEL signale que les industriels et les acteurs assuranciers eux-mêmes se mobilisent sur le sujet. Un partage de l'expérience, comme cela a été dit, est effectivement essentiel, d'où la finalisation en cours de fiches synthétiques concernant différents aspects des projets accompagnés par le cabinet Ergotec. Le Guide méthodologique réalisé par la MAA sur le sujet, et qui a été envoyé aux membres du CHSCTM, est encore peu connu. L'instruction technique du 9 juillet 2019 n'est elle non plus pas suffisamment connue.

M. LE GAL confirme l'importance indubitable du suivi. La phase de bilan après le réaménagement est elle aussi cruciale. Si l'industriel prend la décision d'ajouter un opérateur, tout est changé. Il faut que des relais sur place, locaux, alertent au besoin les assistants et conseillers de prévention et l'ISST sur la nécessité d'une nouvelle intervention d'un ergonome.

En réponse à Mme BLOT (FO), M. LE GAL précise que les demandes peuvent cibler n'importe quel poste de travail, un poste, ou plusieurs globalement. Il y a un barème budgétaire par poste. Les réticences des industriels sont manifestes dans certains cas. Elles peuvent trouver leur origine dans une intervention un peu tardive, mais d'autres facteurs rentrent en ligne de compte, comme la qualité du dialogue entre les services vétérinaires et l'industriel. D'une manière générale, il convient d'être lucide et humble, parce que l'intervention sera forcément limitée, mais même en arrivant tard on peut avoir des résultats très positifs. Il arrive que des aménagements demandés par les agents s'avèrent finalement nuisibles. Cela s'est effectivement produit, en induisant une rupture dans la logique d'inspection de l'animal, mais pas dans le cadre du marché. Il est important de croiser les compétences des techniciens des services de l'inspection vétérinaire et celles des ergonomes. Quant à l'accusation d'utiliser l'argent public pour financer des postes de travail au bénéfice d'industriels, elle ne résiste pas à l'examen : le marché ne prévoit que des prestations de conseil, et uniquement sur les postes d'inspection vétérinaire.

Mme GIRARD (CFDT) rappelle avoir participé le 16 octobre 2019 à Rennes, dans les locaux d'Agrocampus Ouest, à la journée de rencontres et d'information consacrée à la prévention des TMS lors de la conception-reconception des chaînes d'abattage en abattoir de boucherie. Pourquoi ne pas mettre en place une démarche du même ordre dans les exploitations de l'enseignement agricole, par exemple dans les écoles d'horticulture, où le risque de TMS est particulièrement élevé ?

M. SOLER remercie M. LE GAL pour avoir accepté de répondre aux questions des membres du CHSCTM, et la DGAL pour son implication dans l'amélioration des conditions de travail des agents des abattoirs. Il souligne que le dispositif exposé s'inscrit pleinement dans les priorités de l'action du CHSCTM depuis des années.

M. LE GAL tient à remercier la DGAL et notamment le BEAD, ainsi que M. CLAVEL et le réseau des ISST, et aussi le réseau des RNA. Sans eux rien n'aurait été possible. Ce sont des acteurs très importants.

M. LABORIEUX remercie également les représentants du personnel pour la constructivité de leurs interventions.

M. CLAVEL souligne le rôle tenu en la circonstance par M. RENAULT, copilote du réseau ISST abattoirs.

Constatant que la réunion plénière est proche de sa fin, M. DOS SANTOS (FSU) demande quel est le calendrier des prochaines réunions du CHSCTM. Il rappelle que les représentants du personnel ont demandé une réunion plénière avant la rentrée, donc fin août 2021 et non pas début septembre.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL précise que la réunion plénière du CHSCTM prévue pour le 14 octobre 2021 sera organisée sur 2 jours, à des dates qui seront communiquées ultérieurement. Pour ce qui est de la demande d'une réunion supplémentaire fin août 2021, le SRH examinera le sujet avec la DGER, puis se rapprochera de la secrétaire et du secrétaire-adjoint du CHSCTM afin de fixer éventuellement une date.

