

CCP des contractuels en CDD-CDI (16 mai 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 16 mai 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA). La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Eric Garberoglio et Cyrille Carayon.

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT n'a cessé de dénoncer, notamment au sein de cette CCP, les inégalités de traitement entre contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur structure de rattachement.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par nous entendre et a réalisé fin 2017 une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à [réévaluer le salaire de près de 400 agents](#) (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Si l'année 2018 constitue un premier pas vers plus d'équité entre contractuels, il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène. La campagne de revalorisation 2019 est en cours pour les agents arrivant à l'anniversaire triennal de leur contrat en 2019.

Cette campagne est cadrée par deux notes de service, établies respectivement pour les [agents affectés en établissement d'enseignement et de formation](#) et pour les [agents affectés en services](#)

[déconcentrés](#) (DRAAF et DDI).

Les Igaps sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de veiller à faire remonter au bureau des contractuels du SRH l'avis de la structure qui déterminera le niveau de la réévaluation.

Cette procédure implique largement les Igaps, comme l'avait demandé la CFDT. Nous comptons sur le SRH, le secrétariat général et le président du RAPS pour que cette campagne de revalorisation soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

Pour les services déconcentrés (DRAAF et DDI) et pour les établissements publics d'enseignement et de formation, la procédure mise en place est celle d'une campagne annuelle de recensement ; la revalorisation s'effectue par semestre avec un effet rétroactif à la date anniversaire.

Le recensement vient de se terminer pour 2019. Au total, 66 agents sont concernés cette année. Cette liste a été transmise aux structures par le bureau de gestion des contractuels via les Igaps.

Pour les agents d'administration centrale, les réévaluations se font au fil de l'eau, à la demande de leur gestionnaire de proximité (MAG).

La CFDT aimerait que la procédure mise en place pour les services déconcentrés (notamment la transmission aux structures par le bureau de gestion des contractuels) s'applique aussi aux agents d'administration centrale. L'administration répond favorablement à cette demande.

En outre, la CFDT a quelques doutes concernant la réalisation effective des entretiens professionnels. Ceux-ci constituent la base sur laquelle s'appuie le directeur pour proposer le niveau de la réévaluation de 0 à 8 % (voire supérieure dans certains cas particuliers de forte évolution du poste). Cette proposition de réévaluation est transmise au SRH (qui l'applique ou pas).

Il nous paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions... Ce qui n'est pas le cas actuellement dans toutes les structures. Que compte faire le SRH pour que cet exercice indispensable soit effectif pour tous les agents ?

L'administration précise que la totalité des contractuels concernés en 2019 avaient bien

eu un entretien professionnel. En outre, depuis deux ans, la nécessité de conduire un entretien annuel a été réaffirmée à l'ensemble des structures.

Concernant le dossier complexe des emplois en abattoirs, qui concerne un grand nombre de contractuels, nous saluons le travail réalisé par l'OMM, très attendu depuis le lancement des travaux au printemps 2016 !

Si un premier pas a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018, il reste encore un travail important à faire sur le plan d'action qui doit découler du rapport de l'OMM. Ces éléments sont actuellement débattus en groupe de travail CTM ; la 2^e réunion doit être programmée dans les meilleurs délais.

La 2^e réunion vient d'être programmée à la date du 19 juin 2019.

Pour la CFDT, la prise en compte des conditions particulières du travail en abattoir nécessitera un effort supplémentaire en matière de rémunération. Concernant ce point, la dernière réunion, organisée en format CCP, nous laisse un sentiment d'opacité. En effet, il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels VIC et PSNT, l'administration n'ayant pas souhaité nous les communiquer.

La CFDT demande qu'une nouvelle réunion de ce groupe rémunération au format CCP soit organisée rapidement, afin de discuter dans un esprit plus transparent. »

La présidente répond qu'il n'existe ni grille ni référentiel pour les contractuels ; il n'y a donc pas de sujet.

La CFDT constate que la présidente méconnaît la population des contractuels du ministère. En effet, l'existence d'un référentiel est incontestable. De nombreux contractuels en ont vécu les limites. Il existe également un référentiel avec avancement automatique pour les PSA et VINT (objet de la réunion du 16 avril). Enfin, il existe des contractuels à statut, par exemple les agents contractuels d'enseignement nationaux (ACEN) ou les contractuels du statut unique avec des grilles (et échelonnements indiciaires) calquées sur celles des fonctionnaires de niveau équivalent.

On ne peut que constater une fois encore les différences de traitement selon les catégories de

contractuels employés par le ministère. Cela génère de l'incompréhension de la part de la population contractuelle et bien souvent des frustrations... L'officialisation a minima d'un référentiel serait de nature à rendre plus transparente la gestion de l'ensemble des contractuels du ministère.

Enfin rappelons que la CFDT réclame depuis des années l'instauration de primes pour les contractuels.

Questions diverses CFDT

● Bilan des emplois Brexit

La DGAL fait le point sur la situation au 13 mai. En trois vagues successives, 110 ETP ont été ouverts ; ils concernent très majoritairement des contractuels en CDD de 6 mois. [Ce dossier](#) paraît très compliqué pour l'administration du fait de l'incertitude sur la nature et la date du Brexit.

● Conséquences de la mise en place de RenoiRH sur les modalités de gestion des contractuels

Des tests « double-paye » sont réalisés parallèlement dans l'ancien (Agorha) et le nouveau (RenoiRH) système de gestion par le bureau de gestion des contractuels afin de vérifier la fiabilité du nouvel outil et d'obtenir le feu vert de la DGFIP pour le basculement prévu le 15 juillet 2019.

Concernant les CDD courts qui interviendront cet été, les gestionnaires de proximité ont été invités à transmettre le plus tôt possible au bureau de gestion toutes les informations nécessaires à la prise en charge des agents. À ce stade, il ressort une certaine facilité d'utilisation de RenoiRH ; cependant, certaines informations demandées nécessitent plus de temps de saisie.

● Rappel des règles concernant la portabilité des CDI

L'administration indique qu'un agent en CDI peut être recruté dans une autre administration sans perdre son CDI... mais ceci n'est actuellement possible qu'au sein d'un même versant de la fonction publique (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale). Cette portabilité devrait être rendue possible entre les différents versants par la loi de transformation de la fonction publique, actuellement débattue.

● Ensap : point sur l'expertise en cours concernant les contrats courts

L'administration indique que l'expertise est toujours en cours, mais [l'accès pour les contractuels sera bien effectif à compter du 1^{er} juillet 2019.](#)

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CTM spécial Brexit (25 avril 2019)

Suite au [vote en CTM du 10 avril, unanime, contre les projets d'arrêtés](#) relatifs au temps de travail des agents recrutés pour faire face à l'éventualité d'un Brexit dur, le comité technique ministériel a été reconvoqué le 25 avril 2019 pour donner un avis sur un projet de texte amendé.

Ce comité technique était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Géraldine Ruscassier.

