

# Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel

## PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PLÉNIÈRE DU 3 DÉCEMBRE 2020 (en visio-conférence)

précédente réunion plénière : 15 octobre 2020, en visio-conférence (la réunion prévue le 13 novembre 2020 ayant été reportée faute de quorum)

### PARTICIPANTS :

en tant que membres titulaires du CHSCTM :

#### **représentants de l'administration :**

M. Patrick SOLER                      Inspecteur général de l'agriculture, *Président du CHSCTM*  
M. Xavier MAIRE                      Chef du Service des ressources humaines, Secrétariat général

#### **représentants du personnel :**

Mme Martine GIRARD                      CFDT, *remplacée l'après-midi par*  
Mme Stéphanie CLARENC                      CFDT  
Mme Soizic BLOT                      FO, *Secrétaire du CHSCTM, remplacée l'après-midi par*  
M. François HOURS                      FO  
M. Michel CHARASSE                      FO  
Mme Laurence BRAULT                      FSU  
M. Philippe BÉRANGER                      FSU  
M. Antonio DOS SANTOS                      FSU  
Mme Martine HARNICHARD                      UNSA

en tant que médecin du travail :

Dr Jeannine BENOLIEL

en tant qu'ISST :

M. Pierre CLAVEL  
Mme Michèle DHEILLY  
Mme Agnès NARDOT-PEYRILLE  
Mme Katherine SCHULTHEISS

en tant qu'experts désignés par l'administration :

#### **représentants de l'administration :**

Mme Fabienne ANDRÉ                      Adjointe au 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 Armelle FALASCHI                      Cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général  
Mme Stéphanie FRUGÈRE                      Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général  
Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL                      Adjointe à la Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général  
Mme Fany MOLIN                      Sous directrice de la sécurité sanitaire des aliments, Service de l'alimentation, Direction générale de l'alimentation  
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 Béatrice ROLLAND	IGAPS
M. Grégoire THOMAS	Inspecteur général de l'agriculture
M. Jean-Philippe TRÉBILLON	Chef du bureau Viandes et productions animales spécialisées, Sous-direction Filières agroalimentaires, Service Développement des filières et de l'emploi, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises

**représentants du personnel :**

Mme Eva ALCANIZ	CGT
M. Jean-Philippe DANIEL	Sud rural
Mme Hélène DUCHEMIN	Alliance du Trèfle
M. Philippe DUFFAUT	CGT
M. Sylvain DUPORT	Alliance du Trèfle
Mme Joëlle LEBRETHON	CGT
Mme Frédérique LUCAS	Alliance du Trèfle
Mme Aurore MAUCELLI	CGT
Mme Annick PINARD	Alliance du Trèfle

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

Mme Angélique ALLÈS	Membre suppléante du CHSCTM, FSU
Mme Gisèle BAULAND	CFDT
M. Olivier BLEUNVEN	FSU
M. Alain BOUNHOURE	UNSA
M. Frédéric CHASSAGNETTE	FSU
Mme Blandine CORNU	FO
M. Olivier GAUTIÉ	Membre suppléant du CHSCTM, FSU
M. Jean-Jacques HENRY	UNSA
M. Jean-François LE CLANCHE	CFDT
Mme Anne LE QUÉRÉ	Membre suppléante du CHSCTM, FSU
M. Nicolas MARTEL	UNSA
M. Loïc PAYET	Membre suppléant du CHSCTM, FO
M. Mathieu PINSON	FO
M. Boris TAVERNIER	UNSA

**ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :**

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

**ÉTAIENT EXCUSÉS :**

M. Erwann COPPÉRÉ	Membre titulaire du CHSCTM, UNSA, <i>Secrétaire-adjoint du CHSCTM</i>
M. Philippe DURAND	ISST
M. Olivier LAPÔTRE	expert, Alliance du Trèfle
Mme Monique LENFANT	Cheffe du Service social, Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Thierry PALARDY	ISST
M. Hervé PARC	expert, FSU
M. Hubert RENAULT	ISST
Mme Marie-Catherine TARADACH	ISST

\*\*\*

Après vérification du quorum par Mme FRUGÈRE, la séance est ouverte à 9 heures 35 par M. SOLER.

M. SOLER souhaite la bienvenue aux représentants de l'administration : de la DGAL, de la DGER, de la DGPE et du SRH ; certains d'entre eux ne pourront pas être présents lors de la totalité de la réunion : c'est pourquoi les sujets DGER seront traités ce matin, et les sujets DGAL et DGPE cet après-midi.

Mme BRAULT (FSU) annonce que l'après-midi ce ne sera pas elle qui siègera comme membre titulaire pour la FSU, mais Mme ALLÈS.

Mme BLOT (FO) annonce que l'après-midi ce ne sera pas elle qui siègera comme membre titulaire pour FO, mais M. HOURS.

M. SOLER fait observer que c'est de nouveau l'outil de visioconférence « Zoom » qui est utilisé pour la présente réunion, conformément au souhait exprimé par les représentants du personnel ; les échanges s'en trouveront facilités, et l'on ne peut que s'en réjouir, l'administration étant très attachée au dialogue social. Par ailleurs, les experts du personnel sont au nombre de 23, nettement plus nombreux que les membres du CHSCTM, ce qui montre l'importance de l'instance et des sujets qui y sont traités. La présente réunion se tient à la demande des syndicats, avec deux points à l'ordre du jour : le rebond de la crise sanitaire liée au Covid-19, le matin, et les abattoirs, l'après-midi.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, M. CHARASSE, puis M. BÉRANGER, lisent une déclaration liminaire FSU-FO-CGT.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme HARNICHARD lit un propos liminaire au nom de l'UNSA.

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 répond que certains sujets évoqués dans ces déclarations seront abordés ce matin, et d'autres cet après-midi ; ils trouveront des réponses en séance, au moins en partie. Il ajoute que, de son point de vue, le boycott de la réunion plénière du 13 novembre 2020 n'était pas légitime. Il faut se saisir de toutes les occasions qui se présentent si l'on veut avancer. Il faut être pragmatique. On peut comprendre que les organisations syndicales soient attachées à la forme, mais l'important est de faire avancer les lignes. On a perdu du temps. La présente réunion plénière du CHSCTM est la 9ème à se tenir cette année, et la 12ème à être convoquée. Ces réunions augmentent la charge de travail des équipes, qui ont par ailleurs d'autres attributions. C'est pourquoi des retards ont pu être constatés. Ces retards sont en voie d'être comblés.

M. MAIRE fait remarquer que le CHSCTM a bien été reconvoqué dans les délais requis, c'est-à-dire dans les 8 jours. Par ailleurs, la question, évoquée par plusieurs représentants du personnel, d'un report exceptionnel des congés 2020, est un sujet relevant d'une étude en interministériel; une réponse leur sera apportée rapidement, en d'autres instances.

M. SOLER regrette que certains sujets n'aient pas été évoqués cette année en réunion plénière du CHSCTM alors qu'ils auraient dû l'être, notamment l'évolution des chantiers liés à l'application du programme national de prévention (PNP). Ces chantiers avancent, même si l'on n'en parle pas. Un point de situation sera présenté ultérieurement devant le CHSCTM, si possible à la prochaine réunion plénière, si l'actualité le permet.

## I – Points d'actualité Covid-19

Mme FRUGÈRE déclare qu'au cours de la semaine précédente, 85 % des agents de l'administration centrale se trouvaient en télétravail, pour un effectif global de 2000 agents environ. En majorité, il s'agissait d'un télétravail de 4 à 5 jours par semaine. 8 agents se trouvaient en situation d'isolement. En chiffres cumulés, depuis le début de la crise sanitaire, moins de 70 personnes ont été confirmées comme contaminées. Dans les services déconcentrés, 67,5 % des agents des DAAF et DRAAF se trouvaient en télétravail, soit 2000 agents, pour un effectif global de l'ordre de 3000. Il faut rappeler au passage que certains services situés outre-mer ne sont pas concernés par le confinement. En chiffres cumulés, 86 personnes ont été confirmées comme contaminées par le Covid-19. Dans les DDI, la situation au 24 novembre 2020 était la suivante : 836 cas identifiés au total, pour un effectif de 24000 agents, et 61 % des agents en télétravail. Une fiche récapitulative avec tous ces chiffres sera communiquée rapidement aux représentants du personnel. Concernant la fiche opérationnelle « Inspection terrain – Quelles précautions prendre contre le COVID-19 ? », les ISST ont tenu compte des observations formulées pour sa dernière mise à jour.

Par ailleurs, en cas de contrôle, par exemple de conditionnalité, l'agent pourra proposer un masque à la personne contrôlée ; le refus de port de masque sera considéré comme un refus de contrôle. M. CLAVEL pourra en dire davantage, au besoin, dans la suite de la réunion.

Mme BRAULT (FSU) formule deux remarques : 1) Aucun chiffre n'a été donné sur le télétravail en EPLEFPA ; 2) Le tableau sur la position administrative des agents est attendu depuis des mois. Il est bien qu'il soit présenté, mais des interrogations subsistent, au sujet des agents vivant avec une personne vulnérable : ces agents devraient pouvoir être placés en ASA, si le télétravail n'est pas possible. Dans la partie concernant l'application « TousAntiCovid », il n'est pas indiqué que les cas contacts doivent s'isoler : la case du tableau correspondante est vide. Pourquoi ? Cette application fera l'objet d'un avis du CHSCTM.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare que son organisation syndicale demande qu'il soit procédé à une enquête après chaque contamination. En effet, le Covid-19 sera peut-être reconnu demain pour nos agents comme une maladie professionnelle, et pour établir un lien de cause à effet il faudra établir une traçabilité. C'est très important, pour prouver que l'agent a bien été contaminé dans le cadre de ses activités professionnelles. Cette traçabilité pourra également alimenter les travaux sur le sujet Covid-19 et permettre un retour d'expérience.

Par ailleurs, il faut permettre, si possible pour tous, mais au moins pour les agents travaillant en abattoir, le report des congés annuels 2020, au moins jusqu'au 31 janvier 2021. Ce sujet ne relève pas de la compétence du MAA mais de celle du ministère de l'Intérieur, s'agissant des agents en DDI, néanmoins le MAA doit appuyer cette demande de dérogation, contre d'autres ministères présents en DDI qui ne comprennent pas son bien-fondé.

M. PAYET (FO) déclare que les chiffres concernant l'outre-mer sont très insuffisants. Il demande des chiffres DOM par DOM, la situation étant très variable d'un DOM à un autre. Il faut que l'on puisse établir un lien entre le télétravail et le confinement. La situation d'urgence sanitaire concerne tous les départements, confinés ou pas, jusqu'en février 2021. Les départements, confinés au pas, doivent tous pouvoir bénéficier du télétravail exceptionnel mis en place et recommandé afin de faire face à la pandémie.

Mme BAULAND (CFDT) remercie l'administration pour la transmission de documents. Le « Flash Info RH » a été bien reçu dans les services, où il était attendu. Elle déclare par ailleurs avoir reçu sur son téléphone portable une forte incitation à charger l'application « TousAntiCovid ». Le message a été envoyé par l'opérateur, mais à la demande de qui ?

Mme CLARENC (CFDT) déclare avoir également reçu, sur son téléphone personnel, le même message incitant à charger l'application « TousAntiCovid », et ajoute que le chargement de cette application n'est pas possible sur un téléphone professionnel : Pourquoi ?

Par ailleurs, la fiche « Inspection » est très bien faite, mais qui dit mesure supplémentaire dit charge supplémentaire : qu'est ce qui est prévu en terme d'accompagnement ?

Enfin, l'éligibilité au télétravail gagnerait à être harmonisée : Quelles missions sont éligibles au télétravail ? Qu'est ce qui ne l'est pas ? Les avis peuvent être forts divergents d'une structure à une autre.

Des recours sur des refus de demandes de jours de télétravail sont à prévoir.

M. BÉRANGER (FSU) estime que la FAQ RH est très bien faite, mais tardive. L'administration dote ses agents en télétravail d'ordinateurs portables : c'est très bien, mais il faut aller plus loin, il faut aussi les équiper en téléphones portables, en imprimantes-scanners, en papier.

Au sujet de la prise en charge des agents vulnérables dans le cas où le télétravail est impossible, il ne faut pas que le chef de service décide seul : le CHSCT local et le médecin du travail doivent être consultés. En ce qui concerne la restauration, permettre la fourniture d'un panier repas par jour n'est pas suffisant : il en faut deux.

L'administration déclare envisager le dialogue social et la poursuite des travaux de la feuille de route sociale en audioconférence : ce n'est pas possible. Le seul moyen adéquat de fonctionner passe par la visioconférence. Par ailleurs, les trois réunions plénières annuelles obligatoires prévues par les textes pour les CHSCT ne sont pas suffisantes dans les circonstances actuelles. Le CHSCTM, qui en aura tenu 9 cette année, le montre bien.

M. SOLER fait remarquer que de nombreux sujets abordés lors des réunions plénières du CHSCTM ne relèvent pas de sa compétence, mais d'autres instances, notamment du CTM. L'ordre du jour du CHSCTM doit se limiter aux questions relevant de sa compétence.

Mme LEBRETHON (CGT) intervient sur deux points : 1) Dans certaines DDecPP, les directeurs proposent de gonfler les chiffres de télétravail, en comptant un cinquième jour virtuel aux agents qui n'en ont en réalité que quatre : dès lors les statistiques compilées par l'administration centrale sont fausses ; 2) Certains directeurs ne veulent pas communiquer le nombre d'agents contaminés par le Covid-19, parce que le motif des arrêts de travail ne figure pas sur les documents qu'ils reçoivent ; or cette information est indispensable si l'on veut identifier d'éventuelles futures maladies professionnelles.

Mme GIRARD (CFDT) estime également, rejoignant aussi sur ce point Mme HARNICHARD, qu'il faudrait enquêter sur chaque cas de contamination ou de contact, ce qui suppose que l'on connaisse le motif des arrêts de travail des agents. Cela permettrait de limiter la progression du virus. Il faudrait le faire.

Mme BLOT (FO) demande qu'il soit procédé à un vote des avis au fur et à mesure de la discussion, et non pas en globalité à la fin de la réunion.

Par ailleurs, la note de service sur les remplacements en abattoir prévoit une dérogation pour augmenter le nombre de jours : cette dérogation doit être maintenue, et il faut faire apparaître ce maintien dans la FAQ RH.

M. DOS SANTOS (FSU) signale que certains collègues isolés peuvent bénéficier jusqu'au 31 décembre 2020 de dispositions spéciales, en application d'une circulaire prévoyant l'établissement de certificats d'isolement. La validité de ces dispositions sera-t-elle prolongée au-delà du 31 décembre 2020 ?

Par ailleurs, il faut soulever la question de la suppléance du président du CHSCTM. Dans d'autres instances, il y a un suppléant. Au CHSCTM, il n'y en a pas. Cela signifie que si le président n'est pas disponible, le CHSCTM ne se tient pas.

Un autre sujet important concerne les avis du CHSCTM. D'une part, les réponses sont données tardivement : les textes donnent à l'administration deux mois pour répondre, ce qui est déjà long, mais même ce délai de deux mois n'est pas toujours respecté. Toujours au sujet des avis, les représentants du personnel ont été choqués -le terme n'est pas trop fort- par le refus de l'administration de soumettre au vote certains avis, sans justification recevable à leurs yeux.