M. SOLER fait observer qu'il ne s'agit pas seulement de trouver une date. Il faut que la DGER soit disponible, et en situation de présenter des documents de travail.

Aucun participant ne demandant la parole, M. SOLER remercie tous les intervenants, de la DGAL, de la DGPE, de la DGER et du SRH, ainsi que les représentants du personnel, et clôt la réunion le 11 juin 2021 à 13 h 05.

Le secrétaire administratif de séance

A blue ink signature consisting of a large, stylized 'D' followed by a horizontal line.

Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM

A blue ink signature consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line.

Soizic BLOT

Le président du CHSCTM

A blue ink signature consisting of a stylized 'P' followed by a horizontal line.

Patrick SOLER

□

Conclusions du CHSCTM des 10 et 11 juin 2021, échéances et suites données

CONCLUSIONS DU CHSCTM	ÉCHÉANCES	SUITES DONNÉES
. Avis n° 1 (cf. tableau ci-après) ;	► 11 août 2021.	► Réponse par courrier du 15 juillet 2021.
. Avis n° 2 (cf. tableau ci-après) ;	► 11 août 2021.	► Réponse par courrier du 15 juillet 2021.
. Avis n° 3 (cf. tableau ci-après) ;	► 11 août 2021.	► Réponse par courrier du 15 juillet 2021.
. Première réunion d'un groupe de travail sur le bruit en abattoir le 20 septembre 2021 ;	► 20 septembre 2021.	► Cette réunion a été reportée au premier trimestre 2022.
. Réunion plénière du CHSCTM avant la fin du mois d'août 2021.	► 31 août 2021.	► La réunion plénière a été fixée au jeudi 26 août après-midi.

□

Avis du CHSCTM émis les 10 et 11 juin 2021

Avis n° 1 sur les nécessaires anticipations pour 2021-2022

L'année scolaire 2020-2021 se termine et a été extrêmement difficile en tous points pour toutes et tous. Afin de ne pas reproduire les mêmes manquements et insuffisances en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail - et dans un contexte sanitaire encore potentiellement dangereux -, le CHSCTM réitère la demande que soient anticipées et programmées les conditions sanitaires et les conditions de travail pour l'année scolaire 2021-2022. Pour cela, il demande :

- que soient établis ou réétudiés plusieurs protocoles sanitaires qui permettent de protéger les agent.es des risques liés au virus *Covid 19*, en fonction de la situation épidémique.

- que des dispositifs de lutte contre le virus continuent à être mis en place de **façon obligatoire et réglementaire** dans chaque structure, chaque service, chaque établissement (fournitures régulières de masques, de gels hydroalcooliques mais aussi installation de capteurs de CO2 (Avis du HCSP du 28 avril 2021), de purificateurs d'air (Avis du HCSP du 21 mai 2021) et l'organisation régulière de campagnes de tests, par du personnel médical formé, pour toute.s les agent.es, élèves, apprenti.es, étudiant.es.

- que l'inspection de l'enseignement agricole soit saisie pour qu'avant la rentrée de septembre, des aménagements de programme soient effectués afin de tenir compte du passif pédagogique. Il faudra en effet qu'elle anticipe une année à nouveau possiblement perturbée, en permettant ainsi de bonnes conditions de travail aux enseignant.es qui accueillent par la force des choses, des élèves, étudiant.es, apprenti.es n'ayant pas eu les mêmes conditions d'enseignement durant ces derniers mois et dont les niveaux sont donc potentiellement très hétérogènes.

Avis n° 2 sur le baromètre social

Le CHSCTM constate, entre 2017 et 2020, une absence d'amélioration des conditions de travail des agents. Sur les points comme la surcharge de travail, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les perspectives de carrière, les chiffres se révèlent toujours inquiétants. De plus, les actes de violence ont considérablement augmenté. Enfin, nous rappelons que cette étude ne prend pas en compte la deuxième période de confinement puisqu'elle s'est terminée début novembre 2020. Or, le moral des personnels s'est considérablement détérioré à partir de cette période. Une enquête réalisée aujourd'hui montrerait assurément des chiffres encore plus alarmants. Face à cette situation exceptionnelle, nous demandons que le CHSCTM prenne des mesures pour palier la dégradation des conditions de travail.