À nouveau, les organisations syndicales représentatives au CTM ont voté contre les projets de textes et en ont expliqué les raisons dans la déclaration suivante :

« L'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel a acté l'effort de l'administration sur la rédaction des projets de textes (précision sur le fait que les seuls agents concernés sont ceux recrutés pour les contrôles à l'importation et à l'exportation en provenance ou à destination du Royaume-Uni, et la limitation à 9 mois de la mise en place des mesures transitoires).

Cependant les propositions de l'administration ne sont pas acceptables s'agissant des conditions de travail ou encore des compensations horaires pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés. Les représentants du personnel ne comprennent pas non plus le refus de l'administration de ne pas présenter aux partenaires sociaux l'hypothèse d'un travail en 3 fois 8 heures, pourtant sollicité par le CHSCT de la principale DRAAF concernée.

Ces projets de modifications substantielles des conditions de travail, portant dérogation aux garanties minimales, se positionnent de plus dans un contexte général concernant le dialogue social national contre lequel l'ensemble de nos organisations syndicales se mobilise le 9 mai 2019.

Voilà les raisons pour lesquelles l'ensemble des organisations syndicales se prononce aujourd'hui

contre les deux textes présentés.

Enfin, nous exigeons un comité de suivi associant l'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel, les acteurs de la prévention et les acteurs de terrain, à réunir mensuellement pour suivre la mise en place des contrôles liés au Brexit, et plus généralement les conditions de travail dans tous les SIVEP. »

La secrétaire générale a pris acte de l'avis défavorable unitaire, a insisté sur le caractère exceptionnel de la situation, en phase transitoire, et a acté la mise en place du groupe de travail.

La DGAL a apporté des précisions sur les aspects techniques du contrôle : la montée en puissance nécessaire a été travaillée avec les DRAAF, tant sur les questions d'ergonomie que de caractérisation des flux... cette phase de montée en puissance doit permettre aux agents de s'adapter. Toutes les étapes du contrôle (documentaire, identité et physique) seront réalisées, avec un déploiement par paliers de 3 mois.

Pour une information plus détaillée sur les conditions de mise en place des contrôles aux frontières en cas de Brexit dur, vous pouvez lire le [compte rendu du groupe de travail Brexit](#) auquel la CFDT a participé et au cours duquel elle a porté des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents concernés.

La CFDT reste à l'écoute des situations particulières dans ce contexte perturbé : n'hésitez pas à [nous contacter](#).

CHSCT-M spécial Brexit (24 avril 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni en séance plénière le 24 avril 2019, avec comme unique ordre du jour le recueil de l'avis concernant le « projet de décret relatif à la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation » lié au Brexit.

Cette réunion était présidée par Patrick Soler, président du CHSCT-M, assisté de Servane Gilliers-Van Reysel, en présence de Patricia Lallement du réseau des ISST. La CFDT était représentée par

Géraldine Ruscassier.

En préambule, la CFDT, FO et l'Unsa ont présenté la déclaration liminaire intersyndicale suivante.

Déclaration liminaire intersyndicale

« Compte tenu de l'absence de documents de séance, les organisations syndicales se demandent sur quels textes elles vont devoir se prononcer aujourd'hui. En effet, l'ordre du jour mentionne un projet de décret « relatif à la durée de travail et de repos applicable à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation. » Or, les documents que nous nous sommes procurés via nos élus en CTM sont deux projets d'arrêtés. Nous déplorons de ne pas avoir eu les documents nécessaires à la préparation de cette séance.

[Les organisations syndicales ont voté unanimement contre les 2 projets de textes présentés au CTM du 10 avril.](#)

En effet, ces textes comportent un risque de recul pour tous les agents. Ils dérogeraient aux cycles de travail du ministère en charge de l'Agriculture, avec allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44 h) et en supprimant les compensations actuelles : récupération majorée des samedis (1,5), dimanches et jours fériés (2).

Parallèlement à ces dégradations, l'administration n'a pas étudié l'impact de ces conditions de travail, sur la santé et la vie personnelle des agents.

Selon une [étude de l'INRS](#) (Références en santé au travail, n° 137, mars 2014), il est démontré que les cycles de travail de 12 h et les alternances jours-nuits sont générateurs d'effets négatifs sur la vigilance entraînant un risque accru d'accident de travail, de développement de TMS et d'autres pathologies... Sans parler de l'impact sur la vie sociale et familiale des agents.

À ce jour, rien n'est proposé par le ministère pour prévenir, ni même compenser les effets nocifs de ces cycles de travail.

Les représentants du personnel attendent des mesures concrètes en faveur des agents.

Notre avis dépendra des mesures qui vont nous être présentées aujourd'hui. »

Les représentants CFDT, FO et Unsa, membres du CHSCTM.

Dans le même esprit, les trois organisations syndicales présentes ont fait le compte rendu suivant.

Compte rendu intersyndical

« Les organisations syndicales ont pris note que les projets de textes introduisant des dérogations aux garanties minimales sur le temps de travail, en lien avec le Brexit, ne seront présentés en instance qu'après les arbitrages interministériels. Dans ces conditions, il est clair que les marges de manœuvre du ministère de l'agriculture sont faibles, voire inexistantes.

Ces textes ne concerneront que 3 sites : Calais-Tunnel, Calais-Port et Dunkerque, qui seront amenés à travailler 24 h sur 24 et 7 j sur 7.

Pour autant, les organisations syndicales relèvent que le Brexit changera significativement les conditions de travail (cadences augmentées, journées allongées, heures supplémentaires...) sur les autres postes frontaliers, notamment normands et bretons.

Aussi, la CFDT, FO et l'Unsa ont tenu à attirer l'attention de l'administration sur l'impact des cycles de travail envisagés et les conditions concrètes de travail sur les postes frontaliers, afin de mettre en place rapidement une prévention primaire des risques.

Cette préoccupation est partagée par le réseau des ISST, qui mentionne:

- la fatigue liée au travail de nuit ;*
- l'augmentation du risque d'erreur au-delà de 8 h de travail ;*
- le risque de pression, d'agression de la part des usagers ;*
- l'isolement des agents ;*
- l'augmentation des accidents du travail, mais aussi des TMS ;*
- l'augmentation des conduites addictives ;*
- les risques routiers sur le trajet domicile-travail ;*
- etc.*

Dans ce cadre, une grande importance est à accorder à la prévention primaire, en particulier aux éléments suivants :

- la clarification de la responsabilité juridique des agents inspecteurs ;*
- l'aménagement des postes de travail ;*
- la mise en place de DUERP adaptés à chaque site par les DRAAF ;*
- l'implication des médecins de prévention des DRAAF sur leur 1/3 temps ;*
- les visites médicales des agents (annuelles et à la demande) ;*
- la nécessité d'un management présent, sur l'ensemble des plages horaires, et la constitution d'un collectif de travail ;*
- ...*

La CFDT, FO et l'Unsa demandent que les ISST des secteurs concernés et le D^r Benoliel, médecin de prévention attachée au ministère de l'Agriculture, se déplacent sur site et travaillent en amont sur la prévention primaire, en collaboration avec les acteurs de la prévention des DRAAF concernées. »

Pour une information plus détaillée sur les conditions de mise en place des contrôles aux frontières en cas de Brexit dur, vous pouvez lire le [compte rendu du groupe de travail Brexit](#) auquel la CFDT a participé et au cours duquel elle a porté des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents concernés.

