Formation spécialisée du CSA-AC du 12 octobre 2023 : Mal être au travail, programme prévention, médecine de prévention, cantine de Toulouse, travaux du bâtiment C,…

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 12 octobre 2023 sous la présidence de Xavier MAIRE – chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor APPAMON, Stéphanie CLARENC et Nathalie LEBRETON.

La formation spécialisée du CSA AC remplace le comité hygiène et sécurité des conditions de travail d'administration centrale (CHSCT-AC). Son périmètre intègre le secrétariat général, la DGAL, la DGPE, la DGER le CGAAER et le bureau du cabinet.

Mal-être en administration centrale

- **Les agents démunis, … En attente d'actions concrètes pour améliorer leur quotidien !**

« Cette première formation spécialisée aurait dû se tenir bien avant puisqu'elle a été demandée par l'intersyndicale à l'occasion du CSA-AC du 6 juillet dernier pour évoquer le mal être des agents en administration centrale. Cette demande a été refusée. Or le dialogue social sur ce sujet est essentiel pour nos agents.

En effet, les organisations syndicales s'inquiètent réellement de l'augmentation des situations de mal être au sein de l'administration centrale. Lors de nos HMI (heures mensuelles d'information) organisées courant septembre, nous avons pu voir des agents démunis face à ce qu'ils vivent au quotidien. Beaucoup évoquent une perte de sens au travail liée à une charge de travail trop importante, des délais parfois courts pour réaliser certaines missions, un manque de priorisation, des parapheurs urgents qui restent bloqués plusieurs semaines,… Certains agents nous ont confiés que ce sujet était évoqué régulièrement le midi à la cantine. ***Enfin, ils sont de plus en plus nombreux à nous dire qu'ils quittent ou vont quitter leur poste parce que leur santé est en jeu !!!*** *Pour la CFDT, cette situation est inacceptable.*

Nous souhaitons attirer plus particulièrement votre attention

sur la situation de mal être à la DGAL. De nombreux agents nous ont sollicités avant l'été. La réorganisation de la DGAL pose problème : les agents ne sont pas parvenus à se l'approprier, ce qui se traduit par des tensions entre les services ou par un manque d'efficience. Pour la CFDT, il est urgent de faire un vrai bilan, associant toute la communauté de travail et prenant en compte également la réforme de la sécurité sanitaire des aliments. Pour la CFDT, le nouveau plan stratégique de la DGAL ne constitue pas le bon levier car il ne permettrait que des réajustements à la marge. Non, il nous semble indispensable que ce bilan soit réalisé par des tiers qui connaissent bien la maison ainsi que la gestion de crises. Une mission CGAAER nous semble le meilleur levier. Le ministre nous a dit le 6 septembre dernier être prêt à parler de ce bilan et de ses modalités avec la directrice générale de l'alimentation. Où en sommes-nous ? »

L'administration répond qu'elle a conscience de la problématique et que des actions sont en cours, sans plus de précisions !

La CFDT s'interroge : est-ce que l'on s'oriente vers un bilan à minima, ou vers un vrai bilan concerté de la réorganisation ?

« Par ailleurs, nous ne sommes pas rassurés lorsqu'en CSA Alimentation, la directrice de la DGAL félicite son équipe « qui n'a pas compté ses heures » pour que le vaccin contre la

grippe aviaire soit prêt à temps. »

> *Pour la CFDT, quelles que soient les raisons, les amplitudes horaires ne peuvent pas devenir la norme, il en va de la santé de nos agents. Son propos est particulièrement maladroit alors que cette direction a été marquée par des burn out liés à une surcharge de travail à toutes les strates hiérarchiques en 2023. Il apparait en contradiction avec le cap qu'elle a donné dans une note interne en date du 01/06/2023 : « la gestion du temps de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle représentent des enjeux majeurs dans la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux ». La CFDT attend de la directrice générale de l'alimentation qu'elle priorise les missions de façon à ce que ses agents puissent mener à bien leur travail dans le respect de leur vie privée.*

« De même, pour le SNUM, les OS de l'intersyndicale ont rencontré la secrétaire générale pour lui faire part des problématiques recueillies au travers des HMI et de l'enquête. Des actions sont visiblement en cours mais les agents n'en voient pas encore les effets. Pourriez-vous nous informer davantage sur le sujet ? »

L'administration répond que des actions sont déjà engagées au SNUM et à la DGAL. Il faut du temps. Tous ces travaux participent au bien être des agents. Il est important

d'adapter le management de notre organisation, c'est tout l'intérêt des formations des primo-encadrants.