M. SOLER remercie M. DOS SANTOS pour la sollicitude qu'il manifeste à son égard, et pour la préoccupation exprimée pour le cas où il serait absent. Il n'a pas de doute qu'en cas de nécessité, le ministre saurait lui trouver rapidement un remplaçant.

Mme ALLÈS (FSU) déclare que la fiche sur les inspections arrive un peu tard, les contrôles se terminant dans les deux semaines à venir, s'agissant de l'année 2020. Les objectifs de contrôle vont faire l'objet d'une proposition d'avis du CHSCTM (cf. avis n°2).

M. SOLER répond que ce sujet ne relève pas de la compétence du CHSCTM.

Mme ALLÈS (FSU) n'est pas de cet avis : C'est bien des conditions de travail des agents dont il est question.

Mme FRUGÈRE répond aux questions posées par les différents intervenants. En ce qui concerne la situation des agents vivant avec des personnes vulnérables, c'est la circulaire interministérielle du 10 novembre 2020 qui s'applique ; le MAA ne dispose d'aucune autonomie en la matière. Il en est de même pour le jour de carence : le MAA ne peut pas changer la règle de sa propre initiative. Au sujet de la saisie des CHSCT locaux en vue d'une enquête, lorsque des cas de contamination au Covid-19 sont identifiés, il faut rester extrêmement prudent ; quand on communique des chiffres dans les petites structures, l'anonymat n'est pas garanti, il est possible par quelques recoupements de savoir quelle est la personne concernée. Il est exact que ce sont les agents qui se déclarent contaminés, et ils ne sont en rien tenus de le faire ; le motif de l'arrêt de travail ne figure effectivement pas sur les documents transmis à l'administration. C'est normal, et protecteur pour l'agent. Cependant, le SRH expertisera la demande des représentants du personnel, pour déterminer ce qui serait éventuellement faisable.

Au sujet de la demande de chiffres détaillés pour l'outre-mer, il faut rappeler que 4 DOM ne sont pas concernés par le déconfinement, mais que les textes favorisant le télétravail s'y appliquent, bien entendu. Il n'y a aucune ambiguïté sur ce point.

Par ailleurs, on ne reviendra pas sur les sujets CTM évoqués de réunion en réunion dans les mêmes termes, sinon pour dire que le CHSCTM n'est pas compétent. Les aménagements de postes individuels relèvent de la compétence de la médecine du travail, pas de celle des CHSCT locaux. Les dispositions relatives aux certificats d'isolement n'ont pas de date limite d'application, sauf bien entendu la date limite indiquée sur les certificats : La circulaire s'applique jusqu'à nouvel ordre, indépendamment de l'état d'urgence sanitaire.

M. CHASSAGNETTE (FSU) estime que les chiffres concernant l'application « TousAntiCovid » doivent être intégrés dans le tableau établi par le SRH. Ceux qui ont chargé cette application, promue par le gouvernement, peuvent recevoir des notifications les enjoignant de se placer en isolement, sans possibilité de choix. Quand on promeut une application, il faut assumer les suites. Un exemple concret de ces injonctions s'est situé le 10 novembre 2020 à l'EPL du Mans, dans la Sarthe. La DRAAF, interrogée, s'est montrée sans repères ni instructions ; il a fallu une intervention du Secrétariat général pour que la situation soit débloquée. On ne peut pas s'appuyer sur le seul bon sens pour résoudre les problèmes.

M. PAYET (FO) craint que certains DOM n'aient pas été confinés du tout. Il faudrait savoir, et c'est très important, si certains DOM se trouvent avec un nombre de télétravailleurs égal à zéro.

M. BÉRANGER (FSU) revient sur le sujet des conditions de travail des agents en mission d'inspection ou de contrôle. Il n'est pas exceptionnel qu'ils se trouvent sur le terrain toute la journée. Quelle restauration leur est proposée, alors que les restaurants sont fermés ? Quel accès aux toilettes ? L'administration doit comprendre que se restaurer dans une voiture, notamment quand il fait froid, n'est pas une solution.

Mme FRUGÈRE déclare avoir bien noté la demande concernant les DOM, en rappelant que les structures ont toute latitude pour s'adapter, partout, au plus près du terrain ; il est donc normal d'observer des variabilités au sujet du télétravail. En ce qui concerne les réponses aux avis, une réponse partielle a été faite pour ceux du 15 juillet 2020 ; les autres réponses sont en cours de validation. Enfin, il n'est pas douteux qu'il faille fluidifier le fonctionnement du CHSCTM, dans l'intérêt de tous. Il faudra discuter en concertation d'un recadrage, pour un bon fonctionnement de l'instance.

M. MAIRE précise que les avis reçus par ceux qui ont chargé l'application « TousAntiCovid » ont la même valeur que ceux qui sont émis par les Agences régionales de santé (ARS), ou un médecin. La mise à l'isolement est une recommandation, mais pas une obligation. Pour que les choses soient plus claires à ce sujet, un arbitrage interministériel va être sollicité.

M. DOS SANTOS (FSU) souhaitant une remise au voix des avis refusés au vote lors de la précédente réunion plénière, M. SOLER rappelle que le président de l'instance doit remplir son rôle, et assumer les prérogatives qui lui sont attribuées par les textes ; il lui appartient d'assurer la police des débats, et de veiller à ce que le CHSCTM n'outrepasse pas ses attributions.

Mme BRAULT (FSU) se déclare vivement choquée par le mot « police », qui ne figure à aucun endroit du règlement intérieur du CHSCTM. Refuser de soumettre un avis au vote n'est pas dans les prérogatives du président de l'instance. Les représentants du personnel ne céderont pas sur ce point. En ce qui concerne « TousAntiCovid », l'application ne sert à rien si on peut ne pas suivre ses injonctions. Il est choquant de recevoir sur un téléphone personnel des injonctions gouvernementales pour charger une application qui tout compte fait ne sert à rien.

M. SOLER ne partage pas le point de vue exprimé au sujet du vote des avis. Le président a bien le pouvoir d'en refuser certains qui s'écarteraient des compétences de l'instance. Par ailleurs, c'est le président qui répond aux avis émis par le CHSCTM. Il est donc directement concerné.

M. CHASSAGNETTE (FSU) fait état d'une perception d'arbitraire, qu'il faut discuter, sinon il n'y a plus de dialogue social. Le CHSCTM est compétent en matière de conditions de travail, et ce champ est très large. Il faut sans doute trouver la bonne entrée. Les avis présentés et refusés au vote à la réunion précédente n'étaient pas hors sujet sur le fond. Les avis n'ont jamais été considérés comme des « listes de courses » par les représentants du personnel. S'il y a eu manifestement une inflation d'avis ces derniers mois, c'est parce que la crise sanitaire est exceptionnelle. Au sujet de l'application « TousAntiCovid », la réponse que vient de donner l'administration, en évoquant la sollicitation d'un arbitrage interministériel, est exactement la même que celle donnée le 11 novembre 2020 par le Secrétaire général adjoint. Que s'est-il passé entretemps ? On enregistre zéro réponse en 3 semaines. Les agents reçoivent de la part du ministère de la Santé des injonctions à aller consulter leur médecin traitant, se faire tester, etc., et l'administration est incapable de dire ce que doivent faire les agents. Elle dit « On ne sait pas », ou « Je vous veux tous au travail ». Les agents doivent être informés sur ce qu'ils doivent faire, et ils doivent être accompagnés. Il faut une réponse rapide. L'ARS n'a rien à voir avec l'application « TousAntiCovid », elle est sur un circuit parallèle.

M. CHARASSE (FO) estime que parler de « police » au sujet du rôle du président est pour le moins maladroit. Le CHSCTM exerce sa compétence sur tous les sujets liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Les avis que l'administration a refusé de soumettre au vote

du CHSCTM lors de sa séance plénière du 15 octobre rentraient bien dans ce champ de compétences.

M. SOLER répond que le mot « police » figure bien dans les textes, plus précisément dans l'article 67 du « décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la Fonction publique de l'État » : « Le président [doit] exercer son pouvoir de police de la séance ».

M. CHARASSE (FO) déclare que l'intervention sur la suppléance du président a été mal comprise. Il ne s'agissait pas de prévoir un remplacement définitif, mais un remplacement ponctuel. C'est une question de disponibilité. Le président a bien le droit de prendre des congés, mais le CHSCTM doit aussi pouvoir se réunir en urgence, en toutes circonstances. Quant à l'application « TousAntiCovid », dont le chargement est encouragé dans les supermarchés, c'est une blague, ce n'est vraiment pas sérieux ; il faut clarifier le débat, parce qu'on se trouve dans un flou artistique insupportable.

M. SOLER répond que, vue sous cet angle, la question de la suppléance du président pourrait faire l'objet d'une réflexion.

Mme BRAULT (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, sur la gestion des cas contact à risque et l'application « TousAntiCovid ») est le suivant :

**« Pour le gouvernement, l'application « TousAntiCovid » est un moyen de lutte contre le nouveau coronavirus en informant rapidement les personnes « cas-contact ». Or cette application - que nous qualifions une nouvelle fois de liberticide - n'est pas en lien avec le travail des ARS et de la CPAM, lors de l'enquête "cas contact". La santé des personnes signalées comme cas-contact par l'application est mise en danger puisque l'encadrement tend à leur demander - faute de justificatif des instances de santé -, de rester au travail. Le CHSCTM demande que les messages reçus par l'application « TousAntiCovid » aient la même valeur que les messages des ARS et de la CPAM et que par conséquent, les personnes contactées se mettent systématiquement à l'isolement en attendant le résultat de leur test. Il demande que le tableau sur la position administrative des agents soit précisée en ce sens et que les chefs de service et d'établissement en prennent acte. »**

Mme GIRARD (CFDT) annonce que la CFDT refusera de participer au vote des avis proposés, la CFDT n'ayant pas été associée à leur écriture et n'ayant pas reçu le texte en amont. Ce n'est pas une bonne façon de fonctionner. C'est bien un refus de vote de la CFDT, et non pas une abstention. On passe vraiment trop de temps sur ces avis.

Mme BLOT (FO) répond que ce n'est pas ici le lieu d'une discussion intersyndicale. Tout représentant du personnel peut écrire un avis en séance puis le proposer au vote. Pour le reste, chacun doit assumer ses responsabilités.

Mme HARNICHARD (UNSA) déclare qu'elle aurait pu voter l'avis n° 2 qui sera proposé juste après celui-ci, sans la dernière phrase. Si cette phrase est maintenue, elle s'abstiendra. Par ailleurs, la décision de charger ou pas l'application « TousAntiCovid » relève de la liberté de chacun, elle est de l'ordre du privé.



Mme FRUGÈRE déclare que le refus de vote n'est pas prévu par les textes. Si la CFDT refuse de voter, elle sera considérée comme abstentionniste.

L'avis n° 1 est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Mme ALLÈS (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, sur la baisse des objectifs de contrôles pour 2021) est le suivant :

**« Le CHSCT du MAA demande que les objectifs de contrôles soient revus à la baisse d'au moins 30 % pour l'année 2021. En effet, en raison de la fermeture des restaurants, les agent.es se retrouvent en difficulté pour déjeuner ou même se rendre aux toilettes. Les collègues se retrouvent donc contraints de n'effectuer qu'une seule inspection par jour, au lieu de deux habituellement. De plus, les mesures de prévention contre la propagation du virus engendrent un surcroît de travail comme le démontre la fiche « contrôle terrain ». Enfin, cette diminution d'objectif atténuera la pression exercée par certain.es chef.fes de service, plus soucieux.ses de leurs primes que de la santé de leurs agent.es. »**

Cet avis n° 2 est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU), 2 représentants du personnel s'abstenant (CFDT, UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. DOS SANTOS (FSU) déclare que les avis que l'administration avait refusé de voir soumis au vote lors de la précédente réunion plénière, avec des arguments extrêmement contestables, comme cela a déjà été dit, seront de nouveau proposés.

M. SOLER répond que ces avis pourront être soumis au vote des représentants du personnel en fin de réunion, après débat. Il ajoute qu'au sujet de la présentation des avis, comme sur d'autres aspects du travail du CHSCTM, une réunion avait été programmée avec la secrétaire et le secrétaire-adjoint afin d'en discuter. Les contraintes de l'actualité ont fait que cette réunion n'a pas pu avoir lieu, mais ce n'est que partie remise, l'objectif étant d'émettre des propositions visant à mieux organiser et fluidifier le travail du CHSCTM.

M. SOLER déclare que vont maintenant être évoquées les questions concernant le secteur de l'enseignement, dans le contexte de la crise sanitaire.

Mme PERS-PHILIPPOUX intervient pour le secteur de l'enseignement technique, en se focalisant sur 4 points :

**1) L'épidémie dans les EPL**

Une boîte mail spécifique a été mise en place, afin d'opérer un recensement des cas de Covid-19 chez les apprenants comme chez les agents. Une synthèse hebdomadaire a permis de constater une baisse générale des cas recensés, dans le public comme dans le privé, et chez les apprenants comme chez les agents. Les derniers chiffres disponibles font état de 62 cas confirmés chez les personnels. Ce sont toujours les régions Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et Occitanie qui sont les plus impactées.

## *2) Le télétravail*

Un courrier a été envoyé aux EPL afin de les inciter à la mise en œuvre du télétravail dans leurs établissements. Le 16 novembre 2020, la DGER a lancé une enquête sur le télétravail hors personnel enseignant, concernant donc un peu moins de 1500 agents administratifs, et incluant les équipes de direction et les agents rémunérés sur le budget des établissements. Les retours ne sont pas exhaustifs. Au niveau national ; c'est entre 5 % et 19 % de personnels de l'État et entre 2 % et 26 % de personnels sur budget qui se trouvent en télétravail. Le manque d'équipements constitue indubitablement un frein. Il y a indubitablement des marges de progrès. Il faut cependant intégrer le fait que certains agents ne souhaitent pas bénéficier du télétravail. Un retour d'expérience sera présenté au prochain CTM, prévu le 10 décembre 2020, et des chiffres détaillés seront présentés à ce moment-là.

## *3) Les test antigéniques*

La DGER a pour objectif que les enseignants assurent leurs missions dans des conditions optimales de sécurité. C'est pourquoi elle participe au déploiement des tests antigéniques qui va être organisé. Ces tests sont destinés seulement aux personnels. La quantité retenue est de 20000, la répartition étant assurée par le ministère chargé de l'Éducation nationale (MEN). La fourniture de charlottes, de gants et de lunettes de protection relève soit du dispositif du MEN, soit de dispositifs locaux. À ce jour, la mobilisation des personnels infirmiers dans ce cadre n'est pas prévue. Le plus souvent, le pilotage est assuré par les préfets de département. La mobilisation des médecins de ville est également possible. Les dispositifs sont variables selon les régions et les départements ; il est impossible de mettre en place un dispositif unique harmonisé partout. Aucune remontée du terrain ne fait état d'un manque de tests. Une supervision régionale va être mise en place, dans un second temps, afin de regarder comment le déploiement s'est déroulé.

## *4) Les fiches techniques*

La DGER remercie les ISST pour leur travail de rédaction et les représentants du personnel pour leurs retours sur les projets de fiche. Une adaptation des fiches était nécessaire, afin d'intégrer les récentes évolutions réglementaires et normatives. Il est important de préciser que les grilles d'auto-évaluation ne sont pas obligatoires, mais qu'elles seront diffusées aux autorités académiques et aux chefs d'établissements en leur indiquant que leur utilisation est fortement recommandée.