La CFDT reste à l'écoute des situations particulières dans ce contexte perturbé : n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Brexit : juin ou décembre ?

Lors du CTM du 10 avril 2019 consacré au Brexit, les organisations syndicales avaient rendu un avis négatif unanime sur deux textes proposés par l'administration pour faire face à l'hypothèse d'un Brexit dur, dit « *No Deal* » ([notre article](#)). Ces deux textes introduisaient en effet une dérogation au Rialto pour la mise en place de cycles de travail sur les postes frontaliers ouverts 24 h sur 24 et 7 j sur 7.

Le groupe de travail « Brexit », réuni pour la 2^e fois le 18 avril, a examiné les nouveaux éléments introduits par le report de la date butoir, et notamment les nouvelles échéances pour la mise en place du contrôle aux frontières (1^{er} juin ou 1^{er} décembre 2019 selon les scénarios envisagés).

Ce groupe de travail était présidé par Laurence Venet-Lopez, cheffe de service adjointe des ressources humaines du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Martine Girard.

Des contrôles aux frontières mis en place entre le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre 2019

Au regard des derniers événements et du report de la date butoir pour trouver un accord entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, la mise en place des contrôles est reportée.

Le 1^{er} scénario, le moins probable, s'oriente vers un Brexit « *No Deal* » dès le 22 mai, avec un démarrage des contrôles au 1^{er} juin 2019, si le Royaume-Uni n'a pas ratifié l'accord et n'a pas organisé les élections européennes.

Le 2^e scénario, plus probable, laisse un délai jusqu'au 31 octobre 2019 pour ratifier l'accord de retrait. À compter de la date de ratification, s'écoulera une période de transition d'un mois à la suite de quoi les contrôles devront être effectifs, ce qui revient à un démarrage des contrôles au plus tard le 1^{er} décembre 2019.

Par mesure de précaution, le ministère de l'Agriculture a décidé de maintenir les recrutements prévus dans l'éventualité du 1^{er} scénario.

Effectifs dédiés aux contrôles Brexit: 185 ETP à recruter

Le recrutement de ces effectifs s'effectue en 3 temps :

- recrutement de 50 ETP au 1^{er} février 2019. Ce recrutement a été opéré dans le cadre du programme 206. Trois coordonnateurs régionaux ont également été recrutés afin d'organiser le dispositif de contrôle et de travailler avec les opérateurs concernés ;
- recrutement de 35 ETP en mars 2019. Ces agents sont recrutés dans le cadre d'un accord interministériel, sans consommer d'ETPT supplémentaire sur le plafond d'emploi du ministère, et doivent permettre une montée en puissance des contrôles pour une pleine mise en œuvre à la fin de l'année 2019 ;
- 53 ETP en mai et 47 ETP en septembre. Ce 3^e temps de recrutement concernera essentiellement des vétérinaires, qu'il sera sans doute difficile de recruter (problème d'attractivité).

Ce recrutement important s'explique par le fonctionnement 24 h sur 24 h et 7 j sur 7 de trois postes frontaliers : Dunkerque, Calais-Port et Calais-Tunnel, qui accueilleront 80 % du flux de marchandises.

À ce stade, un travail important a été initié afin d'identifier les flux par des questionnaires ou les données des douanes. Les premières estimations font état de 100 000 camions à contrôler avec 180 000 lots. Il y aura à la fois de grandes et de petites quantités (épicerie) et beaucoup de produits de la pêche et de la viande. Selon la DGAL, la redevance devrait inciter les opérateurs à regrouper les lots à contrôler.

L'enjeu est de mettre en place un dispositif de contrôle évitant une attente trop longue, qui pourrait conduire les importateurs à s'orienter vers d'autres ports d'Europe. La contrainte est d'autant plus forte que les zones de débarquement ne permettent pas de garer plus de 200 camions à la fois. À

cela s'ajoute un arrivage plus massif par les navettes de nuit, puisqu'en journée les navettes sont préférentiellement occupées par des passagers.

Pour la CFDT, la réalisation de contrôles 7 j sur 7 et 24 h sur 24 pour les marchandises venant du Royaume-Uni, mais pas pour les autres origines, est de nature à déstabiliser les horaires de travail actuels des autres postes frontaliers du SIVEP.

La DGAL répond que les postes frontaliers actuels du SIVEP n'ont pas tous les mêmes horaires de fonctionnement. Par ailleurs, certaines denrées ne peuvent pas attendre avant d'être contrôlées (animaux vivants, produits de la pêche...), ce qui ne se justifie pas pour les autres postes frontaliers.

Cycles de travail : capitainerie ou douanes ?

À ce stade, deux cycles de travail sont étudiés par l'administration afin d'assurer un fonctionnement 24 h sur 24 et 7 j sur 7. Ces cycles portent sur des périodes de travail de 12 h ou 14 h et s'inspirent de ce qui est pratiqué par d'autres ministères dans les capitaineries ou aux douanes.

La CFDT s'interroge sur ces plages horaires si longues et la raison pour laquelle aucun cycle en 3 x 8 h n'est proposé.

L'administration répond qu'en amont des recrutements, des échanges avec Pôle emploi ont permis de faire émerger les cycles de travail les plus attractifs. Il en ressort que les cycles de 12 h ou plus sont généralement préférés car ils faciliteraient la gestion familiale. Les agents ont donc été recrutés sur la base de ces cycles.

1^{er} cycle : type capitainerie

C'est un cycle basé sur 1466 heures, soit 122 journées par an (66 de nuit, 66 de jour) et 25 jours de congés, sans RTT. Chaque journée de travail dure 12 h 15 avec 45 min de pause déjeuner et 2 x 20 min de pause, non décomptées des 12 h 15 de travail. La mise en œuvre de ce cycle nécessite une dérogation aux garanties horaires minimales.

La simulation présentée propose 2 à 3 journées de travail par semaine, avec une succession de périodes de 2 jours-1 nuit et 1 jour-2 nuits. Ce cycle garantit à l'agent d'être en repos au moins 2 dimanches sur 5 (mais pas forcément d'avoir le samedi associé). Avec ce cycle, la présence en

continu d'une personne nécessite le recrutement de 7 agents. L'administration précise qu'il est nécessaire d'avoir 3 personnes en continu par poste frontalier : il faut donc 21 personnes.

2° cycle : type douanes

C'est un cycle basé sur 1607 heures. Il comprend des journées de 14 h maximum dans un cycle hebdomadaire constitué de deux journées et d'une nuit de travail consécutives (ex. : deux journées lundi et mardi puis une nuit de mercredi à jeudi). Avec ce cycle, l'agent bénéficie d'une garantie de 3 dimanches par mois au minimum. Il bénéficie également de 25 jours de congé et 5 jours de RTT.

Ce cycle présente l'inconvénient de privilégier les journées alors que les postes frontaliers nécessitent autant d'agents de jour que de nuit.