Pour la CFDT, ces réponses du SRH ne sont pas à la hauteur des enjeux et n'ouvrent pas la voie d'un dialogue social sur le sujet du mal être au travail : « Des actions sont en cours au SNUM et à la DGAL… ». A ce stade en tant qu'organisation syndicale, il n'est pas porté à notre connaissance le contenu de ces actions en cours et leurs effets escomptés. Sur le terrain, les agents n'en voient guère les effets….

Le chef du SRH compte également sur le baromètre social pour faire remonter un maximum d'éléments et ainsi déterminer les plans d'action adaptés. Il est bien conscient qu'il y a des problèmes. Il ajoute qu'il y a eu des baisses d'effectifs ces dernières années. Le PLF (projet de loi de finances) est en augmentation, ce qui est une bonne nouvelle dans ce contexte.

- **Une déclinaison du PLF qui ne rassure pas…**

« Le PLF, même s'il est en augmentation, et nous saluons cette décision, n'est pas de nature à nous rassurer. En effet, sa déclinaison implique le recrutement de :

- *60 personnes dans le domaine du numérique, secteur où la pénurie est installée depuis plusieurs années,*
- *13 ETP pour la réforme de la haute fonction publique*
- *Seulement 8 ETP pour la DGAL dont 1 ETP comme directeur*

de crise et 7 ETP qui auront une coloration forte en matière de gestion d'épizooties et seront mobilisés pour la cellule de crise et 1 ETP sur Ecophyto, sachant que la DGAL va devoir faire face à des crises sanitaires, à la mise en place de la police sanitaire unique, et à un programme de planification écologique ambitieux pour accompagner les agriculteurs dans cette démarche.

- *Seulement 3 ETP pour la DGPE alors que la nouvelle PAC démarre, et non sans mal, avec des retards dans les instructions, des consignes aux DDT qui changent en permanence, des DDT qui sont au bout du rouleau. Là aussi, des moyens humains supplémentaires auraient été appréciés.*

Peu ou pas d'ETP pour la DGER alors que l'enseignement devrait être prioritaire et que de nombreuses missions viennent s'ajouter pour faire connaître nos métiers et inciter les jeunes à les rejoindre.

Mais « le summum » de cette déclinaison, c'est le ***zéro ETP pour les bureaux de gestion du SRH !!!*** *Les agents de ces bureaux sont épuisés, ils ont des amplitudes horaires importantes pour permettre la paye des agents de notre ministère. Ils ne répondent plus aux structures qui les interrogent, leur charge de travail ne leur permet plus … et ce n'est pas la seule déconcentration de la gestion des contrats courts qui apportera plus de sérénité à ces bureaux.*

Pourriez-vous nous expliquer pourquoi le SG a positionné 13 ETP sur la réforme de la haute fonction publique et 0 ETP sur les bureaux de gestion ? »

Le chef de SRH nous explique que ces 13 ETP ont été arbitrés depuis l'année dernière sur la base d'un cycle pluriannuel. Trois de ces emplois abondent directement le SRH et sont consacrés à la gestion des ETP de la haute fonction publique et à la déclinaison de la réforme pour ces ETP.

> *Pour la CFDT, l'adéquation moyens / missions proposée par cette déclinaison du PLF ne tient pas la route et met en jeu la santé de nos agents.*

- **Des enjeux importants de recrutement et d'attractivité**

« N'oublions pas que pour recruter les ETP de ce PLF, nous avons besoin de bureaux de gestion performant pour ne pas décourager les candidats. Le recrutement est une étape importante et il faut lui consacrer le temps nécessaire pour trouver le bon profil, ce qui est compliqué dans un contexte de pénurie et de faible attractivité de notre ministère. Il nous faut aussi l'accueillir dans de bonnes conditions, le former et le fidéliser de sorte qu'il ne parte pas au bout de quelques mois… Ces démarches ne sont pas spécifiques au PLF et la CFDT s'inquiète du recrutement dans un contexte de fort turn over de certaines directions. Nous pouvons constater ***à la DGPE que sur les 9 premiers mois de l'année, nous sommes à***

plus de 70 mouvements de personnels avec plus de 50 entrées externes. *C'est dire le temps passé à combler la vacance de poste et à recruter. Nous avons demandé les chiffres pour les autres directions afin d'avoir également une visibilité sur l'ensemble des directions de l'AC. »*

L'administration est restée silencieuse sur ce sujet et les données demandées n'ont pas été communiquées.