Mme PRÉVOST intervient pour le secteur de l'enseignement supérieur.

## *1) La situation sanitaire dans les établissements d'enseignement supérieur*

La baisse du nombre de nouveaux cas est sensible. Seuls 8 établissements sur 17 sont concernés par de nouveaux cas, avec un nombre extrêmement faible de cas confirmés ou de cas contacts. La situation est à présent normalisée dans les établissements qui avaient été davantage impactés ces derniers mois. Le 17 novembre 2020, un courrier de la DGER a été envoyé aux directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole afin d'attirer leur attention sur la situation des étudiants et leur rappeler les dispositifs mobilisables en matière d'accompagnement des étudiants.

## *2) Le télétravail*

L'enquête hebdomadaire de la DGAFP est renseignée par plusieurs établissements de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, une enquête flash de la DGER a permis d'établir que, dans 11 écoles, 45 % de personnels administratifs se trouvaient en télétravail, avec des variations qui peuvent être assez sensibles d'une école à une autre. Il convient de rappeler enfin que la FAQ RH sur l'Intranet du MAA inclut les questions liées aux spécificités de l'enseignement supérieur agricole.

## *3) Un point d'actualité*

La DGER a souhaité qu'il soit procédé à un retour d'expérience sur la première période de confinement (du 15 mars 2020 à la fin de l'année universitaire) alimenté notamment par 3 questionnaires destinés : 1) aux étudiants, 2) aux enseignants, et 3) aux personnels non enseignants. Une mission d'observation de la continuité de l'enseignement et de la pédagogie dans les établissements de l'enseignement supérieur agricole a été confiée au professeur Grégoire THOMAS, inspecteur général de l'agriculture.

M. THOMAS remercie le président pour son invitation à intervenir devant le CHSCTM. La mission qu'il a eu l'honneur de conduire avait la particularité d'être *in itinere*. Le Retex demandé devait bien spécifier et valoriser les situations, les initiatives et innovations propres à l'enseignement supérieur agricole. Les questionnaires dont il vient d'être question ont été complétés par des réunions inter-écoles, des rendez-vous dans chaque école basés sur l'écoute, chaque école ayant sa spécificité. Le rapport final pourra être communiqué au CHSCTM le moment venu.

La mise en œuvre du premier confinement a commencé par une phase de sidération, suivie de transformations, d'adaptations, et d'une mobilisation forte, collective, solidaire et sans délai. Les difficultés, identifiées et traitées, se sont réduites très rapidement. Toutes les formations, programmes et cursus ont été assurés. Les volumes horaires des face à face étudiants/enseignants ont augmenté. A été organisé un distanciel synchrone pour 50 %, et asynchrone (pédagogie inversée) pour 50 %. En ce qui concerne les cours, les projets et les travaux dirigés, les objectifs ont été atteints. Pour ce qui concerne les échanges ou les visites, des limites ont été constatées. Les évaluations et les stages ont été remaniés afin d'être maintenus, avec la mobilisation des CHSCT des établissements et d'autres instances locales. De l'avis général, l'obtention de diplômes n'a pas été dévalorisée. 80 % des personnes interrogées ont considéré que le télétravail était adapté à leurs activités. Les équipes sont davantage soudées que par le passé, mais la crise a induit un fort supplément de fatigue, pour tous.

En conclusion, on peut dire qu'un grand pas a été fait vers la transition numérique, dans l'urgence. Il n'est pas exagéré de parler de « crash-test ». Il faut maintenant pérenniser les innovations, dans un climat plus serein. La solidarité collective est importante, comme l'interaction entre les métiers -tous les métiers des établissements, il faut insister sur ce « tous »- et les personnes. Dans une grande école, il peut arriver que certains s'ignorent : ce type d'attitude doit appartenir au passé. Par ailleurs, l'importance du présentiel a été confirmée, dans un objectif de socialisation, pour l'apprentissage du travail en équipe, et aussi pour les spécificités de certaines activités étudiantes (compétences pratiques) ; l'interaction enseignants-étudiants s'est développée. Les outils vidéo, très utiles pour l'avenir, ont été consolidés. Il faut maintenant poursuivre les investissements en vue du développement d'outils adaptés et sécurisés. Cela nécessite un engagement intensif dans la formation de tous. Un accompagnement individuel est d'autre part indispensable, et attendu.

M. SOLER remercie M. THOMAS pour son intervention. Ce retour d'expérience s'inscrit parfaitement dans les axes du programme national de prévention (PNP). Les préconisations énoncées par M. THOMAS sont donc particulièrement intéressantes dans ce cadre.

M. CLAVEL présente les fiches techniques envoyées aux membres du CHSCTM. Initialement (publication fin juillet 2020), 6 documents avaient été conçus, dont 4 fiches thématiques et 2 grilles (une sur les internats et l'autre sur les conditions générales d'hygiène). Les modifications apportées dans les fiches concernent notamment les masques et l'aération des locaux, pour tenir compte des plus récentes études publiées. La nouvelle grille d'autoévaluation, intégrant 3 grilles supplémentaires (organisation générale, salles de restauration et salles spécialisées) est une production collective des ISST du MAA ; elle a pour objectif principal de permettre l'évaluation des mesures de prévention sanitaires mises en place dans un établissement d'enseignement. Elle prend en compte les modifications proposées par la CFDT et la FSU.

Concernant le trouble de la voix induit par le port d'un masque, M. CLAVEL confirme que cela est une vraie problématique pour les enseignants. 3 à 4 décibels en plus ou en moins suffisent à changer la donne. Les études menées montrent que le port d'un masque a des conséquences mesurées, mais nécessite d'élever la voix. Par ailleurs, l'enseignement des langues ou aux malentendants nécessite l'usage de masques inclusifs, en cours de distribution dans les structures. En terme de prévention, la voix doit être préparée, ce que ne réalisent pas toujours les

enseignants. Il est important pour eux de prendre régulièrement des pauses en retirant le masque, par exemple pendant les inter-cours, bien évidemment dans le respect des gestes barrières. Outre-mer, le choix des masques est à surveiller du fait de l'humidité ; les masques en soie y sont moins problématiques que les masques en coton.

M. SOLER remercie les intervenants et ouvre le débat.

M. DOS SANTOS (FSU) remercie l'administration pour la transmission de documents de travail préalablement à la réunion. C'est indispensable. Pour ce qui est de l'enseignement technique, la FSU constate une obstruction manifeste à la mise en œuvre du télétravail dit exceptionnel. Certaines missions sont télétravaillables, et certains chefs de service ne l'admettent pas ou ne le comprennent pas. Par ailleurs, d'autres fiches sont toujours en attente, sur la différenciation des différentes salles (salles informatiques, laboratoires de sciences, clubs ou foyers).

Mme BAULAND (CFDT) déclare que les fiches présentées sont très utiles ; il faut maintenant les adapter au plan local, et les faire évoluer. Qu'elles soient visibles sur le site Chlorofil est une excellente chose. Sur le terrain, on voit du mieux en ce qui concerne les équipements, mais ils sont surtout financés sur le budget des établissements. Le présentiel est indispensable pour accueillir les élèves, sinon tout repose sur quelques personnes seulement, d'où une nécessaire limitation du recours au télétravail, en tout cas dans l'enseignement technique. L'exposé de M. THOMAS était très intéressant. Les représentants du personnel attendent maintenant une communication du rapport définitif écrit. Dans l'enseignement supérieur, on a vu des agents placés en totalité en télétravail, ce qui en a fait des agents isolés. Il faudra en 2021 se montrer particulièrement vigilants sur les dangers de l'isolement. Les chiffres communiqués par l'administration sont intéressants, mais il serait souhaitable d'harmoniser les tableaux présentés : administration centrale, services déconcentrés, enseignement technique et enseignement supérieur. Par ailleurs, la CFDT demande des chiffres sur le nombre de réunions des CHSCT régionaux de l'enseignement technique et des CoHS.

M. CHASSAGNETTE (FSU) signale que la semaine précédente les représentants du personnel au CTM ont demandé lors d'un groupe de travail sur le Covid-19 comment les établissements se sont positionnés vis à vis des jauges ; ce retour est essentiel, et la DGER n'a communiqué sur ce point aucune information. Certains directeurs d'EPL commencent à vouloir faire revenir tout le monde, le plus vite possible et en tout cas avant Noël, alors que les dispositions actuelles s'appliquent jusqu'au 20 janvier 2021 : il ne doit pas y avoir de 100 % de présentiel avant cette date. C'est là une alerte de la FSU à la DGER. Au sujet du télétravail, la FSU n'a pas du tout la même position que la CFDT. Il n'est pas douteux qu'un certain nombre d'agents ne souhaitent pas télétravailler, mais il faut rappeler le sens des messages du gouvernement, qui sont affichés sur la FAQ RH. La situation sanitaire est grave. Le cap doit être maintenu. 4 à 20 % de télétravailleurs dans un EPL, c'est une honte. On constate des refus de télétravail non justifiés, pour des missions télétravaillables, et ce même si les apprenants sont présents à 100 %. Certains directeurs veulent « leurs petites mains » à proximité, et n'hésitent pas pour cela à faire fi des consignes gouvernementales. En ce qui concerne les tests, de nombreuses questions restent ouvertes ; une harmonisation est hautement nécessaire. Dans la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes on a pu lire un courrier de la hiérarchie ignorant les dispositifs organisés par les préfetures, et engageant à faire des tests en ville, en faisant la queue. Par ailleurs, qui décide de la répartition des tests ? Resteront-ils dans les cartons, au bon plaisir des directeurs ? Dans certaines DRAAF, on ne dit rien sur les équipes mobiles mises en place, et on met la pression sur le personnel infirmier des EPL, volontaire désigné d'office. En ce qui concerne les grilles des ISST, la FSU demande que l'on intègre la notion d'obligation ; il faut faire disparaître le mot « optionnel ». Le retour du terrain est très positif sur la grille d'évaluation consacrée aux internats.

M. LE CLANCHE (CFDT) remercie M. THOMAS et Mme PRÉVOST pour la qualité de leurs présentations. Depuis le mois de septembre 2020, la CFDT alerte sur la consolidation des

enseignements, montre les limites du distanciel, et engage l'administration à capitaliser sur le numérique, en consolidant les pratiques actuelles et en les diffusant. Les remontées du terrain expriment une grande inquiétude sur le stress et la détresse psychologique de certains étudiants. Il serait souhaitable d'organiser quelques cours ou des réunions en présentiel avec les étudiants, dès la rentrée prochaine. Pour ce qui concerne l'enseignement technique, la fourchette de télétravail est vraiment trop basse, des marges de progrès doivent être réalisées. On observe une résistance manifeste de quelques chefs de service qui n'ont pas compris qu'on avait changé de paradigme et que l'on ne reviendra jamais au *statu quo ante*. Nous vivons une révolution culturelle qui changera à jamais nos façons de travailler.

Mme GIRARD (CFDT) déclare que le manque de matériel a impacté les conditions de travail des agents. On manque de statistiques sur le mode hybride distanciel-présentiel dans l'enseignement technique. Dans certains EPL, en effet, les classes n'ont pas été fermées mais placées en distanciel-présentiel. Les lycéens sont moins autonomes que les étudiants, et les enseignants du technique manquent de formations. En ce qui concerne les grilles, il est essentiel d'inciter fortement à les utiliser ; il faudrait aussi les communiquer à tous les agents.

M. BLEUNVEN (FSU) fait remarquer que le rapport de M. THOMAS porte sur le premier confinement, de mars à juin 2020. La situation a beaucoup évolué depuis. Une difficulté actuelle dans l'enseignement supérieur est la double journée ; certains enseignants assurent des cours en soirée, et font ainsi des journées à partir de 8 h le matin jusqu'à 20 h le soir, d'où un épuisement mental et physique et un sentiment de dévalorisation de leur travail. Des réactions très comparables s'observent chez les étudiants. La prime « Covid » a eu un effet destructeur, parce qu'elle n'a pas été utilisée pour la reconnaissance du travail effectué par les agents, et a été répartie selon des critères non transparents. On peut donc dire que les éléments positifs soulignés par M. THOMAS doivent être tempérés par un épuisement général.

M. CHARASSE (FO) annonce la présentation d'avis sur différentes questions abordées. Il signale que de nombreuses CoHS n'ont pas été réunies à l'issue du protocole renforcé, alors qu'elles auraient dû l'être. D'où un avis sur le projet de décret relatif aux prérogatives des CoHS. D'autre part, l'enseignement distanciel ne devrait pas être imposé dans l'enseignement technique, parce qu'il induit souvent des doubles journées, un enseignement à la fois en présentiel et en distanciel, pour les mêmes enseignants.

M. GAUTIÉ (FSU) relève de nombreux refus injustifiés de télétravail, et aussi des refus de télétravail pour des agents vivant avec des personnes vulnérables, même pour une journée par semaine seulement. Pour ce qui concerne la jauge, la situation est réellement honteuse ; certains directeurs s'abstiennent de toute mesure, sous prétexte de l'absence de cas de contamination identifié. La prise de température systématique des internes avec des thermomètres thermiques, par les assistants d'éducation, n'est pas un acte anodin, c'est une entorse à la liberté et à la préservation des données personnelles. La FSU demande une note de l'administration enjoignant de cesser cette pratique, ce qui n'empêcherait absolument pas de prendre la température des internes, mais par le personnel infirmier ou sous sa surveillance. Les tests antigéniques, s'ils ne sont pas généralisés aussi pour les usagers, ne servent à rien. Pour ce qui concerne les problèmes de voix, la FSU demande l'attribution à tous les enseignants d'amplificateurs de voix. Les masques inclusifs ne sont pas disponibles partout, ils manquent dans certains EPL, alors qu'ils seraient utiles pour tous les enseignants. Par ailleurs, il faudra veiller à assurer le renouvellement des masques, en se préoccupant de leur traçabilité (d'où ils viennent, quelle est leur composition, etc.).

M. SOLER observant que les demandes de prises de parole ne sont pas épuisées, annonce qu'en raison de leur richesse, les échanges sur les sujets liés au secteur de l'enseignement se poursuivront en début d'après-midi.

*[La réunion est interrompue pour une pause méridienne de 13 h 20 à 14 h 15]*

M. PINSON (FO) déclare avoir été surpris de lire sur une notice accompagnant des masques distribués à l'administration centrale, des masques fabriqués en Chine, ce que l'on peut déplorer par ailleurs : « Si vous êtes malade, ce masque n'est pas adapté. Demandez l'avis à votre médecin ». L'administration pourrait-elle apporter des éclaircissements sur cette mention ? Quelle protection apportent ces masques ?

Mme PERS-PHILIPPOUX reconnaît que le taux de télétravail dans les EPL est insuffisant. Elle a noté et fera remonter les interrogations exprimées par les représentants du personnel par rapport à des situations spécifiques. Les marges de progrès sont également évidentes en termes de matériel. On peut espérer qu'un retour d'expérience rapide permettra d'avancer. La demande d'un bilan de la mise en œuvre du protocole sanitaire renforcé, notamment au sujet des jauges, a bien été notée. En ce qui concerne les tests, la mise en place d'une supervision régionale est prévue ; actuellement ce sont les ARS qui peuvent demander des tests collectifs. Une expérimentation est en cours au lycée agricole de Saint-Germain-en-Laye, dans les Yvelines ; il en sera tiré tous les enseignements utiles pour la suite. Les CoHS se trouvent au cœur des échanges et du dialogue social dans les EPL ; elles sont bien sûr indispensables. Les jeunes apprenants sont difficiles à placer en distanciel. L'administration réfléchit à la formation des agents, et notamment des enseignants, afin de les accompagner dans leur démarche pédagogique ; elle est aussi parfaitement consciente des difficultés psychologiques induites par la crise sanitaire en cours et par les mesures prises pour l'endiguer.