Les mesures compensatoires

Les mesures compensatoires suivantes sont proposées par l'administration :

- indemnisation de sujétion liée au travail de nuit : le taux horaire serait porté de 7,62 € à 14,93 € pour tous les agents concernés ;
- fonctionnaires : prise en compte des particularités du poste à travers le Rifseep ;
- contractuels : échelon indiciaire plus élevé qu'actuellement. Les grilles ont par ailleurs été réévaluées (voir [notre article](#)).

Le remplacement du traditionnel repos hebdomadaire par les compensations financières ci-dessus fait l'objet des textes modificatifs présentés en CTM.

Même si les cycles de 12 h sont des cycles choisis par les agents, la CFDT s'inquiète des risques pour la santé qu'ils pourraient induire :

- alternance du travail de nuit et de jour : elle a pour conséquence de dérégler l'horloge biologique interne et de générer de l'insomnie.
- jours de congés réduits (25 jours par an ou 25 jours + 5 jours de RTT). La CFDT considère que cette mesure introduit une discrimination entre agents, car les repos compensatoires ne sont pas des jours de congés : ils sont nécessaires à l'organisme pour récupérer de la fatigue accrue liée au rythme de travail.
- risque routier. Le cumul temps de travail plus temps de transport (assez long pour des postes frontaliers comme ceux de Dunkerque et de Calais) crée des conditions accidentogènes élevées (fatigue au volant)
- risque liés aux zones de contrôle. Les zones de contrôles nécessitent une vigilance

permanente : circulation souvent dense des camions et des transpalettes, piétons peu visibles.

- risques TMS. Les contrôles en poste frontalier, très physiques, peuvent accentuer le risque de TMS sur d'aussi longues amplitudes de travail.

Qualité des contrôles : pour une montée en puissance progressive

La mise en place des contrôles prévoit une montée en puissance progressive des contrôles, sur la base d'instructions du ministère de l'Agriculture. Dans un premier temps, il s'agira de contrôles allégés, d'autant que le Royaume-Uni continuera d'appliquer les textes européens ; le risque de non-conformité est par conséquent réduit. Ensuite, selon les choix du Royaume-Uni et les capacités des équipes en place, les contrôles seront renforcés pour atteindre la même pression de contrôle que dans les autres postes frontaliers.

L'éventualité d'une panne informatique de l'outil Traces (suivi de l'arrivée des lots et saisie des contrôles) a également été évoquée. Dans cette hypothèse, des documents papiers nécessaires aux contrôles ont été imprimés. Au cas par cas, il sera décidé, ou non, de saisir ces contrôles « papier » après coup dans Traces.

Les agents recrutés reçoivent une formation comprenant une période de 2 semaines dans un des postes frontaliers existants (Roissy, Le Havre...).

Accompagnement médical : un suivi rapproché

Un suivi médical spécifique est prévu du fait de la dérogation aux garanties minimales de travail et du travail de nuit. Un renforcement de la traçabilité des risques professionnels collectifs est nécessaire, notamment à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le renforcement du rôle des CHSCT locaux et du CHSCT-M.

À ce stade, les prescriptions particulières prises au regard des risques professionnels sont :

- message aux directeurs et sensibilisation des médecins de prévention ;
- visite du médecin de prévention à la prise de poste ;
- surveillance médicale particulière ;
- communication des risques au chef de service, annexé au DUERP ;
- repos compensateurs ;
- protection des femmes enceintes et des agents âgés : possibilité de changements d'affectation afin de préserver la vie familiale.

Le choix des cycles de travail (capitainerie ou douanes) fera l'objet d'arbitrages interministériels. Ils ne seront mis en œuvre qu'à partir de la sortie effective du Royaume-Uni.

En conclusion, au vu de la nécessité de travailler de nuit et du souhait des agents de s'inscrire dans un cycle de 12 h, la CFDT demande les aménagements suivants :

- compensation du travail du week-end par un repos hebdomadaire sans dérogation ;
- formation des agents aux TMS ;
- mise en place d'exercices d'échauffement obligatoires à réaliser au démarrage de la journée de travail et après les pauses ;
- formation au travail de nuit et à la gestion du sommeil ;
- limitation de l'alternance jour-nuit. Par exemple, une semaine de jour et une semaine de nuit.

Parallèlement à ces adaptations, la CFDT demande un suivi attentif de la mise en œuvre de ces cycles, de ses conséquences sur la santé des agents et sur l'organisation du service dans des situations particulières telles que les périodes de congé, les arrêts-maladie, etc. Elle souhaite également que les flux de marchandises fassent l'objet d'une analyse fine, dans l'optique de réduire le travail de nuit au strict nécessaire.

La CFDT sera vigilante quant à la nécessité, ou pas, d'inscrire ce dispositif dans le long terme. Elle sera également attentive à l'avenir des agents dans l'exercice de leur mission, à leur parcours professionnel, au maintien des compétences et à la convergence avec les agents du SIVEP qui réalisent les contrôles hors Brexit.

Lors du CHSCT-M du 24 avril 2019 et du CTM du 25 avril 2019, la CFDT se mobilisera pour défendre les conditions de travail des agents affectés au contrôle des postes frontaliers liés au Brexit.

No Deal au CTM !

Après le [groupe de travail consacré au Brexit le 7 mars 2019](#), le comité technique ministériel (CTM)

du 10 avril 2019 a lui aussi été intégralement consacré à ce brûlant sujet d'actualité, sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT y était représentée par Gisèle Bauland, Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Philippe Hédrich.

En préambule, la CFDT a lu la déclaration liminaire suivante :

« En raison du Brexit et du rétablissement d'une frontière entre le Royaume-Uni et l'Europe, plus de 10 postes frontaliers ont été ouverts, où le ministère de l'Agriculture envisage d'étendre les horaires 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Cinquante ETP ont également été recrutés et formés.

Or, en dehors du Brexit, il n'existe guère plus d'une trentaine de postes frontaliers et d'une centaine d'ETP pour réaliser les contrôles sanitaires sur plus de 42 000 lots d'animaux et produits animaux et plus de 53 000 lots de végétaux contrôlés à l'importation en 2018. Ces lots sont issus de plus de 165 pays tiers. En outre, face à de tels flux, aucun poste frontalier ne fonctionne 24 h sur 24 et aucun poste frontalier supplémentaire n'a vu le jour depuis plusieurs années.

Dans ce climat d'incertitudes abracadabrantesques qui règne sur le Brexit, le dispositif de contrôle élaboré, du fait des horaires d'ouverture, engendre une organisation et des horaires de travail peu compatibles avec la santé des agents et la qualité de vie au travail.

À noter que ce dispositif a été élaboré sans connaissance précise des flux de marchandises mais surtout de leur conditionnement. Or, le temps d'un contrôle n'est pas le même lorsqu'un envoi comprend un seul produit ou plusieurs produits et qu'il est nécessaire de sortir les palettes du camion afin de trouver les denrées à contrôler.

Tout ce dispositif « Brexit » paraît disproportionné face à un risque sanitaire faible puisque le Royaume-Uni continuera, dans un premier temps, d'appliquer les règlements européens à l'importation.