En ce qui concerne l'outil lui-même, le CHSCTM ne peut s'en contenter pour évaluer les conditions de travail des agent.es de notre ministère. Il demande ainsi que le rapport sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail soit présenté annuellement en séance plénière, tout comme le rapport de l'activité de la médecine de prévention, exigences inscrites dans le décret 82-453 (articles 61 et 28).

Enfin, les membres de ce comité, comme ceux dans les échelons locaux et régionaux - voire tout simplement un.e agent de notre ministère -, doivent pouvoir accéder à ce type de documents. C'est pourquoi le CHSCTM exige que l'intranet du site ministériel - qui les héberge - soit, sans délai, opérationnel du point de vue de la sécurité numérique.

Avis n° 3 sur le logiciel « Seirich »

Le CHSCTM prend acte du dispositif mis en place pour le déploiement du logiciel SEIRICH au sein des établissements d'enseignement supérieur et technique agricoles. Il demande que les CHSCT locaux et régionaux soient saisis, associés et formés, pour en suivre le déploiement. Le CHSCTM réitère son avis du 12 novembre 2019 sur les risques chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et considère que le déploiement de cet outil pour la gestion du risque chimique au sein des laboratoires d'enseignement technique ne suffira pas pour assurer la santé et la sécurité de leurs utilisateur.trices. L'évaluation des risques est souvent déjà réalisée et la préoccupation majeure est que les équipements de protection soient présents en nombre suffisant, entretenus et contrôlés, ce qui n'est pas le cas partout.

SEIRICH ne doit pas faire double emploi avec les DUERP et les plans de prévention annuels des établissements. L'outil, présenté comme un outil destiné aux délégués santé et sécurité et aux responsables de service, n'est pas vraiment adapté pour les équipes des laboratoires d'enseignement technique qui utilisent un grand nombre de produits différents, de façon non régulière - pour certains en très petite quantité -, des mélanges, des dilutions, etc.

Ces équipes qui sont en général assez restreintes - de 2 à 4 personnes-, connaissent bien les risques liés aux produits qu'elles utilisent et les équipements de protection pour s'en protéger. Encore faut-il que ces équipements soient en nombre suffisant et fonctionnent correctement, tant pour les personnels que pour les élèves.

La saisie des données dans SEIRICH et leur mise à jour sont perçues comme un travail long et fastidieux, qui n'aboutit à aucune reconnaissance des risques face à une exposition chimique et la traçabilité de cette exposition.

L'évaluation des risques doit aussi prendre en compte la gestion des déchets chimiques (stockage et élimination). En ce qui concerne l'élimination des déchets chimiques, on constate dans certaines régions une régression à ce sujet. La Région qui prenait en charge l'enlèvement des déchets chimiques dans les lycées s'est désengagée, la charge revenant désormais à chaque établissement, avec une subvention pour chaque lycée qui couvre une partie de la facture.

Au delà de l'utilisation du logiciel SEIRICH pour l'évaluation des risques chimiques, le problème du suivi médical des personnels reste entier : la médecine de prévention n'est pas en capacité d'assurer le suivi médical renforcé des personnels exposés au risque chimique.

ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU-FO-CGT



CHSCT-M du 10 et 11 juin 2021

Déclaration liminaire

En préambule de notre déclaration liminaire intersyndicale

Monsieur le Président, avant de nous lancer dans les thématiques, nos organisations syndicales ont découvert hier soir la parution d'un article accablant, dans « StreetPress », sur des accusations de harcèlements, de management par la terreur, de propos violents et insultants au sein du bureau du cabinet. Cela ne peut nous laisser sans réaction. Cette situation est à l'opposé de toute la culture de santé, sécurité et aux conditions de travail que le CHSCT ministériel défend au sein de notre ministère. Un représentant des personnels du CHSCT administration centrale, va d'ores et déjà déposer une alerte *danger grave et imminent*, comme sa mission lui oblige. Nous tenons à être informés de la suite de la procédure, étant donné que des acteurs de la prévention ont été saisis et qu'aucune information n'a été rapportée au CHSCT AC.