Mme PRÉVOST déclare que les retours demandés par les représentants du personnel pour ce qui concerne les établissements de l'enseignement supérieur ont bien été notés. Le souhait des enseignants-chercheurs de reprendre le présentiel à la rentrée a été enregistré, mais on ne peut que s'inscrire dans le cadre des mesures gouvernementales actées, qui ne font pas de distinction entre les écoles relevant de l'enseignement supérieur. Il faut savoir que beaucoup d'étudiants ne sont pas confinés sur leur campus. Le 18 décembre 2020, à l'occasion d'une conférence des directeurs d'école, un point sera fait sur ces questions. Par ailleurs, tous les messages concernant l'enseignement supérieur émis au cours de la présente réunion seront relayés.

M. DOS SANTOS (FSU) s'étonne que l'expérimentation au lycée agricole de Saint-Germain-en-Laye, dont il vient d'être question, n'ait pas fait l'objet d'une information des représentants du personnel, au moins au plan régional. A-t-on au moins consulté les personnels de l'établissement ? Par ailleurs, les tenues de travail des agents ne sont pas toujours fournies par certains directeurs d'EPL, alors qu'ils en ont l'obligation. La fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) est un sujet très général et ancien dans les EPL, et sans doute ailleurs. Le problème n'est pas seulement lié à la crise sanitaire en cours.

Mme PERS-PHILIPPOUX répond que le lycée agricole de Saint-Germain-en-Laye est le seul à se situer dans les Yvelines. Il a été choisi pour sa situation géographique, parce que c'est le rectorat de Versailles, dans le même département des Yvelines, qui a pris l'initiative de l'expérimentation. Cette expérimentation n'a pas été imposée à la direction de l'EPL et pas plus à ses agents. Par ailleurs, des réunions régulières se tiennent avec les directeurs d'EPL au sujet de la crise sanitaire, pour une diffusion optimale des informations.

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° 3, sur le télétravail des personnels administratifs et techniques dans les EPLEFPA) est le suivant :

**« La publication de la circulaire de la DGAFP du 29 octobre 2020 a défini les règles d'organisation du travail (télétravail et travail à distance) dans un contexte de confinement national. Or, le CHSCTM constate que le télétravail n'est pas proposé partout aux agent.e.s et que les refus sont encore trop nombreux.**

**Le CHSCTM du MAA déplore le faible déploiement de cette mesure de prévention essentielle et demande qu'une directive claire et précise du ministère soit adressée aux chefs de services et d'établissement. Elle doit leur rappeler que les recommandations de télétravailler 5 jours par semaine, ne sont pas une option et ne relèvent pas d'une logique de volontariat dans un contexte de confinement national. »**

Cet avis n° 3 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.

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° 4, sur les personnels vulnérables et le télétravail) est le suivant :

**« Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 établit les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face aux risques de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ainsi que l'actualisation de la liste des critères de vulnérabilité.**

**Le CHSCT du MAA demande qu'une information précise soit faite à l'ensemble des personnels du ministère : administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement.**

**Nous rappelons que, pour sa part, la DGER s'était engagée lors du CTM du 05 novembre 2020, à diffuser un flash info avec un message à ce sujet, du chef de la sous-direction de l'enseignement technique. Le CHSCT du MAA rappelle aussi que les personnels, notamment les enseignants, dont les missions ne sont pas télétravaillables, doivent être placés en autorisation spéciale d'absence. »**

Cet avis n° 4 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.

M. GAUTIE (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° 5, sur les tests antigéniques) est le suivant :

**« Une campagne massive de tests antigéniques dans l'Éducation a été annoncée début novembre - sans qu'elle ne soit encore réalisée -, comme moyen de lutte contre la covid-19.**

**Le CHSCT du MAA demande que soit déployé un véritable programme national de dépistage par tests antigéniques avec de réels moyens humains en personnels de santé, et des moyens financiers supplémentaires permettant la réalisation régulière de ces tests. Comme le précise l'avis du HCSP du 24 octobre 2020 - qui se base sur les recommandations de la HAS -, ces tests présentent un intérêt particulier pour détecter les porteurs de virus asymptomatiques et permettent un diagnostic précoce dans le cadre d'opérations à large échelle. C'est pourquoi le CHSCT du MAA demande que soient réalisés périodiquement dans tous les établissements et pour tous les usagers (personnels, élèves, apprentis, adultes en formation) des tests antigéniques. Ces tests ne peuvent être réalisés par le personnel infirmier, compte tenu de leur charge de travail déjà très importante et d'un engagement interministériel écrit de mise à disposition d'équipes mobiles, mises en place en région au profit des EPLEFPA. »**

Cet avis n° 5 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.

M. CHARASSE (FO) 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° 6, sur la réduction de la capacité d'accueil dans les établissements d'enseignement agricole) est le suivant :

**« Le protocole sanitaire pour les établissements d'enseignement agricole a été "renforcé" le vendredi 6 novembre. Comme la DGER l'a souligné, l'ensemble des apprenants sont concernés, y compris les centres de formations.**

**"Le plan de continuité pédagogique doit garantir au moins 50% des enseignements en présentiel pour chaque élève, étudiant de BTSA ou de CPGE. La limitation du brassage entre groupes d'apprenants est ainsi renforcée. [...] Les modalités possibles d'organisation sont : accueil des classes par roulement, accueil par niveau, accueil par filière, accueil en groupes restreints, ou travail à distance ... Des rotations pourront être établies sur la base d'une fréquence à déterminer. La volumétrie d'apprenants accueillis en internat sera un critère à bien observer pour le choix des modalités." Mais ce protocole renforcé est démenti par la lettre de la DGER aux directeurs et directrices d'EPLEFPA, qui indique: "j'insiste sur le fait qu'un établissement avec une plus faible densité d'apprenants peut parfaitement garder l'organisation actuelle dès lors qu'elle permet le respect du protocole sanitaire mis à jour." Cela provoque, à tort, la non application de tout ou partie des instructions sanitaires, ce qui n'est pas acceptable.**

**Par ailleurs, les études scientifiques tendraient à prouver que les collégiens sont tout aussi sensibles au virus que les lycéens. Le CHSCT du MAA demande que les classes de 4ème et de 3ème soient également concernées par la limitation du brassage.**

**Enfin, pour continuer à enseigner « avec le virus », le CHSCT du MAA réclame un vaste plan de recrutement tant la présence massive et urgente de personnels est nécessaire dans nos établissements où la présence des adultes ne cesse d'être réduite année après année, alors que les effectifs élèves se maintiennent voire augmentent dans plusieurs régions.**

**Le CHSCT du MAA affirme que la règle doit être la même dans tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle. »**



Cet avis n° 6 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.

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° 7, sur la prise de température des élèves internes) est le suivant :

**« Le protocole national pour les EPLEFPA indique que "Pour les internes, une surveillance de la température doit être organisée."**

***Dans de nombreux lycées, la direction a interprété cette recommandation comme une obligation de prendre la température des élèves internes. Le protocole local prévoit la prise de température des élèves internes souvent par les AED, parfois par l'infirmier.e, par thermomètre infrarouge, soit le matin, soit le soir, soit même au moment de la pause méridienne à l'entrée de la cantine scolaire. Elle est aussi parfois imposée aux personnels qui se rendent à la cantine, ce qui est inadmissible...***

***Dans son avis du 28 avril 2020 (Contrôle d'accès par prise de température dans le cadre de l'épidémie à Covid-19 : <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=810>), le Haut Conseil de la Santé Publique - HCSP - écrit : " Eu égard à la performance moyenne de la détection des maladies infectieuses par la prise de température rapportée par la littérature scientifique, et à l'absence de sa fiabilité (dissimulation, résultats faussement rassurants) la pondération de l'atteinte aux droits des personnes au regard des bénéfices retirés ne semble pas, pour l'heure, à la faveur de cette mesure. "***

***Il ajoute que, " dans ses rappels sur la collecte des données personnelles du 06 mars 2020, la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) a précisé que la température corporelle d'une personne est une donnée relevant de la vie privée. Il s'agit d'une donnée pouvant être qualifiée de donnée de santé à caractère personnel et comme telle, elle fait l'objet d'une protection juridique particulière(...) La nature de l'acte de mesure de la température et l'information sur la donnée ainsi recueillie doivent également être interrogées afin de déterminer les catégories de professionnels autorisées à les réaliser. "***

***Au regard de l'avis du HCSP et des rappels de la CNIL, le CHSCTM recommande que la mesure de prise de température systématique pour les internes soit abandonnée, a fortiori lorsque les AED sont chargées de la réaliser !***

***Il propose une nouvelle formulation du passage incriminé dans le protocole, susceptible de mettre les EPL en conformité avec l'avis du HCSP et de faire cesser les tensions liées à une interprétation problématique : " Les établissements rappellent aux élèves, notamment internes, l'intérêt de mesurer leur température en terme de prévention, les invitent à consulter en cas de sensation fébrile, et plus généralement devant tout symptôme pouvant faire évoquer un Covid-19, l'infirmier.e qui pourra effectuer la prise de température, ou, en son absence, à mesurer à l'aide de thermomètres mis à leur disposition, elles.eux-mêmes leur température. " »***

Cet avis n° 7 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.

M. CHARASSE (FO) 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° 8, sur les conditions de travail dans l'enseignement agricole et le nouveau protocole) est le suivant :

**« À ce titre, pour éviter une nouvelle dégradation de celles-ci :**

- **le CHSCTM rappelle que la visioconférence ne peut être imposée aux enseignant.es, car elle va à l'encontre de leur liberté pédagogique, d'autres dispositifs à leur choix permettent d'assurer le lien pédagogique avec les élèves et étudiant.es – comme la Directrice Générale le rappelle d'ailleurs dans sa lettre aux agents du 23 novembre ;**
- **le CHSCTM demande que l'enseignement en visioconférence simultanée avec un cours en présentiel soit proscrit ;**
- **le CHSCTM souligne qu'au-delà du fait que le télétravail implique une concentration importante, et de la multiplication des supports pour les échanges dans le cadre du travail avec les élèves et l'équipe éducative (ENT, visio ou audioconférence, classe virtuelle, chat, courriers, courriels, ...), les conditions de réorganisation du travail des enseignant.es et des élèves dans le cadre de mise en place des jauges peut amener à des doubles journées – ce qui n'est pas acceptable et n'est assurément pas viable sur la durée ;**
- **Le CHSCTM considère dès lors que des points de vigilance s'imposent quand des temps d'enseignement mixtes - en présentiel et à distance - sont mis en œuvre (en particulier avec la baisse des jauges suite à la mise en place du protocole renforcé depuis novembre et toujours en vigueur) sur la limitation du temps et de la fréquence des heures de travail avec les élèves à distance (tout particulièrement en visioconférence), des plannings de travail des équipes des temps synchrone et asynchrone, avec des emplois du temps révisés en conséquence et non maintenus en l'état ;**
- **le CHSCTM demande, au-delà, que des aménagements des examens, couplés à des allègements de programme - avec un cadrage national -, puissent être impérativement mis en œuvre afin de ne pas augmenter le risque de RPS lié aux incertitudes de la période (pas de vision à moyen et à long terme sur la tenue et l'organisation des examens, isolement, angoisse liée à la maladie).**

**En outre, le CHSCT du MAA réitère sa demande d'expertise approfondie d'une des fiches opérationnelles : le mémento spécifique des salles spécifiques. En effet, cette dernière demeure trop imprécise dans nombre de domaines comme les séances de travaux pratiques ou les manipulations en laboratoire scolaire. »**

Cet avis n° 8 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.

M. GAUTIER (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° 9, sur les masques) est le suivant :

**« Le CHSCT du MAA a alerté l'administration il y a plusieurs semaines, au sujet de la potentielle dangerosité des masques DIM, ce que le dernier avis de l'ANSES a confirmé. Le CHSCT du MAA réitère donc sa demande - légitimée par l'étude de l'ANSES - d'une**

**communication claire, sans délai et directe du MAA aux agent.es, leur indiquant de ne plus les utiliser. Il demande à nouveau que très rapidement des masques normés et traçables soient fournis aux agent.es, comme c'est le cas dans les autres ministères concernés. En outre, le CHSCT du MAA déplore l'absence de masques inclusifs promis par le ministère. A l'heure actuelle, trop d'établissements ne peuvent satisfaire les besoins des agent.es en situation de handicap et/ou qui encadrent des groupes d'apprenants aux besoins éducatifs particuliers. Il considère par ailleurs que la communication non verbale étant une donnée importante dans le processus d'apprentissage, la généralisation de ces masques à tous les enseignants est une mesure essentielle pour favoriser ceux-ci et améliorer les conditions de travail des enseignants. Enfin, le CHSCT du MAA se satisfait de la note des ISST sur l'impact délétère du masque sur la voix et demande - conformément aux préconisations de celle-ci -, que des amplificateurs de voix soient à la disposition de chaque enseignant, formateur. »**

Cet avis n° 9 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.

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° 10, sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture de vêtements de travail) est le suivant :

**« Selon l'article R4323-95 du code du travail : « Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. » Pour éviter toute ambiguïté, le CHSCTM demande que la note de la DGER du 19 février 2020 ayant pour objet le rappel à destination des EPLEFPA sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture des équipements de protection individuelle - qui s'appuie entre autres sur cet article du code du travail -, soit modifiée en mentionnant explicitement le terme vêtements de travail en matière de prise en charge par l'employeur. »**

Cet avis n° 10 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.

M. CHARASSE (FO) 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° 11, sur le décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA et à leur formation restreinte [avis non mis aux voix par le président lors du CHSCTM du 15 octobre 2020]) est le suivant :

**« Le CHSCT du MAA s'oppose au projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation**

**professionnelle agricoles et à leur formation restreinte. En effet, ce texte marque une régression par rapport à l'équilibre trouvé en 2018 entre ces instances et les CHSCT-REA. Les futurs CSA régionaux et leurs formations spécialisées seraient ainsi vidés de leur substance au profit des CoHS, qui récupéreraient une grande partie de leurs compétences. Même si l'administration s'en défend, il y a une réelle volonté de déposséder les CSA régionaux de la plupart de leurs attributions, telles qu'elles sont définies par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, ce qui est inacceptable. Le CHSCT du MAA s'oppose résolument en particulier aux articles 9, 10, 11, 14, 15 et 23 du projet de décret, car ils relèvent de la compétence exclusive des CSA. »**

Cet avis n° 11 est adopté par 5 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT ministériel (FO, FSU), une représentante du personnel votant contre (CFDT), une représentante du personnel s'abstenant (UNSA), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

M. SOLER précise que le projet de décret sera étudié au prochain CTM. Il remercie tous les intervenants, avant de clore ce point de l'ordre du jour.