Dans ces conditions et afin de fluidifier la circulation des marchandises, d'autres solutions ne sont-elles pas envisageables ? Certains contrôles ne pourraient-ils pas être réalisés à destination ou encore dans un autre poste frontalier ? Moyennant, pour certains produits, une dérogation temporaire de l'UE et ce, le temps de la transition avec

le Brexit et de trouver l'équilibre.

Pour la CFDT, l'ouverture des postes frontaliers sur des plages horaires aussi étendues doit rester une exception et les cycles de travail proposés par l'administration doivent être temporaires avec une échéance de fin stricte afin d'inciter la chaîne commerciale à s'organiser.

Ce dispositif est également source de disparité entre les postes frontaliers, notamment Roissy, ouvert le samedi et le dimanche avec un dispositif de récupération plus avantageux que celui proposé dans les projets de texte présentés. De surcroît, certains transitaires pourraient réclamer des horaires d'ouvertures équivalents dans les postes frontaliers actuels.

Enfin, la mise en place de ces contrôles, avec des postes frontaliers ouverts 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 a un coût, sans compter le temps passé à analyser les différents scénarios, à organiser les contrôles, à former les agents à ces contrôles. La CFDT souhaiterait avoir une évaluation du budget consacré et de son impact sur les équipes en charge de ces dossiers, déjà en tension et mises en surtension avec le Brexit. »

Deux textes inacceptables sur le long terme

L'administration a ensuite présenté au CTM deux projets modifiant les deux arrêtés du 18 octobre 2001 relatifs aux cycles de travail et à l'aménagement du temps de travail ([arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#), et [arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail](#)).

Pour la CFDT, ces textes ouvrent la porte à une dérogation aux garanties minimales édictées par les arrêtés de 2001, concernant la durée quotidienne du travail, l'amplitude de la journée et le repos hebdomadaire.

La CFDT aurait accepté ces textes pour une durée limitée de trois mois, le temps de faire face à l'urgence et à la complexité de la situation, moyennant l'établissement d'un comité de suivi chargé d'en conduire l'analyse. Sans accord sur cette limitation à 3 mois, la CFDT a décidé, comme les autres organisations syndicales, de voter contre ces deux textes.

Dans ces conditions, les organisations syndicales Unsa, CFDT, CGT, Alliance du Trèfle, FSU, FO et Sud ont interpellé la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture via la déclaration unitaire suivante :

Communiqué intersyndical suite au CTM spécial Brexit du 10 avril 2019

« Les organisations syndicales ont voté unanimement contre les 2 projets de textes présentés au CTM du 10 avril.

Ces textes comportent un risque de recul pour tous les agents. Ils dérogeraient aux cycles de travail du ministère en charge de l'Agriculture, avec allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44h) et en supprimant les compensations actuelles : récupération majorée des samedis (1,5), dimanches et jours fériés (2).

Le gouvernement n'a pas envisagé la mise en place de mesures pour prendre en compte la pénibilité induite. Faire passer les samedis, les dimanches, les jours fériés et le travail de nuit comme des cycles de travail normal permet au ministère d'éviter les recrutements nécessaires.

Parallèlement à ces dégradations, l'administration n'a pas étudié l'impact de ces conditions de travail, sur la santé et la vie personnelle des agents.

Pour preuve, le CHSCT de la veille a été annulé sans motifs !

Enfin, le texte supprimant les compensations, présenté au CTM pour le Brexit, est susceptible de s'appliquer à tout agent dont le cycle prévoit le travail du samedi, dimanche et des jours fériés.

Nous considérons, à ce stade, que les dispositions légales actuelles permettent de faire face à la situation, d'autant plus que la date du Brexit vient à nouveau d'être repoussée. Nous attendons du ministère qu'il mette en place les moyens adaptés.

Conformément à la réglementation, l'administration devra convoquer une nouvelle réunion du CTM d'ici 30 jours. »

CHSCT ministériel (27 mars 2019)

Cette première édition du CHSCT ministériel de la nouvelle mandature (2019-2022) était présidée par Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture, ancien secrétaire général adjoint de France-Agrimer. La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Lors de sa déclaration liminaire, Patrick Soler a reconnu la qualité du travail et de l'expertise développée par les membres du CHSCT-M. Son objectif est de maintenir le cap et de continuer à agir en faveur des agents pour qu'ils « *se sentent bien et travaillent avec efficacité* ». Il souhaite que les relations humaines entre les différents acteurs s'améliorent et que les tensions s'apaisent. Si par exemple le télétravail est une réponse parmi d'autres, il attire l'attention sur les évolutions récentes qui conduisent à l'imbrication de plus en plus fréquente entre temps de travail et temps privé. Dans un contexte de travail qui évolue rapidement, la santé et la sécurité au travail sont un défi majeur pour les acteurs de prévention.

Déclaration liminaire de la CFDT incluant les réponses du président

La CFDT rappelle son attachement au maintien de véritables instances pour un dialogue social constructif autour des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, qui restent ses priorités. À ce titre, elle rappelle qu'elle n'est pas favorable à la fusion des instances (comité technique et CHSCT) souhaitée par le gouvernement et qu'elle a voté contre la loi de transformation de la Fonction publique.

Patrick Soler affirme vouloir maintenir le niveau d'ambition qui anime cette instance et d'en montrer tout l'intérêt dans le contexte actuel de la réforme de l'État.

Durant cette nouvelle mandature, les nombreux travaux déjà engagés devront être poursuivis et de nouveaux dossiers devront être portés dans cette instance.

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

Le président affiche sa volonté de travailler ensemble à l'élaboration du PNP de cette nouvelle mandature. Dans un premier temps, un groupe de travail sera réuni avec la participation du secrétaire du CHSCT-M.

Sur ce dernier dossier, la CFDT rappelle son attachement aux [EDD](#). Elle demande de généraliser ces espaces pour les agents qui en font la demande et attire le regard de l'administration pour mobiliser cet outil dans le cadre des fusions à venir des écoles d'enseignement supérieur. La CFDT incite les services à organiser ces espaces afin d'assurer une qualité de vie au travail satisfaisante et diminuer les risques psycho-sociaux (RPS), tout particulièrement lors des réorganisations ou regroupement de services. L'objectif de la diminution des RPS passe également par la réalisation d'un diagnostic dans l'ensemble des structures, la mise en place d'un plan d'action et d'un suivi de ce plan. Or, la CFDT constate que, même si le diagnostic a été réalisé dans de nombreuses structures, les plans d'action associés sont souvent absents ou non suivis d'effet. Elle demande un bilan (diagnostic, plan d'action, suivi du plan d'action), a minima pour l'administration centrale, les DRAAF et les établissements de l'enseignement technique et du supérieur.

En outre, la CFDT souhaite avoir communication des plans RPS en DDI et chez les opérateurs nouvellement intégrés au CTM. Le ministère de l'Agriculture doit s'assurer que ses agents bénéficient de conditions de travail analogues quelle que soit leur affectation.