Sachez, Monsieur le Président que nous soutiendrons les personnels du bureau du cabinet et nous ne manquerons pas de les accompagner dans leurs droits, en matière de conditions de travail.

Concernant l'ordre du jour du CHSCTM

A la fin d'une année extrêmement difficile, tant sur le plan sanitaire que sur le plan du dialogue social, le bilan du fonctionnement des instances HSCT au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, est amer.

En effet, durant cette année, alors qu'elles se devaient d'être des actrices de premier plan dans la gestion de la crise sanitaire et donc de la protection de toutes et tous, ces instances nationales et régionales ont été trop souvent malmenées, très régulièrement bafouées dans leurs droits.

Outre le fait qu'il a fallu intervenir à de nombreuses reprises pour qu'elles soient convoquées en tant que telles et qu'elles puissent exercer leurs prérogatives en toute liberté, leurs préconisations émises par des avis votés en séance ont été loin d'être entendues et suivies.

Concernant la médecine de prévention, dont nous dénonçons depuis plusieurs années l'absence dans beaucoup de départements, et l'immobilisme de l'administration à ce sujet, il a fallu porter en justice nos droits à des visites médicales réglementaires. Aujourd'hui, le tribunal administratif de Nantes condamne le MAA pour non respect du droit des agents et oblige ainsi l'administration régionale des Pays de la Loire à réaliser ces visites médicales de droit, sous peine d'astreintes financières conséquentes par jour de retard. Monsieur le Président, désormais nous demandons que la médecine de prévention s'exerce pleinement au sein de notre ministère. Nous serons vigilants sur les suites données dans chaque région où la médecine de prévention est absente. Les solutions trouvées devront être à la hauteur des enjeux de la médecine de prévention. Nous demandons des médecins du travail partout où ils doivent être ; médecins formés aux spécificités des métiers du MAA et faisant valoir leur tiers-temps réglementaire, afin de remplir pleinement leurs missions, sans préjudices pour les agents.

Concernant la tenue des épreuves terminales des examens nationaux de l'enseignement agricole, cette semaine, alors que les conditions d'enseignement ont été extrêmement difficiles, saccadées et surtout inégales sur tout le territoire, il reflète une fois de plus le mépris dont les agents du ministère (entre autres) sont les victimes.

Monsieur le Président, nous vous avons alerté, dès le mois de juillet 2020, sur la nécessaire anticipation d'une année dont on savait qu'elle n'allait pas être « normale ». Nous avons préconisé des aménagements de programmes scolaires, afin de protéger les agents de conditions de travail délétères (anxiété liée au virus mais aussi liée aux progressions pédagogiques intenable à cause de confinements successifs, de fermetures de classes ou encore de mesures justifiées de demi-jauges). Vous ne nous avez pas écoutés ! Aujourd'hui, nombreuses et nombreux sont les agents épuisés, à bout de souffle après une année de conditions de travail difficile. Vous en portez la responsabilité ! Il s'agit aujourd'hui, lors de ce CHSCT-M, de ne pas rejouer le même scénario pour l'année scolaire prochaine et d'anticiper la mise en place de toutes les mesures pouvant s'avérer nécessaires, et ce, quels que soient les scénarios quant aux évolutions de la pandémie toujours en cours, pour protéger la santé des agents et bénéficier de conditions de travail dignes de ce nom.

Concernant le caractère progressif de la reprise d'activité en présentiel, que nos organisations syndicales ont toujours revendiqué, nous demandons également que la fatigue, tant physique que mentale des agents, que cette crise sanitaire a provoquée, soit davantage prise en compte.

Les services sociaux et de médecine de prévention doivent être associés à cette reprise. Les agents ont été éloignés du collectif de travail et ceux qui n'ont pas pu avoir accès au télétravail sont peut-être plus vulnérables et à fleur de peau.