## **II – Focus Abattoirs**

M. SOLER remercie Mme MOLIN, de la DGAL, et M. TRÉBILLON, pour la DGPE, d'avoir accepté d'intervenir devant le CHSCTM. Il propose d'articuler les débats autour de 4 sujets :

- 1) La présentation du plan de relance (M. TRÉBILLON) ;
- 2) Le bilan du marché ergonomie en abattoir (M. CLAVEL) ;
- 3) L'actualité sanitaire dans les abattoirs (Mme MOLIN) ;
- 4) Un point d'actualité concernant les visons (Mme FRUGÈRE).

M. BÉRANGER (FSU) estime que c'est là « prendre les choses dans le mauvais ordre ». La DGAL a procédé à un retour d'expérience [Retex] cet été, et la FSU a fait des propositions complémentaires, après avoir constaté que des sujets importants n'étaient pas abordés dans le questionnaire, et que la cible choisie par la DGAL n'était pas satisfaisante. La FSU a adressé son questionnaire aux agents de terrain et a reçu leurs réponses. Du Retex de la DGAL, aucune leçon n'a été retirée. Un Retex qui n'est suivi d'aucune conclusion et d'aucune proposition ne sert absolument à rien. Il faut donc parler de ce Retex, et ensuite seulement du plan de relance et des autres sujets intéressant les abattoirs. C'est la logique même. Les représentants du personnel ne laisseront pas brader ce CHSCTM spécial abattoirs. C'est l'intérêt de tout le monde.

Mme FRUGÈRE répond qu'il n'y a pas eu de Retex DGAL à proprement parler. La DGAL a fait au moins 3 enquêtes, présentées au CHSCTM, et la FSU a fait sa propre enquête, relayée par le canal syndical. Par ailleurs, les représentants du personnel au CHSCTM ont émis lors de la réunion plénière du 15 octobre 2020 un « avis n° 11 sur les enseignements à tirer du Retex 'abattoirs' », auquel l'administration répondra prochainement. Une lettre syndicale a également été envoyée au ministre, sur le même sujet. Tout cela a été pris en compte et en considération. Il apparaît cependant que tous les sujets soulevés par les représentants du personnel ne relèvent pas de la compétence du CHSCTM. C'est notamment le cas des effectifs. Il reste que, par thématiques, pourront être abordés ici tous les points de la compétence du CHSCTM.

M. SOLER ajoute que le sujet évoqué par M. BÉRANGER sera présent tout au long de la discussion de cet après-midi, qui portera sur les conditions de travail des agents du MAA affectés en abattoir.

### **a) La présentation du plan de relance**

M. TRÉBILLON, chef du Bureau des Viandes et productions animales spécialisées à la DGPE, présente le volet « Transition agricole, alimentation et forêt » du Plan de relance gouvernemental, avec à l'appui de son exposé un diaporama qui a été envoyé comme document de travail aux membres du CHSCTM. Il importe d'agir de façon cohérente sur l'ensemble des problématiques, et sur l'ensemble de l'année calendaire 2021. La clef d'entrée est le respect du bien-être animal. Les critères d'éligibilité sont intentionnellement très larges. Le financement de formations est possible. La décision pour la mise en œuvre par FranceAgriMer d'un appel à projets « modernisation des abattoirs » va être publiée ce jour afin de préciser les modalités d'attribution des aides.

M. SOLER remercie M. TRÉBILLON pour sa présentation.

Mme MOLIN insiste sur la notion de protection animale, clairement liée aux bonnes conditions de travail des salariés des abattoirs, et par contre-coup à celles des agents de l'inspection sanitaire.

M. BÉRANGER (FSU) remercie M. TRÉBILLON pour son exposé. Il déclare que l'image des abattoirs est très mauvaise dans l'opinion, en partie en raison d'une diffusion très large de films accusatoires par des associations de défense des animaux. Par ailleurs, les conditions de travail y sont souvent très mauvaises, certains groupes industriels de l'ouest se moquant totalement du bien-être de leurs personnels. On assiste à une baisse de la consommation de viande, et à une difficulté à trouver des salariés. Il y a des situations qui ne peuvent pas perdurer. Avec des bovins défilant à 100 à l'heure sur les chaînes, une personne est « cassée » au bout de 10 ans. On a vu tout récemment des agneaux faire 1000 km pour se rendre à l'abattoir, où ils sont arrivés déjà morts de soif et d'épuisement. Les responsables de ces aberrations risquent une amende de l'ordre de 150 euros, ce qui est ridicule et n'est pas dissuasif. Il faut créer des abattoirs de proximité. Il ne faut pas donner d'argent aux grands groupes industriels. Dans certains abattoirs, le bruit est du niveau de celui qu'émet un avion lors de son décollage. On ne s'entend pas ! Pour nombre d'abatteurs, travailler dans le bruit et le froid, c'est normal. Salariés de l'abatteur et agents du MAA ont les mêmes intérêts, en termes d'amélioration des conditions de travail. Les carénages pour limiter le bruit ne coûtent pas très cher. Il y a beaucoup de solutions techniques aujourd'hui. Les protocoles-cadre avec les abatteurs pourraient être utilisés pour faire changer les choses, mais ils sont encore trop souvent signés sans concertation. Les locaux assignés aux agents d'inspection sont souvent vétustes, exigus. Sur les chaînes, en France, les travailleurs sont au coude à coude ; en Europe du Nord on s'organise différemment, à la satisfaction générale. La FSU a fait des propositions, il appartient maintenant à la DGAL de répondre. La FSU est parfaitement disposée à travailler en concertation.

M. BOUNHOURE (UNSA) déclare souscrire à l'essentiel de ce qui vient d'être dit. Il faudrait réaliser un état des lieux au niveau des conditions de travail propres aux services vétérinaires en abattoir. On verrait des souris mangeant les casse-croûte des agents, ou encore des vestiaires féminins partagés avec les salariés de l'abattoir. Il faudrait revoir les protocoles-cadre, et les rendre obligatoires, en y intégrant un minimum d'équipements. C'est un sujet à travailler en profondeur. Il faudrait aussi profiter du plan de relance pour permettre de mieux contrôler les animaux vivants. C'est une opportunité à saisir. Il n'y a pas de contre-indication économique à améliorer les conditions de travail de tous : C'est gagnant-gagnant, pour tout le monde.

Mme CLARENC (CFDT) se déclare largement en accord avec M. BOUNHOURE. Il faudrait aussi valoriser les DUERP pour travailler sur ces sujets, que les abatteurs doivent prendre en compte.

M. TRÉBILLON signale qu'une amélioration du contrôle des animaux vivants est une dimension bien prise en compte dans le cahier des charges de la mesure, établi par FranceAgriMer. Les dossiers de demandes de financement seront examinés au sein d'un comité de sélection régional

pour lequel des lignes directrices claires ont été établies. La liaison avec les DDecPP concernées est assurée.

Mme MOLIN précise que les DDecPP donneront leur avis sur les dossiers déposés, et que les investissements devront avoir un intérêt pour la protection des animaux. Par ailleurs, le protocole-cadre n'est pas un outil derrière lequel on se cache. Il y est surtout question des horaires de travail, pour ajuster les effectifs de l'inspection vétérinaire, et c'est déjà appréciable. Il n'a pas vocation à traiter de tous les sujets ; les locaux, les mètres carrés attribués aux agents de l'inspection vétérinaire, font partie de ces sujets qui doivent être traités, mais par d'autres outils ou d'autres moyens que le protocole-cadre.

M. BÉRANGER (FSU) rappelle l'existence d'une note de 2013 sur les locaux à usage administratif et technique, et déclare que le seul levier dont disposent les agents de l'inspection sanitaire, c'est le protocole-cadre. Le seul moyen de faire avancer les choses, c'est le levier financier ; les industriels ne bougent que lorsqu'on leur parle d'argent. M. TRÉBILLON a parlé d'un cahier des charges, les représentants du personnel auraient apprécié la communication de détails sur son contenu. Par ailleurs, on n'a pas entendu grand chose sur les conditions de travail.

M. CLAVEL rappelle qu'il existe des obligations réglementaires en termes de bruit. Selon les constatations des CRAM, des niveaux sonores ambiants supérieurs à 90 décibels ont pu être relevés dans des abattoirs. C'est déjà beaucoup, mais moins que le bruit d'un avion, qui est de l'ordre de 110 décibels. Ces niveaux d'exposition conduisent, suivant le poste, à des niveaux d'exposition des travailleurs (dose 8 heures) supérieurs à 80 dB(A). Le port d' EPI (casques anti-bruit ou bouchons d'oreilles), portés dans la plupart des cas, ne suffisent pas. La réglementation impose la mise en œuvre d'un programme de mesures techniques de réduction d'exposition au bruit. Réduire le niveau de bruit à la source est complexe et suppose des analyses fines ; il faut traiter l'origine du bruit et de chacun des bruits ; les solutions sont difficiles à mettre en œuvre. La reconception ou la rénovation des chaînes est une opportunité à saisir. La CRAM de Bretagne a travaillé le sujet, et a produit des documents qui pourront faire l'objet d'une communication. Il faut dire que l'on ne part pas de rien. Le 16 octobre 2019, une journée de rencontres abattoirs, avec 114 participants, a été organisée à Rennes dans les locaux d'AgrocampusOuest, par le CHSCTM, avec les CRAM, la MSA, l'ANACT et l'ARACT ; 34 abatteurs et aussi l'interprofession étaient là. Le travail collectif a déjà commencé. Un guide méthodologique a été réalisé et diffusé ; c'est un outil précieux pour avancer.

### ***b) Le bilan du marché ergonomie en abattoir***

M. CLAVEL rappelle que le marché ergonomique visant à améliorer les conditions de travail des agents des services d'inspection vétérinaire à l'occasion de la reconception de chaînes d'abattage est piloté par la DGAL, avec le concours des RNA, du réseau SST abattoirs (créé en 2017) et de deux ISST, qui constituent à eux tous le comité d'analyse des dossiers. Le marché a commencé en juillet 2019. 7 dossiers ont été déposés, pour 7 abattoirs. 6 fiches de besoin ont été validées, la dernière est en cours de validation. À ce stade, 2 études sont en phase de restitution. On n'enregistre que de bons retours. Les études faites serviront pour d'autres abattoirs dans le cadre de partage d'expérience. Il est envisagé de créer pour chaque action financée une fiche synthétique de deux pages. Les postes d'inspection post mortem (IPM) ont été priorités, postes de travail exposant davantage aux TMS que les autres. Pour le moment, aucun chantier n'est achevé, la prestation intégrant un suivi après travaux. Une demande a été refusée parce qu'elle était arrivée trop tard dans le processus de rénovation (marge de manœuvre trop faible). Il a été fait le choix rationnel d'un seul cabinet, qui dispose maintenant d'une forte compétence sur le secteur des abattoirs.

Des documents sont disponibles dans la rubrique SST/métiers. Un guide d'aide pour l'aménagement et l'équipement des locaux des agents du service vétérinaire d'inspection (SVI) en abattoir a été rédigé par les ISST et les RNA.

M. BOUNHOURE (UNSA) estime qu'une enquête nationale sur les conditions de travail des agents en abattoir est plus que jamais nécessaire. Un soutien national du MAA à ses agents est essentiel. Il est difficile localement d'obtenir quelque chose. La réalisation d'un guide destiné aux agents serait utile pour être opposable en local sur les obligations *a minima*.

M. BÉRANGER (FSU) est totalement d'accord pour considérer que localement il est très difficile de faire avancer les choses. Beaucoup de bonnes études restent dans les tiroirs. Il faut mettre en place un suivi et un plan d'actions à ces études. Au sujet du bruit, l'idéal est bien sûr d'intervenir en cas de rénovation, mais il ne faut pas attendre la rénovation pour intervenir, parce qu'on peut parfois attendre longtemps, trop longtemps. Les pics de bruit sont très fatigants en abattoir, et certaines solutions ne coûtent rien, comme transformer les signaux sonores en signaux visuels. L'administration a annoncé que les dossiers déposés étaient examinés dans les régions. Les représentants du personnel demandent à être présents lors de ces examens : Ils doivent pouvoir donner leur avis.

M. SOLER fait observer que les grandes avancées viennent souvent du local.

### **c) L'actualité sanitaire dans les abattoirs**

Mme MOLIN rappelle que 3 enquêtes de la DGAL se sont penchées sur la situation des postes d'inspection vétérinaire en abattoir pendant la crise sanitaire. Les sollicitations autres que techniques ont été rares depuis ces enquêtes. Il n'y a pas eu de conséquences particulières à la suite du nouveau confinement, décidé à la fin du mois d'octobre. Les cas de Covid-19 identifiés dans les abattoirs sont suivis. On a dénombré 53 abattoirs concernés depuis le mois de mars, dont 24 où des « clusters » ont été identifiés. Sur ces 53 abattoirs, 10 ont été fermés temporairement, soit par les autorités, soit par les abatteurs. Les DDecPP se sont organisées pour obtenir des renforts en cas de besoin, et jusqu'à présent des solutions locales ont toujours été trouvées.

### **d) Point d'actualité concernant les visons**

Mme FRUGÈRE rappelle qu'une opération d'abattage de visons, dont la presse s'est faite l'écho, s'est déroulée sur plusieurs jours dans l'Eure-et-Loir, en région Centre-Val-de-Loire, sous la surveillance et la responsabilité de la DDCSPP. L'abattage des animaux a eu lieu sur le site de l'élevage. 4 agents de la DDCSPP étaient mobilisés pour cette opération, mais pas tous en même temps. Le site était sécurisé par la gendarmerie, en raison de la présence de représentants d'associations de défense des animaux. On compte 4 élevages de visons en France. L'élevage faisant l'objet de l'opération était plutôt sale. Il faut savoir que les visons sont des animaux sauvages, dégagant des odeurs très désagréables. Le professionnalisme des agents de la DDCSPP doit être souligné. Le stock d'équipements de protection individuelle (EPI) était limité, mais suffisant pour répondre aux impératifs des plans d'urgence, liés par exemple au risque de grippe aviaire type H5N1. Les masques FFP3 et les gants étaient bien entendu fournis. Le protocole de suivi, avec des mesures de protection renforcées, un isolement des agents, le port de masques en permanence, a été scrupuleusement respecté. Des tests PCR [Polymerase Chain Reaction], ou réaction en chaîne par polymérase, visant à détecter l'infection au coronavirus, ont été réalisés ; les résultats ont été négatifs. Des temps collectifs de discussion avec les agents ont été organisés, avec dégagement d'éléments d'expérience à chaud. Le CHSCT local se réunit aujourd'hui pour en discuter. Un soutien psychologique a été organisé sur place, sans attendre une demande émanant des agents. L'ISST de secteur, Mme NARDOT-PEYRILLE, est sur le terrain en accompagnement. Il ne se trouve pas de médecin du travail en local, mais une intervention du Dr BENOLIEL pour appuyer les agents, si le besoin s'en fait sentir, est acquise.

M. SOLER fait remarquer que les agents du MAA en poste à la DDCSPP ont bien travaillé pour protéger la population, sur la ligne de front. Il faut maintenant assurer le « back-office », et c'est bien ce que le MAA fait.