> *Est-ce cela un dialogue social de qualité au MASA ?*

« Dans ce contexte il serait souhaitable de lancer les réflexions sur l'attractivité des postes en administration centrale. A ce sujet, nous sommes toujours en attente d'une date de ce GT dont le principe a été validé par la SG lors du premier CSA-AC. Madame Richard Pejus, adjointe au chef du SRH, nous a dit lors de la dernière FS du CSA-M que des réflexions étaient engagées au niveau du SRH sur le sujet. La CFDT s'en réjouit. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ? »

L'administration répond qu'il y aura bien un GT attractivité des postes d'ici la fin de l'année mais à l'échelle du MASA et pas à l'échelle de l'AC, ce sujet étant une préoccupation pour l'ensemble des structures.

> *La CFDT regrette ce choix car il y a des sujets spécifiques à l'administration centrale et un temps d'échange dans le cadre d'un GT aurait été apprécié, quitte à faire remonter les*

réflexions plus transversales dans le GT ministériel. Pour la CFDT, ce sujet devrait être conduit en mode « brainstorming » afin de faire ressortir un maximum de contributions, permettant ainsi d'ouvrir des réflexions les plus larges possible et ***identifier des pistes innovantes*** *ce qui est incontournable sur ce type de sujet.*

Le chef de SRH refuse de travailler selon cette méthode.

- **Programme prévention : une piste pour améliorer les conditions de travail**

Pour la CFDT, il y a urgence à agir et le programme de prévention de l'administration centrale devra comporter des axes de travail sur la qualité de vie au travail avec des réflexions autour des sujets tels que le management dans ce contexte de tensions sur les effectifs, la priorisation et l'organisation du travail, le droit à la déconnexion, le droit de refuser d'exécuter des missions en dehors des plages horaires de travail et la prévention des risques RPS.

Un programme prévention pour l'administration centrale a été défini en 2019 avec 27 actions dont 15 actions ont été réalisées du fait d'un démarrage tardif de ce programme en raison du Covid. Dans ce programme, il y avait un axe qualité de vie au travail qui s'est décliné sous la forme d'espace de dialogue et de discussions (EDD) à destination de

l'encadrement intermédiaire. Ces EDD ont regroupé 7 cadres intermédiaires pour 3 ateliers animés par des prestataires spécialisés sur le sujet. De nombreux sujets importants y ont été soulevés : organisation du travail, priorisation, multiplicité des réunions avec des objets et objectifs pas toujours précis, outils de communication multiples et difficultés sur la gestion de la messagerie souvent saturée, tranches horaires de disponibilité pour accueillir les personnes et celles dédiées au travail de fond qui se réduisent…

L'administration souhaite désormais approfondir ces sujets pour en dégager des bonnes pratiques et des actions à mettre en place. (Voir le programme de prévention AC)

La poursuite de ces actions et la mise en place d'autres actions reposeront désormais sur le futur programme prévention de l'administration centrale. Toutefois, les actions du plan de la mandature précédente pourront être poursuivies sans attendre le prochain plan. Ce prochain programme est donc à articuler avec toutes les démarches en cours sur la santé et la sécurité au travail : programme national prévention, baromètre social, programme prévention AC, plans ministériels et interministériels, ….

En terme de calendrier, les premiers résultats du baromètre social sont attendus en décembre, les retours de l'université d'été devraient arriver prochainement et le programme national

prévention est envisagé pour la fin de l'année.

Pour la CFDT, il est important que les actions du plan de prévention de la précédente mandature puissent aboutir. Il prévoit notamment des avancées notables sur l'accueil des nouveaux arrivants, les gestes et postures, la sécurité des sites …

Concernant le programme prévention de la mandature actuelle, la CFDT attend qu'il soit co-construit avec les organisations syndicales dont les préoccupations et les demandes soient prises en compte et en particulier pour ce qui concerne la qualité de vie au travail.

La CFDT souhaite également que les agents puissent contribuer à définir les actions de ce programme afin qu'il soit avant tout le reflet d'une démarche collective et partagée.

- **Pour trouver des solutions, il faut être innovant et le télétravail en fait partie**

Pour la CFDT, il est nécessaire d'actionner tous les leviers qui sont à notre disposition et le télétravail en fait partie. Une application souple des règles du télétravail est vécue par les agents comme une marque de confiance de la hiérarchie qui les valorise. A l'inverse, une application stricte est vécue comme un manque de confiance et contribue à dégrader les conditions de travail. C'est ce qui ressort de

nos échanges lors des HMI.

La CFDT s'interroge sur l'absence de communication, de souplesse horaire et de la mise en place du télétravail exceptionnel pendant la période de canicule de cet été et plus particulièrement sur le site de Toulouse. A Paris, même si la canicule n'était pas intense, certains agents ont été victime de malaise sur leur lieu de travail. Ces situations auraient pu être évitées.