Nous mettons également en garde l'administration concernant des dérives que la crise sanitaire et le confinement ont amplifiées. Ainsi, de nombreux entretiens professionnels n'ont pas pu se tenir en présentiel, les éléments d'objectifs ont été fortement perturbés, les conditions de travail n'ont pas été optimales et on vient reprocher aux agents de n'avoir pas atteint les objectifs !

Dans les structures, où le dialogue social s'est tenu, les représentants des personnels ont été fortement sollicités par les administrations locales durant cette crise, et aujourd'hui, cet investissement peut leur être reproché. Attention aux discriminations syndicales !

Concernant le transfert FEADER : attention aux RPS ! Par décision du Premier ministre, l'État va confier l'autorité de gestion complète d'une partie des aides (non surfaciques) du fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) aux conseils régionaux pour la programmation de la nouvelle politique agricole commune (2021-2027).

Cette décision devrait entraîner le transfert d'environ 400 agents du ministère chargé de l'agriculture vers les Régions au 1er janvier 2023, c'est-à-dire demain. Certaines Régions ont commencé un travail d'approche en direction des agents des DDT, parfois même sans en avertir la hiérarchie, comme en Nouvelle Aquitaine. Dès le 1er avril, FO Agriculture, par une lettre ouverte au ministre, a alerté le MAA sur le sujet. Il devient indispensable que le secrétariat général se positionne sur la méthode de ce transfert et l'accompagnement de ces agents. En Bretagne, le transfert serait avancé à la rentrée de septembre 2021 ... On ne peut plus attendre !

Cette précipitation ne sera pas sans conséquence pour les agents, notamment en termes de risques psychosociaux.

Concernant le groupe de travail « bruit en abattoir ». Lors du CHSCTM d'avril dernier, nous nous sommes félicités des avancées concernant la problématique du bruit en abattoir, problématique récurrente mise en exergue par la crise sanitaire, avec la nomination d'un *référént bruit* et la mise en place d'un groupe de travail. Or, malgré l'urgence de la situation au vu de l'épidémie et des cas encore apparus ces dernières semaines dans les abattoirs, le groupe de travail ne s'est toujours pas réuni. Nos organisations syndicales demandent au CHSCT-M de mettre rapidement en place ce groupe de travail, composé à minima d'un représentant par organisation syndicale.

Les conditions de travail en abattoir doivent être réellement améliorées afin de rendre les postes d'inspection plus attractifs. Cela ne peut pas se faire par une simple revalorisation des heures de nuit.

ANNEXE 2 : Déclaration liminaire CFDT



SPAgri-CFDT

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

SGEN-CFDT

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

Déclaration liminaire de la CFDT

CHSCT-M DES 10 ET 11 JUIN 2021

Monsieur le Président,

La CFDT du ministère de l'Agriculture a toujours placé au centre de ses préoccupations la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des personnels. L'ampleur de la pandémie et ses répercussions sur les conditions de travail et la santé a montré que les agents ont su s'adapter et affronter cette crise avec détermination dans leur quotidien. La CFDT tient à souligner la fatigue et la charge mentale élevée accumulées par chacune et chacun à la veille des congés d'été, y compris chez les managers de proximité et dans les équipes de direction. La qualité de vie au travail est dégradée dans de nombreux services.

Beaucoup d'agents souhaitent revenir travailler en présentiel, d'autres ont des difficultés à se projeter pour retrouver leur quotidien, se déplacer, reprendre les routines du «temps d'avant». Si la situation sanitaire continue d'évoluer favorablement, la CFDT se satisfait d'une reprise progressive du présentiel accompagnée avec bienveillance, que des jauges soient toujours respectées ainsi que les gestes barrières et que les retours sur les lieux de travail soient organisés et accompagnés avec bienveillance, le cas par cas sera de mise pour certaines situations. Le mi présentiel et mi travail à distance est une situation à privilégier pour l'ensemble des personnels qui le souhaite, y compris pour l'enseignement agricole.