M. HOURS (FO) déclare que les agents du terrain ont un autre discours que celui de l'administration. Mme BLOT, qui n'a pu assister à l'examen du présent point de l'ordre du jour, avait prévu d'intervenir pour dire que les agents de la DDCSPP concernée ont été réquisitionnés, que l'opération s'est déroulée « sur un mode spartiate », « à l'arrache », sans plan de charge, et dans une situation de stress prononcée chez les agents. Pour FO, l'administration a pour le moins manqué de cohérence dans la gestion de son intervention.

M. SOLER répond qu'il ne fait pas de doute que des enseignements seront à tirer de l'opération.

Mme PINARD (AdT) demande à l'administration des éléments d'information sur une éventuelle contamination dans les autres élevages de visons en activité sur le territoire.

M. BÉRANGER (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° 12, sur le plan de relance en abattoir pour l'amélioration des conditions de travail) est le suivant :

**« Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile.**

**À la suite du constat d'une ambiance sonore excédant 50 db, de la vétusté ainsi que de la taille des locaux des services d'inspection et les vitesses excessives des chaînes d'abattage, les services d'inspection en abattoirs sont particulièrement exposés à cette épidémie en raison de conditions de travail inappropriées. Le CHSCT du MAA demande que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage.**

**Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile. Étant donné les conditions de travail très difficiles des services d'inspection en raison, notamment, du bruit incessant, excédant bien souvent les 50 db, de la vitesse très élevée des chaînes d'abattage, de locaux souvent inadaptés, ces agent.es sont de ce fait particulièrement exposé.es au risque de contamination. Le CHSCT du MAA demande, par conséquent, que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage. »**

Cet avis n° 12 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.

M. HOURS (FO) 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° 13, Amélioration des conditions de travail en abattoirs : nuisances sonores) est le suivant :

**« Habituellement les nuisances sonores ne sont pas intégrées dans les conditions de travail du secteur de l'agroalimentaire. Pourtant le bruit est à l'origine de surdité, de dégradation de la santé tels que les troubles cardiaques, troubles du sommeil, troubles psycho-sociaux enfin il génère de la fatigue. Le bruit peut également masquer certains signaux d'alerte et être à l'origine d'accidents. Les agents sont contraints à une communication et transmission d'informations entre les diverses interlocuteurs dans une proximité non compatible avec les mesures de prévention du risque Covid-19, induisant des risques accrus de contamination. Il est donc urgent de prendre des mesures de lutte en la matière ! Lors de l'enquête réalisée par la FSU de cet été sur la Covid-19 en abattoir, 83% des agents déclarent éprouver des difficultés pour communiquer du fait du bruit.**

**L'INRS estime que pour un travail demandant de la concentration, ce qui est le cas pour l'inspection sur chaîne, le bruit ne doit pas dépasser 50 db. Il est évident que cette valeur n'est pas respectée dans les abattoirs !**

**Le CHSCT du MAA demande que dans les abattoirs disposant de relevés de bruit depuis moins de 3 ans, et qui ont des pics supérieurs à 50 db, des mesures d'affaiblissement acoustique collectives soit mises en œuvre rapidement comme le préconise l'INRS : capotage des machines bruyantes, pièges à bruit au-dessus des postes de travail, suppression des contacts métal/métal en les remplaçant par des contacts métal/plastiques, suppression des sirènes d'avancement de chaîne etc... Dans les autres abattoirs, nous demandons la réalisation de relevé de bruit conformément à la réglementation du travail avec un échéancier très strict dont nous demandons la communication. »**

Cet avis n° 13 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 ALLÈS (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° 14, Amélioration des conditions de travail en abattoirs : problématique des vitesses de chaînes) est le suivant :

**« Depuis une vingtaine d'années, les vitesses de chaîne ont considérablement augmenté allant jusqu'à 800 porcs/heure et 100 bovins/heure. Cette accélération des cadences a entraîné le développement de TMS chez les agent.es comme l'a démontré la thèse d'Amandine Gautier. Le ministère de l'agriculture a laissé faire cette dérive au détriment de la santé des agent.es alors que d'autres pays comme le Danemark ont limité ces vitesses de chaîne pour l'inspection, par exemple, 400 porcs/heure. Par ailleurs, l'accroissement de la vitesse de chaîne s'est produite la plupart du temps sans agrandissement des halls d'abattage . Au-delà des conditions de travail dégradées, cette situation ne permet pas aujourd'hui de respecter les mesures de distanciation nécessaires à la prévention du risque Covid-19.**

**Le CHSCT du MAA demande que les chaînes à forte cadence soient dédoublées ou ralenties afin de ne pas mettre en danger la santé des agent.es avec des plafonds de 400 porcs/heure et 30 bovins/heures. De plus, celles-ci permettraient entre autre de respecter**

**les mesures de distanciation. Lors de la création ou de la rénovation de nouvel outil, ce paramètre doit être un élément pris en compte dans la délivrance d'agrément sanitaire. »**

Cet avis n° 14 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 ALLÈS (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° 15, Amélioration des conditions de travail en abattoirs : locaux sociaux des services d'inspection) est le suivant :

**« Le CHSCT du MAA demande au ministère de l'agriculture d'exiger des industriels que soit mis à disposition des agent.es affecté.es en abattoir des locaux décents permettant le respect des mesures barrières en se rapprochant de la norme de 9 m2 par agent. L'enquête réalisée par la FSU fait apparaître que près de la moitié des agent.es jugent les locaux insatisfaisants : exigus, vieillissants, mal entretenus.**

**Nous rappelons que le ministre dans son courrier aux abatteurs en date du 6 avril 2020 a demandé que «Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites «barrières» puissent être observées en tout lieu et en toute circonstance».**

**Nous demandons donc qu'un état des lieux de ces locaux commandités par la DGAL soit réalisé par les directions départementales en collaboration avec les représentants des personnels et le réseau des ISST pour le début de l'année 2021.**

**Nous demandons également que le MAA fasse appliquer la NS 2013/8057 du 20 mars 2013 sur les protocoles- cadres en abattoirs et notamment l'article 11 sur les locaux à usage administratif et technique réservés aux agent.es des services d'inspections. En effet, cet article prévoit que les abatteurs mettent à disposition des locaux «de surface suffisante», ce qui n'est pas le cas. Ainsi, les agent.es ne sont pas efficacement protégé.es du virus. »**

Cet avis n° 15 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.

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° 16, sur la répartition de la prime exceptionnelle "COVID" [avis non mis aux voix par le président lors du CHSCTM du 15 octobre 2020]) est le suivant :

**« Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 permet aux employeurs de l'État de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles - dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19 -, pour assurer la continuité des services publics. Les critères d'éligibilités à cette prime au sein de notre ministère ont été définis dans la note de service SG/SM/SDPS/2020-352 du 10/06/2020. En outre, elle n'était pas spécifiquement ciblée pour les emplois de direction. Il est même indiqué dans cette note qu'elle est [...] ouverte aux emplois de direction [...] si le surcroît d'activité supporté**

**va au-delà de ce qui est attendu d'un cadre en situation de crise. Or, le retour des agent.es dans les structures du MAA est consternant. Cette prime a été principalement versée aux cadres, sans concertation avec les partenaires sociaux. Le CHSCT du MAA condamne cette pratique qui a été à l'origine de RPS dans les services et demande qu'une revalorisation soit mise en place pour tou.tes les agent.es mobilisé.es pendant l'état d'urgence sanitaire afin de ramener de la sérénité dans les communautés de travail. »**

Cet avis n° 16 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.

M. DOS SANTOS (FSU) demande si des dates ont été retenues pour les réunions plénières du CHSCTM à tenir en 2021.

M. SOLER répond que ces dates seront prochainement rendues publiques.

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 pour leurs retours du terrain qui permettent d'enrichir le travail de l'administration, et clôt la réunion (interrompue pour une pause méridienne de 13 h 20 à 14 h 15) à 17 h 00.

Le secrétaire administratif de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCTM



Soizic BLOT

Le président du CHSCTM



Patrick SOLER

□

## **Conclusions du CHSCTM du 3 décembre 2020, échéances et suites données**

<b>CONCLUSIONS DU CHSCTM</b>	<b>ÉCHÉANCES</b>	<b>SUITES DONNÉES</b>
. Avis n° 1 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 2 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 3 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 4 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 5 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 6 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 7 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 8 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 9 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 10 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 11 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 12 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 13 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 14 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 15 (cf. tableau ci-après) ;	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.
. Avis n° 16 (cf. tableau ci-après).	► 3 février 2021.	► Réponse apportée par courrier du 4 février 2021.

□

## **Avis rendus par le CHSCTM le 3 décembre 2020**

### **Avis n° 1 sur la gestion des cas contact à risque et l'application « TousAntiCovid »**

*Pour le gouvernement, l'application « TousAntiCovid » est un moyen de lutte contre le nouveau coronavirus en informant rapidement les personnes « cas-contact ». Or cette application - que nous qualifions une nouvelle fois de liberticide - n'est pas en lien avec le travail des ARS et de la CPAM, lors de l'enquête "cas contact". La santé des personnes signalées comme cas-contact par l'application est mise en danger puisque l'encadrement tend à leur demander - faute de justificatif des instances de santé -, de rester au travail.*

*Le CHSCTM demande que les messages reçus par l'application « TousAntiCovid » aient la même valeur que les messages des ARS et de la CPAM et que par conséquent, les personnes contactées se mettent systématiquement à l'isolement en attendant le résultat de leur test. Il demande que le tableau sur la position administrative des agents soit précisée en ce sens et que les chefs de service et d'établissement en prennent acte.*

*POUR : FO/FSU – ABSTENTION : UNSA/CFDT*

### **Avis n° 2 sur la baisse des objectifs de contrôles pour 2021**

*Le CHSCT du MAA demande que les objectifs de contrôles soient revus à la baisse d'au moins 30 % pour l'année 2021. En effet, en raison de la fermeture des restaurants, les agent.es se retrouvent en difficulté pour déjeuner ou même se rendre aux toilettes. Les collègues se retrouvent donc contraints de n'effectuer qu'une seule inspection par jour, au lieu de deux habituellement. De plus, les mesures de prévention contre la propagation du virus engendrent un surcroît de travail comme le démontre la fiche « contrôle terrain ». Enfin, cette diminution d'objectif atténuera la pression exercée par certain.es chef.fes de service, plus soucieux.ses de leurs primes que de la santé de leurs agent.es.*

*POUR : FO/FSU – ABSTENTION : UNSA/CFDT*

### **Avis n° 3 sur le télétravail des personnels administratifs et techniques dans les EPLEFPA**

*La publication de la circulaire de la DGAFP du 29 octobre 2020 a défini les règles d'organisation du travail (télétravail et travail à distance) dans un contexte de confinement national. Or, le CHSCTM constate que le télétravail n'est pas proposé partout aux agent.e.s et que les refus sont encore trop nombreux.*

*Le CHSCTM du MAA déplore le faible déploiement de cette mesure de prévention essentielle et demande qu'une directive claire et précise du ministère soit adressée aux chefs de services et d'établissement. Elle doit leur rappeler que les recommandations de télétravailler 5 jours par semaine, ne sont pas une option et ne relèvent pas d'une logique de volontariat dans un contexte de confinement national.*

*POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT*

### **Avis n° 4 sur les personnels vulnérables et le télétravail**

*Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 établit les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face aux risques de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ainsi que l'actualisation de la liste des critères de vulnérabilité.*

*Le CHSCT du MAA demande qu'une information précise soit faite à l'ensemble des personnels du ministère : administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement.*

*Nous rappelons que, pour sa part, la DGER s'était engagée lors du CTM du 05 novembre 2020, à diffuser un flash info avec un message à ce sujet, du chef de la sous-direction de l'enseignement technique. Le CHSCT du MAA rappelle aussi que les personnels, notamment les enseignants, dont les missions ne sont pas télétravaillables, doivent être placés en autorisation spéciale d'absence.*

*POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT*

### **Avis n° 5 sur les tests antigéniques**

*Une campagne massive de tests antigéniques dans l'Éducation a été annoncée début novembre - sans qu'elle ne soit encore réalisée -, comme moyen de lutte contre la covid-19. Le CHSCT du MAA demande que soit déployé un véritable programme national de dépistage par tests antigéniques avec de réels moyens humains en personnels de santé, et des moyens financiers supplémentaires permettant la réalisation régulière de ces tests. Comme le précise l'avis du HCSP du 24 octobre 2020 - qui se base sur les recommandations de la HAS -, ces tests présentent un intérêt particulier pour détecter les porteurs de virus asymptomatiques et permettent un diagnostic précoce dans le cadre d'opérations à large échelle. C'est pourquoi le CHSCT du MAA demande que soient réalisés périodiquement dans tous les établissements et pour tous les usagers (personnels, élèves, apprentis, adultes en formation) des tests antigéniques. Ces tests ne peuvent être réalisés par le personnel infirmier, compte tenu de leur charge de travail déjà très importante et d'un engagement interministériel écrit de mise à disposition d'équipes mobiles, mises en place en région au profit des EPLEFPA.*

*POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT*

### **Avis n° 6 sur la réduction de la capacité d'accueil dans les établissements d'enseignement agricole**

*Le protocole sanitaire pour les établissements d'enseignement agricole a été "renforcé" le vendredi 6 novembre. Comme la DGER l'a souligné, l'ensemble des apprenants sont concernés, y compris les centres de formations.*

*"Le plan de continuité pédagogique doit garantir au moins 50% des enseignements en présentiel pour chaque élève, étudiant de BTSA ou de CPGE. La limitation du brassage entre groupes d'apprenants est ainsi renforcée. [...] Les modalités possibles d'organisation sont : accueil des classes par roulement, accueil par niveau, accueil par filière, accueil en groupes restreints, ou travail à distance ... Des rotations pourront être établies sur la base d'une fréquence à déterminer. La volumétrie d'apprenants accueillis en internat sera un critère à bien observer pour le choix des modalités." Mais ce protocole renforcé est démenti par la lettre de la DGER aux directeurs et directrices d'EPLFPA, qui indique: "j'insiste sur le fait qu'un établissement avec une plus faible densité d'apprenants peut parfaitement garder l'organisation actuelle dès lors qu'elle permet le respect du protocole sanitaire mis à jour." Cela provoque, à tort, la non application de tout ou partie des instructions sanitaires, ce qui n'est pas acceptable. Par ailleurs, les études scientifiques tendraient à prouver que les collégiens sont tout aussi sensibles au virus que les lycéens. Le CHSCT du MAA demande que les classes de 4ème et de 3ème soient également concernées par la limitation du brassage.*

*Enfin, pour continuer à enseigner « avec le virus », le CHSCT du MAA réclame un vaste plan de recrutement tant la présence massive et urgente de personnels est nécessaire dans nos établissements où la présence des adultes ne cesse d'être réduite année après année, alors que les effectifs élèves se maintiennent voire augmentent dans plusieurs régions.*

*Le CHSCT du MAA affirme que la règle doit être la même dans tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle.*

*POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT*

## **Avis n° 7 sur la prise de température des élèves internes**

*Le protocole national pour les EPLEFPA indique que "Pour les internes, une surveillance de la température doit être organisée."*

*Dans de nombreux lycées, la direction a interprété cette recommandation comme une obligation de prendre la température des élèves internes. Le protocole local prévoit la prise de température des élèves internes souvent par les AED, parfois par l'infirmier.e, par thermomètre infrarouge, soit le matin, soit le soir, soit même au moment de la pause méridienne à l'entrée de la cantine scolaire. Elle est aussi parfois imposée aux personnels qui se rendent à la cantine, ce qui est inadmissible...*