Le président rappelle que la prévention des risques psycho-sociaux est une préoccupation du ministre et du secrétariat général. De nombreuses actions sont en cours. Les suites du baromètre social vont également enrichir ce plan d'actions. Il est prévu de réaliser un audit sur les mesures de prévention des RPS afin d'en mesurer l'efficacité.

La CFDT constate avec satisfaction que la réflexion est engagée pour améliorer les conditions de reprise de fonction après un CLM ou un CLD. La CFDT sollicite l'instauration d'un accompagnement personnalisé. Cet accompagnement doit permettre de faire le point sur la situation de l'agent et d'identifier les attentes respectives de l'agent et des services, les contraintes et les points de vigilance, dans l'objectif d'un retour dans de bonnes conditions, y compris à temps partiel thérapeutique.

Malgré tous les efforts des secrétariats généraux des structures, la CFDT constate avec regret que toutes les directions ne bénéficient pas à ce jour de la médecine de prévention. La CFDT sollicite un nouveau point d'avancement précis, région par région, pour connaître les structures qui ne

bénéficient pas de médecine de prévention. Comment se sont-elles organisées pour que les agents qui connaissent des situations particulièrement sensibles, telles qu'une RQTH, puissent bénéficier d'une visite si besoin ?

L'administration précise que le bilan de la médecine de prévention requiert un investissement important. Faute de centralisation des données, un questionnaire doit être envoyé à chaque structure. Les ISST peuvent répondre à de nombreuses questions, mais certaines relèvent de la structure et des différentes conventions passées, souvent très disparates. En cas d'urgence, il est parfois possible de passer par la médecine de prévention d'une autre structure du département. L'absence de médecine de prévention en DDI devrait faire partie des négociations en cours pour la mise en place de secrétariats généraux communs. La DGAFP travaille sur la réforme du décret portant sur le rôle des médecins et de la médecine de prévention.

Concernant la mise en place, à titre expérimental, de la vidéosurveillance en abattoir, la CFDT réaffirme sa position quant à l'installation de caméras, qui ne doit pas être un substitut au déficit de moyens humains dédiés au bien-être animal.

La DGAL rappelle que c'est la [loi Egalim](#) qui introduit la possibilité de mettre en place une expérimentation de vidéosurveillance afin d'évaluer l'efficacité des protocoles et l'application de la réglementation du bien-être animal. L'expérimentation, ouverte aux structures volontaires, vise à conforter l'auto-contrôle, par la mise en place de caméras permettant de suivre les manipulations des animaux lors des saignées et de la mise à mort. Le décret a pour objectif d'encadrer le respect de la confidentialité des données. À ce titre, il prévoit de conserver les enregistrements durant un mois. Les services vétérinaires peuvent visualiser ces vidéos sur demande, en cas de besoin. Le professionnel peut aussi autoriser des personnes issues du monde de l'audit ou du conseil à visualiser ces vidéos en présence d'un personnel habilité des abattoirs. La CNIL a été saisie et son avis est attendu. Le CSE de l'abatteur doit rendre un avis conforme. Le CHSCT des agents du MAA concernés doit être informé et l'information des agents est obligatoire avant la mise en place du dispositif. Une évaluation de l'expérimentation aura lieu et sera suivie par un comité de pilotage. La DGAL a également prévu de publier une note de service afin de cadrer l'utilisation de la vidéosurveillance au regard du RGPD, qui sera valable dans tous les cas de vidéosurveillance, expérimentation ou non.

La CFDT demande que la DGAL incite fortement les professionnels à mettre en place un système automatique de floutage des visages afin de garantir le droit à l'image des agents ainsi filmés.

Fonctionnement du CHSCT-M

Après approbation du règlement intérieur, les représentants au CHSCT-M procèdent à l'élection des secrétaire et secrétaire adjoint. Sont élus respectivement Soizic Blot et Erwann Coppere. Les points à l'ordre du jour ont ensuite été évoqués.

Plan national de prévention (PNP) 2016-2018 : un plan à poursuivre sur le terrain

[Le PNP est à l'origine d'une production importante de connaissances et d'outils innovants.](#) Un nombre important d'actions ont été mises en œuvre durant les années précédentes. Ces actions couvrent des thématiques essentielles pour la CFDT :

- l'amélioration de la qualité des équipements de protection individuelle des agents ;
- la prévention des RPS, l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- l'insertion au sein du ministère des travailleurs ayant un handicap ;
- la possibilité offerte aux agents de s'exprimer sur l'organisation de leur travail et de leur service via la création d'espace de dialogue (EDD) ;
- la prévention du harcèlement moral et sexuel ;
- la disparition des discriminations liées au genre, à l'appartenance ethnique ou à l'orientation sexuelle ;
- etc.

Des ressources validées par le CHSCT-M ont été également produites et mises à disposition des agents :

- [guide de prévention des violences au travail](#) ;
- outil de formation en ligne tels que « [mon CHSCT en 36 questions](#) » ;
- développement d'un jeu sérieux « [Tous Caps](#) » destiné aux agents et aux élèves des EPL (*voir également notre [compte rendu du CHSCTM](#) du 12 décembre 2017*) ;
- diffusion de nombreuses affiches de prévention ;
- cellule d'écoute et numéro vert d'appel ;
- baromètre social ;
- etc.

Des séminaires, des colloques, des actions de formation ont été régulièrement organisés pour améliorer les compétences des acteurs SST (assistants de prévention, secrétaires généraux...) dans le domaine de l'évaluation des risques professionnels.

La CFDT considère que ces actions vont dans le bon sens et méritent d'être développées sur le terrain. Si ces actions sont importantes en nombre, elles ne traduisent pas assez la réalité du quotidien de certains agents. Ce sera un des enjeux de l'élaboration du prochain PNP.

Plan d'accompagnement des SEA : après l'accalmie, des signes de tempête pointent à l'horizon

La CFDT a alerté à maintes reprises le ministère sur les conditions dégradées des agents exerçant leur activité dans les SEA. Depuis quelques semaines, des signaux inquiétants laissent à penser que la situation des SEA, après une période d'accalmie relative, pourrait se dégrader à nouveau. En effet, les retards pris sur la bio, les audits de l'UE et le risque d'apurement associé, le calendrier de télédéclaration très contraint, les logiciels peu ergonomiques, pas adaptés et peu performants, et les demandes de remboursements aux agriculteurs de trop-perçu sont sources de tensions pour ces agents.

Pour le [bilan du plan d'accompagnement](#), l'administration souligne :

- des recrutements importants de contractuels en CDD ;
- la mise en réseaux des agents des SEA, de groupes utilisateurs, la mutualisation des expériences et des expertises (Retex, etc.) ;
- l'amélioration au fil de l'eau des logiciels Isis et Osiris (changement de prestataire possible courant 2019), de Telepac. (*Pour la CFDT, Osiris, notamment, est un logiciel peu intuitif, peu ergonomique et le manuel d'accompagnement est incomplet.*) ;
- une gestion des ressources humaines volontariste, se traduisant par un appui au fil de l'eau des agents et sur demande (tutorat, appui de l'Igaps) ;
- la volonté de promouvoir une culture du travail d'équipe interdépartementale.