Dans l'enseignement technique et supérieur, les rentrées scolaire et universitaire se profilent déjà, sans pouvoir imaginer si elles seront «normales». Le télétravail, le télé-enseignement et le présentiel seront des modalités à combiner en fonction des missions et des contextes. Cette prochaine rentrée scolaire nécessitera de la concertation et de la préparation entre équipes pédagogiques, éducatives et équipes de direction. La

probabilité est loin d'être nulle de subir encore des fermetures de classe et d'organiser des jauges. Il faut l'anticiper.

La CFDT sera vigilante durant cette nouvelle phase de déconfinement sur les situations caractérisées par une absence de dialogue, par un management qui ne serait pas à la hauteur des directives ministérielles et du contexte particulier que nous traversons.

Le management reste l'une des préoccupations de la CFDT, dont elle dénonce certaines carences depuis des années, à l'origine de nombreuses situations de souffrance au travail, de départs dans de mauvaises conditions qu'on peut assimiler à de la «mobilité forcée», à des arrêts de travail répétés. Protéger les agents, dénoncer les pratiques toxiques sans tabou ni considération de position hiérarchique reste un défi à relever dans l'ensemble des secteurs du ministère. Trop souvent, c'est la victime qui doit, pour se protéger, trouver un autre poste et partir. Parfois, des agents sont placés en congés longue maladie, en invalidité ou démissionnent. Il y a double peine. Pour la CFDT, il est temps d'affronter cet épineux problème, complexe et qui demeure d'actualité. L'organisation d'une réflexion sur ce sujet serait utile et à bénéfice partagé pour l'administration comme pour les agents.

Les agents dans tous les services doivent sans cesse prioriser et faire toujours plus. L'organisation du travail, la même qui contribue à la QVT et évite les RPS doit être au centre des préoccupations des membres du CHSCT-M. On constate que L'organisation du travail, bousculée par les récentes réformes successives, est rarement discutée entre toutes les parties, ni adaptée, c'est encore plus vrai pendant cette crise sanitaire.

Notre rôle de préventeur de santé au travail dans cette instance est de faire en sorte que l'organisation du travail prévienne les tensions et le stress et permette l'adaptation aux changements, pour les managers, et pour les agents. Des formations avec l'ARACT/ ANACT sont proposées par Formco, elles ne sont pas assez suivies. La CFDT demande que le CHSCT-M mette en place à la rentrée prochaine un GT «QVT-RPS et organisation du travail» pourquoi pas avec l'ARACT/ ANACT.

Dernier sujet, conjoncturel cette fois : les autotests dans l'enseignement technique et les vaccins en général. Pour les autotests, la CFDT remarque que l'application de cette mesure phare et médiatisée est inégale sur les territoires. Leur distribution est hétérogène. L'implication et l'accord des familles sont limités. La complexité du protocole pour déployer les autotests est réelle. Les équipes de direction dans les EPL sont épuisées d'avoir à appliquer des directives éloignées de la réalité du terrain. Sur les vaccins, les adultes quelques soient leur âge peuvent désormais en bénéficier. Tout doit être fait pour encourager et promouvoir la vaccination.

Il paraît évident que les agents devront continuer à faire preuve d'adaptabilité, de réactivité et de beaucoup de résilience, pour mener à bien les différentes missions prioritaires, nécessaires, indispensables à la bonne marche du service public. Les informer sur les dispositions transitoires encadrant le télétravail et les inciter à se vacciner via un «flash RH» paraît indispensable. L'organisation d'un nouveau RETEX 2021 sur la gestion de la crise et le déconfinement serait également utile pour tirer les leçons nécessaires à notre organisation.

Et enfin, la CFDT attend beaucoup des prochaines négociations de l'accord cadre sur le télétravail ; l'accord de méthode et le premier GT sont prometteurs, les sujets en lien avec le CHSCT-M et sur lesquels la CFDT restera vigilante sont : - l'attention portée aux agents porteurs de handicap – les conditions matérielles de travail au domicile des agents et leurs équipements – la création de tiers lieux pour diminuer les déplacements et l'isolement social – le fonctionnement des collectifs – la prévention des TMS et des RPS – la formation des managers à ce type d'encadrement et d'animation.