Selon l'administration, l'accord télétravail a été conclu et se décline depuis plus d'un an dans les différentes Directions. Cet accord permet aux agents d'obtenir le matériel adéquat et un effort a été fait par le MASA sur ces équipements. Sur Equitime, l'administration se dit ouverte à engager la réflexion pour simplifier et rendre plus flexible la gestion du télétravail.

Par contre, en ce qui concerne le télétravail exceptionnel, ce n'est pas automatique, cela doit être décidé à haut niveau. Selon le SRH, il y a suffisamment de flexibilité pour s'adapter à ces situations. Il appartient aux Directions de limiter le télétravail en lien avec leur organisation du travail.

Pour la CFDT, la souplesse offerte par l'accord ne permet pas de gérer tous les cas de figure, à moins de mobiliser les

> *jours flottants mais peu de directions ont permis aux agents de les mobiliser. Cet été, à Paris, même si la canicule n'a pas été aussi importante que certaines années, le cumul des difficultés de transport avec de nombreux travaux et de nombreuses lignes fermées et les périodes de chaleur a rendu particulièrement éprouvant le présentiel pour les agents. Il aurait été apprécié plus de compréhension venant de la hiérarchie.*

« Pour terminer, nous souhaitons partager avec vous quelques lignes de la conclusion du livre de Laurent Berger « Du mépris à la colère » : « Le travail est la clé de la réussite économique, écologique et démocratique. C'est la clé d'entrée de la performance économique, de l'égalité, de la justice sociale, de la transition écologique, du pouvoir de vivre et du renouveau démocratique. Il est aujourd'hui crucial de poser à nouveaux les fondamentaux et de réfléchir ensemble. Écouter, avant d'analyser et d'élaborer des solutions, c'est précisément le rôle des syndicats. » »

Registres Santé Sécurité au Travail : mais où sont-ils ? A quand leur analyse ?!

Les registres SST (santé sécurité au travail) doivent être présents dans chaque direction, ils doivent être à la

disposition des agents et des usagers qui peuvent y faire figurer :

- un dysfonctionnement, une anomalie, une situation présentant des risques pour l'agent et/ou la communauté de travail
- des questions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité du travail,
- des propositions d'amélioration relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité du travail.

Se pose toutefois la question de leur emplacement : au CGAAER, ils sont dématérialisés, à la DGAL et au SG, ils sont en papier et en dématérialisé,…

Face à cette incohérence sur leur emplacement et leur accès, il est décidé qu'une information sera faite aux agents pour leur indiquer l'emplacement de ces registres et/ou le lien pour y accéder et les modalités d'utilisation.

Pour la CFDT, il est important de porter à la connaissance des agents l'existence de ces registres et les modalités d'accès. Ces registres sont très utiles pour recenser les situations à risques et les porter à la connaissance de l'administration. Lorsqu'un agent fait figurer des éléments dans ce registre, l'administration est tenue d'apporter une réponse.

La CFDT demande à l'administration de respecter les

obligations réglementaires qui précisent qu'à chacune des réunions de la formation spécialisée, les inscriptions consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail doivent être examinées, discutées. Les membres de la FS doivent prendre également connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre comme le prévoit l'article 3-1 du décret du 10 juin 1985 (Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, art. 60).

Médecine de prévention sur les sites parisiens et Toulouse : pénurie de médecin … donc pas de solution ???

A Paris, le médecin de prévention est sur site deux jours par semaine, le recrutement d'un autre médecin de prévention est en cours mais infructueux à ce jour.

Pour Toulouse, il en est de même, 4 pistes sont à l'étude en ce moment, dont la plus prometteuse serait l'ARIMS (Association pour la Réalisation d'Interventions Médicales et de Santé au travail). Par ailleurs, les discussions au niveau interministériel régional pour une médecine de prévention mutualisée n'ont pas abouti.

Pour la CFDT, cette situation ne peut pas durer. En effet, sur Paris, de nombreux agents sollicitent des rendez-vous avec la médecine de prévention et n'ont pas de retour alors qu'ils sont en difficulté. Ces agents ont besoin d'un accompagnement et leur sollicitation ne peut rester sans suite. Sur Toulouse, ils peuvent appeler le médecin de l'AC à Paris mais la priorité sera donnée aux agents parisiens. Au vu des difficultés et du mal-être des agents du SNUM, cette absence de médecin de prévention est préjudiciable.

Nous rappelons également que les assistantes sociales peuvent être sollicitées en cas de difficulté professionnelle, cela peut être une première piste dans l'attente du retour du médecin de prévention.