*Dans son avis du 28 avril 2020 (Contrôle d'accès par prise de température dans le cadre de l'épidémie à Covid-19 : <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=810>), le Haut Conseil de la Santé Publique - HCSP - écrit : « Eu égard à la performance moyenne de la détection des maladies infectieuses par la prise de température rapportée par la littérature scientifique, et à l'absence de sa fiabilité (dissimulation, résultats faussement rassurants) la pondération de l'atteinte aux droits des personnes au regard des bénéfices retirés ne semble pas, pour l'heure, à la faveur de cette mesure. »*

*Il ajoute que, « dans ses rappels sur la collecte des données personnelles du 06 mars 2020, la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) a précisé que la température corporelle d'une personne est une donnée relevant de la vie privée. Il s'agit d'une donnée pouvant être qualifiée de donnée de santé à caractère personnel et comme telle, elle fait l'objet d'une protection juridique particulière.(...) La nature de l'acte de mesure de la température et l'information sur la donnée ainsi recueillie doivent également être interrogées afin de déterminer les catégories de professionnels autorisées à les réaliser. »*

*Au regard de l'avis du HCSP et des rappels de la CNIL, le CHSCTM recommande que la mesure de prise de température systématique pour les internes soit abandonnée, a fortiori lorsque les AED sont chargées de la réaliser !*

*Il propose une nouvelle formulation du passage incriminé dans le protocole, susceptible de mettre les EPL en conformité avec l'avis du HCSP et de faire cesser les tensions liées à une interprétation problématique : « Les établissements rappellent aux élèves, notamment internes, l'intérêt de mesurer leur température en terme de prévention, les invitent à consulter en cas de sensation fébrile, et plus généralement devant tout symptôme pouvant faire évoquer un Covid-19, l'infirmier.e qui pourra effectuer la prise de température, ou, en son absence, à mesurer à l'aide de thermomètres mis à leur disposition, elles.eux-mêmes leur température. »*

**POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT**

## **Avis n° 8 sur les conditions de travail dans l'enseignement agricole et le nouveau protocole**

*À ce titre, pour éviter une nouvelle dégradation de celles-ci :*

- le CHSCTM rappelle que la visioconférence ne peut être imposée aux enseignant.es, car elle va à l'encontre de leur liberté pédagogique, d'autres dispositifs à leur choix permettent d'assurer le lien pédagogique avec les élèves et étudiant.es – comme la Directrice Générale le rappelle d'ailleurs dans sa lettre aux agents du 23 novembre ;*
- le CHSCTM demande que l'enseignement en visioconférence simultanée avec un cours en présentiel soit proscrit ;*
- le CHSCTM souligne qu'au-delà du fait que le télétravail implique une concentration importante, et de la multiplication des supports pour les échanges dans le cadre du travail avec les élèves et l'équipe éducative (ENT, visio ou audioconférence, classe virtuelle, chat, courriers, courriels, ...), les conditions de réorganisation du travail des enseignant.es et des élèves dans le cadre de mise en place des jauges peut amener à des doubles journées – ce qui n'est pas acceptable et n'est assurément pas viable sur la*

durée ;

- Le CHSCTM considère dès lors que des points de vigilance s'imposent quand des temps d'enseignement mixtes - en présentiel et à distance - sont mis en œuvre (en particulier avec la baisse des jauges suite à la mise en place du protocole renforcé depuis novembre et toujours en vigueur) sur la limitation du temps et de la fréquence des heures de travail avec les élèves à distance (tout particulièrement en visioconférence), des plannings de travail des équipes des temps synchrone et asynchrone, avec des emplois du temps révisés en conséquence et non maintenus en l'état ;
- le CHSCTM demande, au-delà, que des aménagements des examens, couplés à des allègements de programme - avec un cadrage national -, puissent être impérativement mis en œuvre afin de ne pas augmenter le risque de RPS lié aux incertitudes de la période (pas de vision à moyen et à long terme sur la tenue et l'organisation des examens, isolement, angoisse liée à la maladie).

En outre, le CHSCT du MAA réitère sa demande d'expertise approfondie d'une des fiches opérationnelles : le mémento spécifique des salles spécifiques. En effet, cette dernière demeure trop imprécise dans nombre de domaines comme les séances de travaux pratiques ou les manipulations en laboratoire scolaire.

POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

### **Avis n° 9 sur les masques**

Le CHSCT du MAA a alerté l'administration il y a plusieurs semaines, au sujet de la potentielle dangerosité des masques DIM, ce que le dernier avis de l'ANSES a confirmé. Le CHSCT du MAA réitère donc sa demande - légitimée par l'étude de l'ANSES - d'une communication claire, sans délai et directe du MAA aux agent.es, leur indiquant de ne plus les utiliser. Il demande à nouveau que très rapidement des masques normés et traçables soient fournis aux agent.es, comme c'est le cas dans les autres ministères concernés.

En outre, le CHSCT du MAA déplore l'absence de masques inclusifs promis par le ministère. A l'heure actuelle, trop d'établissements ne peuvent satisfaire les besoins des agent.es en situation de handicap et/ou qui encadrent des groupes d'apprenants aux besoins éducatifs particuliers. Il considère par ailleurs que la communication non verbale étant une donnée importante dans le processus d'apprentissage, la généralisation de ces masques à tous les enseignants est une mesure essentielle pour favoriser ceux-ci et améliorer les conditions de travail des enseignants.

Enfin, le CHSCT du MAA se satisfait de la note des ISST sur l'impact délétère du masque sur la voix et demande - conformément aux préconisations de celle-ci -, que des amplificateurs de voix soient à la disposition de chaque enseignant, formateur.

POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

### **Avis n° 10 sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture de vêtements de travail**

Selon l'article R4323-95 du code du travail : « Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. »

Pour éviter toute ambiguïté, le CHSCTM demande que la note de la DGER du 19 février 2020 ayant pour objet le rappel à destination des EPLEFPA sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture des équipements de protection individuelle - qui s'appuie entre autres sur cet article du code du travail -, soit modifiée en mentionnant explicitement le terme vêtements de travail en matière de prise en charge par l'employeur.



POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

**Avis n° 11 sur le décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA et à leur formation restreinte (avis non mis aux voix par le président lors du CHSCTM du 15/10/20)**

*Le CHSCT du MAA s'oppose au projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte. En effet, ce texte marque une régression par rapport à l'équilibre trouvé en 2018 entre ces instances et les CHSCT-REA. Les futurs CSA régionaux et leurs formations spécialisées seraient ainsi vidés de leur substance au profit des CoHS, qui récupéreraient une grande partie de leurs compétences. Même si l'administration s'en défend, il y a une réelle volonté de déposséder les CSA régionaux de la plupart de leurs attributions, telles qu'elles sont définies par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, ce qui est inacceptable. Le CHSCT du MAA s'oppose résolument en particulier aux articles 9, 10, 11, 14, 15 et 23 du projet de décret, car ils relèvent de la compétence exclusive des CSA.*

POUR : FO/FSU – ABSTENTION : UNSA – CONTRE : CFDT

**Avis n° 12 sur le plan de relance en abattoir pour l'amélioration des conditions de travail**

*Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile.*

*À la suite du constat d'une ambiance sonore excédant 50 db, de la vétusté ainsi que de la taille des locaux des services d'inspection et les vitesses excessives des chaînes d'abattage, les services d'inspection en abattoirs sont particulièrement exposés à cette épidémie en raison de conditions de travail inappropriées. Le CHSCT du MAA demande que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage.*

*Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salarié.es, de la société civile. Étant donné les conditions de travail très difficiles des services d'inspection en raison, notamment, du bruit incessant, excédant bien souvent les 50 db, de la vitesse très élevée des chaînes d'abattage, de locaux souvent inadaptés, ces agent.es sont de ce fait particulièrement exposé.es au risque de contamination. Le CHSCT du MAA demande, par conséquent, que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agent.es dans le secteur de l'abattage.*

POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

**Avis n° 13 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : nuisances sonores**

*Habituellement les nuisances sonores ne sont pas intégrées dans les conditions de travail du secteur de l'agroalimentaire. Pourtant le bruit est à l'origine de surdité, de dégradation de la santé tels que les troubles cardiaques, troubles du sommeil, troubles psycho-sociaux enfin il génère de la fatigue. Le bruit peut également masquer certains signaux d'alerte et être à l'origine d'accidents. Les agents sont contraints à une communication et transmission d'informations entre les diverses interlocuteurs dans une proximité non compatible avec les mesures de prévention du risque Covid-19, induisant des risques accrus de contamination. Il est donc urgent de prendre des mesures de lutte en la matière ! Lors de l'enquête réalisée par*

la FSU de cet été sur la Covid-19 en abattoir, 83% des agents déclarent éprouver des difficultés pour communiquer du fait du bruit.

L'INRS estime que pour un travail demandant de la concentration, ce qui est le cas pour l'inspection sur chaîne, le bruit ne doit pas dépasser 50 db. Il est évident que cette valeur n'est pas respectée dans les abattoirs !

Le CHSCT du MAA demande que dans les abattoirs disposant de relevés de bruit depuis moins de 3 ans, et qui ont des pics supérieurs à 50 db, des mesures d'affaiblissement acoustique collectives soit mises en œuvre rapidement comme le préconise l'INRS : capotage des machines bruyantes, pièges à bruit au-dessus des postes de travail, suppression des contacts métal/métal en les remplaçant par des contacts métal/plastiques, suppression des sirènes d'avancement de chaîne etc... Dans les autres abattoirs, nous demandons la réalisation de relevé de bruit conformément à la réglementation du travail avec un échéancier très strict dont nous demandons la communication.

POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

#### **Avis n° 14 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : problématique des vitesses de chaînes**

Depuis une vingtaine d'années, les vitesses de chaîne ont considérablement augmenté allant jusqu'à 800 porcs/heure et 100 bovins/heure. Cette accélération des cadences a entraîné le développement de TMS chez les agent.es comme l'a démontré la thèse d'Amandine Gautier. Le ministère de l'agriculture a laissé faire cette dérive au détriment de la santé des agent.es alors que d'autres pays comme le Danemark ont limité ces vitesses de chaîne pour l'inspection, par exemple, 400 porcs/heure. Par ailleurs, l'accroissement de la vitesse de chaîne s'est produite la plupart du temps sans agrandissement des halls d'abattage . Au-delà des conditions de travail dégradées, cette situation ne permet pas aujourd'hui de respecter les mesures de distanciation nécessaires à la prévention du risque Covid-19.

Le CHSCT du MAA demande que les chaînes à forte cadence soient dédoublées ou ralenties afin de ne pas mettre en danger la santé des agent.es avec des plafonds de 400 porcs/heure et 30 bovins/heures. De plus, celles-ci permettraient entre autre de respecter les mesures de distanciation. Lors de la création ou de la rénovation de nouvel outil, ce paramètre doit être un élément pris en compte dans la délivrance d'agrément sanitaire.

POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT

#### **Avis n° 15 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : locaux sociaux des services d'inspection**

Le CHSCT du MAA demande au ministère de l'agriculture d'exiger des industriels que soit mis à disposition des agent.es affecté.es en abattoir des locaux décentes permettant le respect des mesures barrières en se rapprochant de la norme de 9 m<sup>2</sup> par agent. L'enquête réalisée par la FSU fait apparaître que près de la moitié des agent.es jugent les locaux insatisfaisants : exigus, vieillissants, mal entretenus.

Nous rappelons que le ministre dans son courrier aux abatteurs en date du 6 avril 2020 a demandé que «Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites «barrières» puissent être observées en tout lieu et en toute circonstance».

Nous demandons donc qu'un état des lieux de ces locaux commandités par la DGAL soit réalisé par les directions départementales en collaboration avec les représentants des personnels et le réseau des ISST pour le début de l'année 2021.

Nous demandons également que le MAA fasse appliquer la NS 2013/8057 du 20 mars 2013 sur les protocoles- cadres en abattoirs et notamment l'article 11 sur les locaux à usage administratif et technique réservés aux agent.es des services d'inspections. En effet, cet article prévoit que les abatteurs mettent à disposition des locaux «de surface suffisante», ce qui n'est

*pas le cas. Ainsi, les agent.es ne sont pas efficacement protégé.es du virus.*

**POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT**

***Avis n° 16 sur la répartition de la prime exceptionnelle "COVID" (avis non mis aux voix par le président lors du CHSCTM du 15/10/20)***

*Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 permet aux employeurs de l'État de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles - dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19 -, pour assurer la continuité des services publics. Les critères d'éligibilités à cette prime au sein de notre ministère ont été définis dans la note de service SG/SM/SDPS/2020-352 du 10/06/2020. En outre, elle n'était pas spécifiquement ciblée pour les emplois de direction. Il est même indiqué dans cette note qu'elle est [...] ouverte aux emplois de direction [...] si le surcroît d'activité supporté va au-delà de ce qui est attendu d'un cadre en situation de crise. Or, le retour des agent.es dans les structures du MAA est consternant. Cette prime a été principalement versée aux cadres, sans concertation avec les partenaires sociaux. Le CHSCT du MAA condamne cette pratique qui a été à l'origine de RPS dans les services et demande qu'une revalorisation soit mise en place pour tou.tes les agent.es mobilisé.es pendant l'état d'urgence sanitaire afin de ramener de la sérénité dans les communautés de travail.*

**POUR : FO/FSU/UNSA – ABSTENTION : CFDT**

# **ANNEXE 1 : Déclaration liminaire FSU-FO-CGT**



Agriculture



## **Déclaration liminaire intersyndicale CGT/FSU/FO Agriculture au CHSCT-M du 13 novembre 2020**

Monsieur le Président du CHSCT-M,

Ce CHSCT-M se tient aujourd'hui, 3 décembre, après le boycott légitime de nos organisations syndicales de celui initialement prévu le 13 novembre. Légitime car nous continuons de penser que 3 heures pour traiter de 2 sujets importants tels que la crise sanitaire et la situation dans les abattoirs, c'est trop peu ! Légitime car nous refuserons toujours de laisser la place d'un CHSCT-M à un groupe de travail. Ce serait à la fois mépriser ses prérogatives et mépriser la représentation des personnels.

Nous voulons rappeler ici encore une fois notre attachement à cette instance, seule capable de traiter réglementairement des sujets de santé, sécurité et conditions de travail. Malheureusement, la crise sanitaire perdure. Il est donc essentiel et il importe que le CHSCT-M continue à mettre tout en œuvre pour protéger les agent.es du ministère de l'agriculture.

### **Dans l'enseignement :**

de nombreux dysfonctionnements persistent et nous demandons expressément que ces sujets soient traités aujourd'hui. En effet, le protocole dit "renforcé" mais trop peu cadré et injonctif et la réduction de la jauge dans les EPLEFPA, sont encore inégalement appliqués et laissent la possibilité à des dérives locales dangereuses pour la santé des usagers. Certains établissements sont tentés de reprendre un fonctionnement classique sans réduction de jauge alors même que rien n'indique que cela doit se faire, puisque que le gouvernement a établi la date du 20 janvier pour faire le point sur la situation sanitaire.

Il a été annoncé une campagne de dépistage par tests antigéniques dans l'Éducation, il importe maintenant de déployer un véritable plan de dépistage avec des moyens techniques et humains supplémentaires.