Si certains de ces points présentent des aspects positifs, ils restent largement insuffisants. La CFDT et les autres organisations syndicales présentes (FO, Unsa) lancent une alerte sur la situation de ces agents.

L'administration indique qu'elle prend bien en compte cette alerte intersyndicale. D'ailleurs, un premier groupe de travail est prévu le 16 avril prochain et des actions seront à inscrire dans le

programme national prévention.

Baromètre social : quelle suite ?

Le baromètre social a fait l'objet d'échanges sur l'exploitation des données recueillies, notamment en séminaire avec les représentants des DRAAF et de l'administration centrale. Les suites données à ce baromètre social s'orientent vers :

- la réalisation d'un bilan plus qualitatif du télétravail ;
- la mise en place d'une fiche de transmission par l'agent qui quitte son poste suite à une mobilité afin de faciliter la prise de poste de l'agent qui lui succédera ;
- la diffusion systématique des comptes rendus des comités de direction ;
- la mise en place d'une fiche réflexe en cas de situation difficile afin de tracer l'intervention des acteurs de la prévention ;
- l'expérimentation des espaces de dialogue et de discussion (EDD) : les volontaires pourront se faire connaître dès la parution de la note de service, annoncée pour avril 2019.

Il est prévu de renouveler l'enquête « baromètre social » auprès des agents en 2020.

La CFDT approuve l'ensemble de ces pistes, et particulièrement les espaces de dialogue et de discussion. Elle demande que la mise en place de ces espaces soit fortement incitée en cas de projet de réorganisation ou de fusion.

Action de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) des agents en abattoir : des actions sont en cours mais il reste du chemin à parcourir

Ce plan est développé selon 4 axes et a fait l'objet d'un suivi ([état d'avancement du 15 février 2019](#)) :

- axe 1 : création d'un réseau de compétences de 11 agents « experts » intervenant en abattoir. Pour être membre de ce réseau il faut travailler en abattoir (vétérinaires et techniciens) et être formé ;
- axe 2 : formation. En 2018 une formation de « *e-learning* » a été proposée aux agents travaillant en abattoir. Il y a eu 759 inscrits et 316 formés pour 1700 agents ciblés ; 90% des agents formés déclarent avoir acquis des compétences et recommandent cette formation, considérée par la quasi-totalité des formés comme étant adaptée à leur profil ;
- axe 3 : formation-développement et « *workshop* » sur la conception et la reconception des chaînes en abattoir, dans le cadre d'un partenariat avec l'université Clermont-Auvergne. Il s'agit de créer un

réseau d'agents sur ce sujet avec des réunions où tout le monde participe activement. Le sujet est défini à l'avance par les organisateurs, tout comme l'objectif : construire une réflexion, trouver une idée, partager un savoir particulier, etc. De plus en plus, les établissements d'enseignement s'emparent du concept. Parallèlement, le marché avec le cabinet d'ergonomie a été passé, ce qui va permettre la réalisation des premières études sur ce sujet ;

— axe 4 : expérimentation d'EDD en abattoirs.

Pour la CFDT, les conditions de travail des agents demeurent toujours aussi difficiles. La prévention des TMS doit rester une priorité. Parallèlement, la CFDT souhaite la mise en place d'un dispositif permettant d'offrir aux agents en souffrance la possibilité de se reconverter s'ils le souhaitent.

Bilan des « agressions signalées » : une augmentation sans explication...

D'après les remontées de terrain enregistrées par l'administration, on constate une augmentation importante du nombre de signalements, notamment au niveau des EPL. Sans explications certaines sur cette augmentation, on peut penser que des remontées plus systématiques peuvent l'expliquer, au moins partiellement. Lorsqu'une fiche de signalement remonte, un soutien psychologique est systématiquement proposé (mais sur 98 cas recensés, seuls 14 agents ont accepté cette proposition). À noter que la possibilité d'être accompagné reste toujours possible *a posteriori*.

Pour la CFDT, une campagne de communication forte doit être à nouveau menée sur ce sujet. En effet, trop d'agents ignorent encore le processus de déclaration des agressions et ne les déclarent donc pas. Cette déclaration permet pourtant à la structure d'en prendre connaissance et de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour l'agent et la communauté de travail. La déclaration permet également à l'agent de bénéficier d'un soutien psychologique, s'il le souhaite. L'expérience montre que certains EPL sont mal informés sur l'existence de ce dispositif.

Le Brexit : un dispositif qui se construit dans un contexte d'incertitudes

L'administration convient que le rétablissement d'une frontière entre la France et la Grande-Bretagne, dû au Brexit, va avoir de nombreux impacts sur notre vie quotidienne mais aussi sur le travail de certains agents du ministère, avec la mise en place de contrôles aux frontières. Dans ce contexte, 50 ETP ont été recrutés pour assurer le contrôle des marchandises aux postes frontaliers.

Ils ont notamment été formés aux risques professionnels et ont été destinataires du document « Fiches réflexes de l'inspecteur en SIVEP » reprenant les consignes permettant de se prémunir du risque chimique associé à ce poste de travail.

> Pour en savoir plus sur le dispositif de contrôle prévu dans le cadre du Brexit, [consultez notre article](#).

Réorganisation des centres d'examen : la réflexion est en cours...

Interpellé par la CFDT sur la réorganisation des pôles régionaux d'examens, le représentant de la DGER estime que les équipes régionales sont fragiles en raison d'un dispositif trop souvent animé par très peu de personnes. La DGER a la volonté de sécuriser le dispositif. Le projet de réorganisation n'est pas encore finalisé et des groupes de travail sont en cours. L'objectif est d'harmoniser et de simplifier le dispositif en créant des équipes à taille humaine sur une échelle territoriale différente. Enfin, les réformes du bac et de l'apprentissage sont en cours. La DGER a indiqué que les équipes pédagogiques et les CFA vont être accompagnés. Des moyens d'accompagnement sont débloqués (1 million d'euros pour l'apprentissage) à cette fin.

Séminaire « prévention des risques techniques dans la recherche »

Un deuxième séminaire consacré à la prévention des risques techniques dans la recherche est organisé à Vetagrosup à Lempdes, les 2 et 3 avril 2019. Le programme a été co-construit par les acteurs de la prévention du ministère et leurs partenaires. Cette manifestation fait suite aux premières journées portant sur le risque chimique, organisées en novembre 2016.

La CFDT a suggéré de valoriser ces journées par le biais de la mise en ligne de séquence vidéo présentant l'essence des interventions qui auront lieu.

Cette proposition est en réflexion pour le prochain séminaire.

Brexit : quelles perspectives au lendemain du 29 mars 2019 ?

Le 7 mars 2019 s'est réuni le premier groupe de travail relatif aux conséquences du Brexit pour le ministère de l'Agriculture. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent et Stéphanie Clarenc.