Restauration collective sur le site de Toulouse : un exemple de plus de l'inflexibilité de l'administration…

Une piste est proposée par le lycée, qui a donné son accord accord de principe, pour accueillir les agents pour déjeuner. Cependant la priorité sera donnée aux lycéens. Les agents devront s'inscrire sur une application sept jours à l'avance. Parallèlement, le CROUS situé à 200 m du site d'Auzeville a donné un accord de principe mais l'offre n'a pas encore été étudiée. Les 2 options pourraient être conservées. Des

organisations syndicales suggèrent d'explorer la piste de l'INRAE. Seules 20 personnes sur les plus de 150 agents du site sont intéressées pour déjeuner à une cantine. Au regard de ce constat, la CFDT a demandé la mise en place de titres restaurant.

L'administration répond encore et toujours que l'objectif, et le principe général de l'état, est de fournir une alimentation équilibrée au travers des cantines. Les titres restaurant n'offrent pas cette garantie.

> *Pour la CFDT, la question qui se pose est de savoir si un repas sera plus équilibré dans les EPL ou au CROUS qu'avec des tickets restaurants ?*

Travaux sur le site de Varenne et Barbet de Jouy : quels dispositifs face aux nuisances sonores importantes ?

Les travaux vont bientôt se terminer dans le bâtiment C. La SDLP essaye de minimiser les nuisances et des infos précises sont diffusées chaque semaine pour prévenir des périodes de nuisances intenses et permettre l'adaptation des jours de télétravail.

L'objectif est de concentrer les travaux les plus bruyants entre 8h00 et 9h30 et de 12h00 à 14h00.

La CFDT remercie l'administration pour ces informations. Elle demande à identifier les bureaux les plus impactés, en particulier ceux qui sont à proximité immédiate des travaux bruyants.

Elle constate également que dans les faits, il y a peu de souplesse pour bouger les jours de télétravail (TT), en raison d'un refus de la hiérarchie ou de difficultés sur Equitime. Il est plus facile de déposer des jours de mission plutôt que de déplacer des jours de TT. Il est par conséquent demandé de mettre en place le dispositif de TT exceptionnels, ou bouger certains agents des bureaux situés à proximité des bureaux bruyants avec une identification des bureaux concernés.

Sur le site de Barbet de Jouy, avec le remplacement des huisseries, la problématique du bruit pour les bureaux à proximité de ceux qui sont en travaux se pose également.

La SDLP (sous direction de la logistique et du patrimoine) va chercher à améliorer ce dispositif.

Formation spécialisée : quelle différence avec le CHSCT ?

La formation spécialisée, contrairement au CHSCT est directement liée au CSA-AC, c'est la raison pour laquelle, au

moins la moitié de ses membres sont élus au CSA-AC. Dans le règlement intérieur, il n'est désormais prévu qu'une seule formation spécialisée par an. Toutefois l'administration prévoit la possibilité d'organiser jusqu'à 3 FS/an, voire plus si le contexte le nécessite.

Les membres de la formation spécialisée n'ont plus la possibilité de porter directement des questions diverses à la FS. Elles doivent être portées au niveau du CSA, puis c'est le CSA qui décide de les traiter dans le cadre de la formation spécialisée, lorsque les sujets sont très techniques.
L'article 8 du règlement intérieur introduit la notion d'amendement : les membres de la formations spécialisée peuvent faire une proposition d'évolution d'un texte proposé à l'ordre du jour. Le règlement intérieur prévoit la possibilité de délégation de vote d'un membre d'une organisation syndicale à un autre membre de la délégation qui peut être d'une autre organisation syndicale lorsque ce dernier est empêché.

> *La CFDT demande à l'administration ce qu'il en est de l'article 22 et de son application, à savoir qu'un suivi des avis et propositions soit transmis au membres de l'instance dans les 2 mois qui suivent chaque instance.*

Le SRH répond qu'il a vocation à être respecté et appliqué.

Élection du secrétaire de la formation spécialisée : la CFDT élue !

L'élection du secrétaire de la formation spécialisée s'est tenue en instance. C'est Stéphanie Clarenc (Co-secrétaire général SPAgri CFDT) qui a été élue. Le rôle du secrétaire de la FS est de prévoir des réunions d'échanges et de co-construire les ordres du jour avec les autres organisations syndicales et l'administration. Il est le point relais, il assure la diffusion des ressources et il est l'interlocuteur pour l'ensemble des parties prenantes afin d'assurer la qualité du dialogue social.

Le secrétaire adjoint sera élu lors de la prochaine instance.