Le télétravail, rappelé comme n'étant pas une option par le gouvernement, s'il est la règle en administration centrale, il est insignifiant en EPLEFPA. De nombreux agent.es voient leurs demandes refusées pour des motifs contestables et ne comprennent pas pourquoi il est appliqué à certain.es et pas à d'autres.

### **De manière générale :**

- le jour de carence, dans ce contexte épidémique persistant, reste en vigueur alors qu'il avait été supprimé au printemps dans le même contexte. Il constitue donc une injuste régression dans les acquis sociaux de tou.tes les salarié.es ;

- à propos du tableau synthétique sur la position administrative des agent.es, nous regrettons fortement que la situation des agents vivant avec une personne vulnérable - et dont les missions ne sont pas télétravaillables -, ne soit pas placés en ASA ;
- le fonctionnement de cette instance : des procès verbaux, des réponses aux avis, une reconvoction suite à un défaut de quorum hors délais, constituent une entrave au fonctionnement et marque un fort manque de réactivité pourtant essentiel dans le contexte de cette crise. Nous demandons que la réglementation en matière de fonctionnement de cette instance soit respectée.

### **Dans les abattoirs, les dysfonctionnements sont tout aussi nombreux :**

#### **Covid-19 et abattoirs : Quels impacts sur la santé des agent.es et comment y remédier ?**

Les abattoirs font partie des secteurs d'activité où la production n'a jamais cessé durant l'épidémie, y compris dans notre pays où le confinement a été décrété.

Cette épidémie a de lourdes conséquences sur la filière agroalimentaire mais également sur la santé des salarié.es, des agent.es des services de l'État concernés et de leurs proches.

Les services d'inspection en abattoirs sont particulièrement exposés à cette épidémie du fait de conditions de travail difficiles : cadences élevées, bruit, humidité, locaux vétustes et exigus et d'un manque d'effectif grandissant depuis de nombreuses années.

#### **Conditions de travail en abattoirs :**

##### **-Les nuisances sonores**

Habituellement, les nuisances sonores ne sont pas intégrées dans les conditions de travail du secteur de l'agroalimentaire. Pourtant le bruit est à l'origine de surdité, de dégradation de la santé tels que les troubles cardiaques, troubles du sommeil, troubles psycho-sociaux. Enfin, il génère de la fatigue. Le bruit peut également masquer certains signaux d'alerte et être à l'origine d'accidents. Les agents sont contraints à une communication et transmission d'informations entre les divers interlocuteurs, dans une proximité non compatible avec les mesures de prévention du risque *Covid*. De ce fait, cette situation induit des prises de risque accrues à la contamination par le virus. Il est donc urgent de prendre des mesures de lutte en la matière ! Lors de l'enquête réalisée par la FSU de cet été sur la Covid-19 en abattoir, 83% des agents déclarent éprouver des difficultés pour communiquer en raison du bruit.

L'INRS estime que pour un travail demandant de la concentration - ce qui est le cas pour l'inspection sur chaîne -, le bruit ne doit pas dépasser 50db. Il est évident que cette valeur n'est pas respectée dans les abattoirs !

En premier lieu, la FSU, FO Agriculture et la CGT **demandent que sur les abattoirs disposant de relevés de bruit depuis moins de 3 ans, des mesures d'affaiblissement acoustique collectives soit mises en œuvre rapidement** (capotage des machines bruyantes, pièges à bruit au-dessus des postes de travail, suppression des contacts métal/métal en les remplaçant par des contacts métal/plastiques, suppression des sirènes d'avancement de chaîne etc). Sur les autres abattoirs, **nous demandons la réalisation de relevé de bruit conformément à la réglementation du travail avec un échéancier très restreint dont nous demandons sa communication.**

### -La problématique des vitesses de chaînes

Depuis une vingtaine d'années, les vitesses de chaîne ont considérablement augmenté allant jusqu'à 800 porcs/heure et 100 bovins/heure. Cette augmentation s'est traduite parallèlement par le développement des TMS chez les agents comme le démontre la thèse d'Amandine Gautier. Le ministère de l'agriculture a laissé faire cette dérive au détriment de la santé des agents alors que, par exemple, d'autres pays comme le Danemark ont limité ces vitesses de chaîne pour l'inspection à 400 porcs/heure. Par ailleurs, ces augmentations de vitesse de chaîne se sont produites *la plupart du temps* sans agrandissement des halls d'abattage. Au delà des conditions de travail dégradées, cette situation ne permet pas aujourd'hui de respecter les mesures de distanciation nécessaire à la prévention du risque covid.

Nous demandons que les chaînes à forte cadence soient dédoublées ou ralenties, afin d'avoir des cadences correctes qui ne mettent pas danger la santé des agents avec des plafonds de 400 porcs/heure et 30 bovins/heures. De plus, ces cadences permettraient entre autres, de respecter les mesures de distanciation.

### -Les locaux sociaux des services d'inspection

Pour la FSU, FO Agriculture et la CGT, notre Ministère doit faire pression sur les industriels afin que les agents affectés en abattoir disposent de locaux décents, permettant de respecter les mesures de prévention de la Covid-19, en se rapprochant de la norme de 9 m2 par agent.

L'enquête réalisée par la FSU fait apparaître que près de la moitié des agents jugent les locaux insatisfaisants du fait de leur taille. D'autre part, ces locaux sont trop souvent vieillissants et en mauvais état d'entretien.

**Nous rappelons que le ministre dans son courrier aux abatteurs en date du 6 avril 2020 demande que** « *Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites "barrières" puissent être observées en tout lieu et en toute circonstances* ».

Nous demandons donc qu'un état des lieux de ces locaux commandité par la DGAL soit réalisé par les directions départementales en collaboration avec les représentants du personnel et le réseau des ISST pour la fin de l'année 2020.

**Nous demandons également que le MAA fasse appliquer la NS 2013/8057 du 20 mars 2013 sur les protocoles cadres en abattoirs et notamment l'article 11 sur les locaux à usage administratif et technique réservés aux agents des services d'inspections.** En effet, cet article prévoit que les abatteurs mettent à notre disposition des locaux "de surface suffisante". Or ces surfaces ne permettent pas à l'heure actuelle de protéger les agents du virus et va donc à l'encontre des recommandations du Ministre.

### **Pour un plan de relance de l'amélioration des conditions de travail en abattoir !**

Monsieur le Président, vous n'êtes sans savoir que le gouvernement provisionne 130 millions d'euros pour le plan de modernisation des abattoirs. Ce dernier a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte de l'hygiène alimentaire et la protection animale. Toutefois, cette somme ne semble être mobilisée que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des agents du service d'inspection, des salarié.es, des paysan.es et de la société civile. C'est pourquoi la CGT, FSU et FO Agriculture propose que :

- seuls soient éligibles à ce financement les investissements présentant en compte une amélioration des conditions de travail,

- la création et la modernisation des abattoirs fixes de proximité soient aussi accompagnées par un plan de modernisation, afin de relocaliser les outils d'abattage dans les zones où ils font défaut pour une limitation du transport d'animaux et la création d'emploi de proximité respectueux des hommes et de l'environnement.

Monsieur le Président, garantir la salubrité des denrées mises sur le marché pour nos concitoyens et l'approvisionnement nécessaire du pays sont essentiels mais cela ne doit en aucun cas mettre la santé de nos collègues en danger dans le cadre de leur mission de service public.

La CGT, FSU et FO Agriculture sont ainsi particulièrement attentives à l'utilisation des fonds du plan de relance pour les abattoirs car il y a urgence à améliorer les conditions de travail en abattoir - d'autant plus en cette période d'épidémie de Covid, nécessitant une protection accrue de la communauté de travail.

Pour illustrer les derniers dysfonctionnements, le dimanche 22 novembre 2020, nous avons appris par les médias qu'un élevage de visons avait été abattu suite à la confirmation d'infection des animaux par le SARS COV 2. Le risque suspecté dans cet élevage était la présence d'un virus muté transmissible de l'animal à l'homme, à l'instar de celui découvert au Danemark. Il y a un plan de surveillance, depuis mai dernier, dans les élevages de visons. Nous aimerions prendre connaissance des mesures de protection qui ont été mises en place pour nos collègues qui sont en première ligne pour cet abattage d'urgence ! Ces mesures de protection prenait-il en compte la protection des agent.es envers les médias et les associations de protection animale (surtout, au vu de la déferlante médiatique que cela a engendré dans les pays du Nord) ? Nous savons qu'il y a d'autres élevages sur le territoire. Est-il prévu de faire un retex de cette expérience au cas où des collègues seraient amené.es à procéder à de nouveaux abattages en urgence ?

Monsieur le Président, la FSU, FO Agriculture et la CGT exigent une réponse favorable à leurs demandes pendant ce CHSCT-M exceptionnel sur le sujet des abattoirs et, avant la fin de l'année, d'être informées sur l'évolution de ce dossier et la bonne prise en compte de nos propositions. Nous ne tolérerons pas que les crédits du plan de relance servent à augmenter la productivité et les bénéfices de quelques grands groupes d'abattage, sans l'amélioration des conditions de travail des agents du MAA et des salarié.e.s d'abattoir.

Nous pourrions ainsi allonger la liste de ces situations. Le CHSCT-M émettra aujourd'hui, dans l'intérêt des conditions de travail des agents du MAA, ses préconisations, concrètes et constructives, à entendre et à valider. Il en va de la responsabilité du ministre.

# ANNEXE 2 : Propos liminaire UNSA



Paris, le 3 décembre 2020

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

L'UNSA ne fera pas de déclaration liminaire. Elle considère que cette journée doit être l'occasion d'un dialogue essentiel et constructif et souhaite laisser le plus de temps possible aux débats. Nous insisterons donc sur 3 points en propos liminaire et nous interviendrons au fil de la journée sur les points à l'ordre du jour.

Le télétravail étant toujours d'actualité et considéré la règle pendant cet épisode de confinement, l'UNSA demande que cette règle soit rappelée aux chefs d'établissements dans l'enseignement agricole afin que cette pratique de travail soit boostée, notamment pour le personnel administratif.

En ce qui concerne la gestion des congés, compte tenu de la situation particulière de 2020, notamment de l'adaptabilité dont ont dû faire preuve les services d'inspection en abattoir, l'UNSA demande à ce qu'un report des congés soit possible jusque fin janvier 2021 pour tous les agents des DDI.

L'UNSA demande à ce qu'une enquête exhaustive soit réalisée au niveau national, permettant d'évaluer les locaux et équipements mis à disposition des services d'inspection en abattoir, vis à vis des règles d'hygiène et de sécurité, y compris de prévention contre la COVID-19.

Cette enquête pourra déboucher sur une instruction nationale adressée aux abatteurs et aux DDI sous forme de rappel des obligations et recommandations en matière de conditions d'hébergement et d'équipement minimum des services de contrôle. Cette instruction pourra se baser sur les notices de l'INRS et textes en vigueur.

Merci de votre attention.





# ANNEXE 3 : 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 DU 3 DÉCEMBRE 2020**

Une seconde période de confinement partiel a été mise en place ; la CFDT regrette que nous n'ayons pas pris le temps de tirer tous les enseignements du premier confinement. Dans ce contexte, nous devons rester pragmatiques, faire preuve de bon sens et anticiper les problèmes qui vont découler de cette situation, à court terme comme à long terme.

Le ministère doit faire face à des menaces sanitaires, économiques, sociales et terroristes qui pèsent sur notre pays. Il y répond par une continuité de l'ensemble des activités, un soutien aux filières, la mise en œuvre du plan de relance, un enseignement agricole à toute épreuve, la poursuite des réformes (transformation de la fonction publique, OTE, SGC...), la mise en œuvre du Brexit, la continuité d'activité dans les abattoirs et pour les contrôles aux frontières, le maintien des objectifs d'inspections sanitaires.

Derrière ces objectifs ambitieux, ce sont les agents qui sont une nouvelle fois fortement mobilisés en mode dégradé et ce, sans perspective d'augmentation des effectifs, bien au contraire, et avec peu de reconnaissance. Toujours plus de missions, une crise multifactorielle à gérer, sans moyens supplémentaires et avec des équipes fortement impliquées depuis la première vague.

Pour la CFDT, ceci n'est ni réaliste, ni pragmatique. Le bon sens dicterait de redéfinir les priorités en tenant compte des contraintes et de leurs évolutions afin d'éviter de dégrader les conditions de vie au travail et la santé des agents.

La frontière est mince pour que soit reproduite la situation des SEA à l'échelle du MAA, d'autant que certains services sont réduits du fait d'agents malades de la Covid-19, ajoutant une charge supplémentaire à ceux et celles qui travaillent.

La CFDT souhaite alerter sur la situation des équipes logistiques et informatiques, qui depuis le début doivent mettre en œuvre les protocoles et les nouvelles consignes dans des temps records — parfois le vendredi pour le lundi ! Ces équipes font preuve de réactivité et d'adaptation. Un tel engagement sur la durée n'est pas sans risque sur la santé.

Le mal-être touche beaucoup d'agents, notamment au sein des EPL, particulièrement les agents contractuels qui ne sont pas reconnus, ni à travers leurs statuts, ni par le régime indiciaire et indemnitaire. Ils ne peuvent pas bénéficier d'un vrai parcours professionnel. Les missions qu'ils exercent depuis des années avec implication et sens du service public sont pourtant nécessaires au fonctionnement des EPL, des services et donc du ministère. Comment le MAA peut-il mieux les considérer et les intégrer aux équipes de façon plus pérenne ? Et comment leur mal-être, du fait de cette précarité, peut-il être pris en compte ?

Dans le contexte sanitaire actuel, il est primordial de limiter efficacement la propagation du virus. Les consignes du gouvernement et de la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont claires : limiter les déplacements en privilégiant le télétravail pour toutes les missions télétravaillables. Certaines injonctions pour assurer en présentiel la continuité des missions apparaissent parfois contradictoires. Cette confusion se retrouve sur le terrain avec une application très hétérogène du télétravail selon les structures et selon les chef-fe-s de service.

Pour la CFDT, il reste des sujets sur l'application des protocoles, où des disparités entre établissements peuvent être importantes. La gestion des internats et de la restauration est un sujet qui fait encore l'objet de nombreuses questions. Localement, les ajustements à opérer se font en fonction des configurations et des possibilités propres à chaque établissement. Un accompagnement de ces structures est sur ces points nécessaire. Les grilles d'auto-évaluation sont une réponse, ces dispositifs de pilotage permettent d'animer une CoHS pour faire l'exercice d'évaluation.

La CFDT attend de l'administration un accompagnement des équipes pour assurer la continuité d'activité, en particulier dans l'enseignement. Dans ce secteur, les outils de visioconférence, l'accès à plus d'équipements et à une meilleure connexion sont indispensables pour le maintien du lien social entre équipes éducatives, pédagogiques et apprenants.

Tous ces sujets d'actualités s'ajoutent à de nombreux autres sur l'hygiène, la santé et les conditions de vie au travail ; le quotidien est toujours là. Les accidents de service ou de trajet, les RPS, les TMS, le harcèlement, les discriminations, les agressions, la mise à jour des DUERP, la médecine préventive et scolaire sont autant de sujets qui sont souvent oubliés pour ne se concentrer que sur la crise sanitaire, un vrai risque pour l'après-crise !

La CFDT demande que tous ces sujets soient abordés lors des nombreux CHSCT et CoHS.