Quelques rappels historiques

- Juin 2016 : les résultats du référendum montrent que 52 % de la population britannique sont favorables à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.
- 29 mars 2017 : l'article 50 du traité de l'Union européenne est activé par le Royaume-Uni, qui a jusqu'au 29 mars 2019 pour définir les modalités de sortie de l'Union européenne.
- 12, 13 et 14 mars 2019 : derniers votes du parlement britannique sur l'accord de retrait.
- 29 mars 2019 : selon les votes du parlement britannique, deux scénarios sont envisageables :
 - en cas d'accord, il y aura une période transitoire, sans contrôle aux frontières, le temps de négocier la future relation entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. En cas de succès, un accord de libre échange sera conclu, à l'image des accords Ceta ou Tafta ;
 - en cas de désaccord, le Royaume-Uni deviendra un pays tiers sans accord de libre échange. Les conséquences, en termes de contrôle aux frontières, concerneront les importations comme les exportations (animaux vivants et végétaux destinés à la plantation, produits animaux et végétaux).

C'est précisément ce dernier scénario de « *no deal* » qui est l'objet principal de ce groupe de travail, avec les propositions de l'administration sur la coordination des contrôles aux frontières entre l'UE et le Royaume-Uni.

Scénario de *no deal* : des conséquences à l'import d'abord !

À l'importation : création de 11 postes frontaliers ouverts 24 h sur 24 et 7 j sur 7

Afin de faire face à l'afflux de marchandises à contrôler, 11 postes frontaliers se préparent à

recevoir les lots à contrôler. Ces postes sont localisés dans les zones portuaires comprenant des terminaux pour les ferries reliant la France et le Royaume-Uni, à savoir Brest, Roscoff, Saint-Malo, Cherbourg, Caen, Le Havre, Dieppe, Calais (deux sites), Dunkerque et Boulogne. Les dossiers d'agrément des nouveaux postes ont été envoyés à la Commission.

Les contrôles à l'importation consistent à réaliser les inspections documentaires, d'identité et physiques avant le dédouanement des marchandises. La procédure européenne prévoit une déclaration des lots dans un outil ([Traces](#)) au moment du départ de la marchandise, ce qui permet de réaliser le contrôle documentaire avant l'arrivée de la marchandise. Toutefois, le délai entre le départ et l'arrivée à certains terminaux français étant de deux heures, ce laps de temps pose un problème d'ajustement des ressources humaines nécessaires à la réalisation des contrôles.

La mise en place de ces contrôles à l'import aux frontières a nécessité le recrutement de contrôleurs vétérinaires et phytosanitaires. Le ministère de l'Agriculture a ainsi recruté 50 ETP (10 titulaires et 40 contractuels avec un contrat de 6 mois reconductible). Ils ont été recrutés à la date du 11 février et formés à la réalisation des contrôles ; ils prennent leurs fonctions le 1^{er} avril dans les postes frontaliers. Durant les 3 premiers mois suivant l'ouverture des postes frontaliers, ces agents nouvellement recrutés bénéficieront d'un accompagnement reposant sur un pool de 32 ETP-renfort à temps complet, constitué de membre du CGAAER, du RAPS et de l'ENSV. Cette période doit également servir à identifier plus précisément les flux de marchandises à contrôler et à adapter les moyens à mettre en œuvre.

Selon les scénarios, les estimations du besoin en ETP peuvent varier fortement. En effet, les flux de marchandises à contrôler ne sont pas connus, aussi bien en ce qui concerne la nature des produits que leur quantité, ce qui rend complexe l'anticipation des moyens à mettre en œuvre. De surcroît, afin de ne pas entraver la circulation de ces denrées, il est prévu d'ouvrir certains postes frontaliers 24 h sur 24 et 7 j sur 7, ce qui constitue une première pour le ministère de l'Agriculture !

La CFDT interpelle l'administration sur la saisonnalité des importations, avec des pics à Noël ou selon la période de production. Elle souligne également que le temps passé à réaliser un contrôle peut être très variable selon les modalités d'importation. Effectivement, l'envoi peut comprendre un seul ou plusieurs produits à contrôler, nécessitant du temps pour extraire les produits et réaliser le contrôle. La CFDT demande à l'administration des informations sur la nature et la quantité des lots à contrôler. Ces éléments sont nécessaires pour mener à bien cette réflexion.

L'administration indique qu'une analyse de la typologie des marchandises importées a été effectuée sur la base des registres douaniers de 2016 à 2018. Toutefois, si les quantités de marchandises sont bien identifiées, leurs modalités d'importation (produits séparés ou non) ne sont pas connues.

L'ouverture de postes frontaliers 24 h sur 24 et 7 j sur 7 a conduit l'administration à envisager une dérogation au Rialto, avec une organisation du travail issue de la capitainerie. Dans ce dispositif, les journées de travail sont de 12 h, suivies de 12 h de repos (si c'est en journée) ou de 24 à 96 h de repos (si c'est de nuit). Les semaines font 36 h et les agents ne bénéficient pas des RTT. La nuit, pour des raisons de sécurité, deux agents seront présents. Enfin, des indemnités de sujétion pour travail de nuit sont prévues pour les fonctionnaires, mais aucune récupération n'est envisagée.

L'administration a mandaté un cabinet d'étude (Alénium) pour proposer des cycles de travail en fonction des ressources allouées, des plages horaires d'ouverture et des congés.

La CFDT demande que des simulations de ces cycles soient présentées au groupe de travail.

L'administration s'engage à préparer ces simulations dès que possible.

Parallèlement, la mise en place de ce dispositif se heurte à des difficultés de recrutement de contractuels vétérinaires. Afin d'élargir les possibilités de recrutement, l'administration envisage de prendre des textes dérogatoires temporaires afin de permettre le recrutement de contractuels vétérinaires n'ayant pas la nationalité française.

À l'issue de cette première réunion, la CFDT considère que ce dispositif pour le contrôle à l'importation est fragile. Tout d'abord, la méconnaissance des flux et de leur conditionnement a pour conséquence d'aboutir à des scénarios ne reposant sur aucune donnée tangible, avec une organisation et des horaires de travail peu compatibles avec la santé des agents et la qualité de vie au travail. De plus, les propositions d'organisation du travail n'ont pas fait l'objet de simulations et l'adéquation entre ce dispositif et les ressources allouées n'est pas vérifiée.

Lors du prochain groupe de travail, l'administration a prévu de transmettre aux organisations syndicales des données plus précises sur l'organisation et la coordination des contrôles.

Au cours de ces échanges, la CFDT restera vigilante quant à l'attractivité de ces postes et à la qualité de vie au travail des agents affectés. Les plages horaires de travail envisagées semblent antinomiques avec de bonnes conditions de travail ; les rythmes proposés peuvent également présenter des risques pour la santé des agents, particulièrement en situation de stress continu.

À l'export : ce n'est que partie remise

L'export depuis la France vers le Royaume-Uni sera soumis aux exigences définies par le Royaume-Uni. À ce stade, les Britanniques n'ont pas encore défini ces exigences et prévoient de maintenir les règles sanitaires et phytosanitaires (SPS) actuelles pendant 9 mois. À noter que le Royaume-Uni importe plus qu'il n'exporte. Le sujet de l'export va donc prendre de l'importance, mais dans un second temps.

Si vous êtes directement concerné·e par ces missions, [n'hésitez pas à nous faire part de vos observations et/ou inquiétudes.](#)