

CHSCT-M spécial enseignement : un coup pour rien

Le 12 septembre 2019, un CHSCT-M « exceptionnel » portant sur l'enseignement agricole public (technique et supérieur) a été réuni à la demande des représentants du personnel. Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture, présidait la séance. Jean-Pascal Fayolle chef du service des ressources humaines (SRH) et Jean-Luc Tronco (DGER adjoint), étaient présents.

La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Gisèle Bauland et Jean-François Le Clanche.

Éléments de contexte

Le président a rappelé que certains points de l'ordre du jour avaient déjà été abordés lors des deux CHSCT-M précédents. Ce CHSCT-M, dédié spécialement à l'enseignement agricole, devait, selon le président, apporter des réponses précises aux questions posées de manière récurrente par certaines organisations syndicales.

Malgré cette préparation avec les organisations syndicales et cette anticipation, le CHSCT-M s'est révélé infructueux sur les points 3, 4 et 5 mis à l'ordre du jour, à savoir, respectivement, la prévention des risques dans l'enseignement technique (point 3), le point sur la prévention des RPS dans les établissements d'enseignement technique et supérieur (point 4), le CHSCT-REA et les instances de l'EPL (point 5).

Un nouveau CHSCT-M sera donc convoqué, des organisations syndicales ayant remis en séance un courrier de demande de CHSCT-M extraordinaire sur ces trois points, signé par trois membres titulaires, sans avoir écouté les éléments préparés par l'administration. Ce ne sera que la quatrième fois que ces trois points seront inscrits à l'ordre du jour...

La CFDT regrette vivement cette situation. Beaucoup de questions urgentes propres à l'enseignement agricole sont ainsi restées sans réponses. Pour la CFDT, la rupture de dialogue n'est pas constructive et ne sert pas les agents, d'autant que certaines réponses étaient attendues pour la rentrée scolaire.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT remercie le ministère de l'Agriculture d'avoir organisé ce CHSCT-M spécial enseignement agricole public. En effet, les sujets spécifiques sont nombreux, même si régulièrement certains sont posés en questions diverses ou en déclaration liminaire.

L'enseignement agricole nous mobilise pleinement dans cette période de réforme intense. Néanmoins, un autre sujet nous tient particulièrement à cœur.

La CFDT souhaiterait que le ministère, à travers son CHSCT ministériel et ses CHSCT de proximité, approfondisse sa réflexion et son engagement dans la lutte contre les discriminations. Un récent article issu du Figaro indiquait qu'en Europe de nombreux salariés disent se sentir défavorisés au travail en raison de critères non objectifs et non professionnels. Depuis 2018, la peur des Français d'être discriminés au travail a diminué, mais n'a pas disparu. On peut penser que ce sentiment est le même au sein de notre administration.

Selon l'étude The Workforce View in Europe 2019, 30% des salariés européens déclarent avoir été victimes de discrimination au travail. Même si ce chiffre est 4% moins élevé que l'an dernier, il reste important. Et la France se situe au-dessus de ce taux moyen, avec 35% des salariés français qui se sont sentis discriminés.

La discrimination au travail sévit toujours et peine à disparaître. L'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou encore l'orientation sexuelle, le handicap en sont les principaux motifs, rappelle l'étude. En 2018, les défenseurs des droits recensent plus de 23% de Français ayant été victimes de discrimination au travail à cause de leur handicap.

Comment lutter contre la discrimination au travail ? Comment inciter les CHSCT à s'emparer pleinement de cette question ? Régulièrement les syndicats sont saisis par les agents. Toutes les situations ne sont pas réglées car les victimes ont peur ou ne sont pas en capacité d'apporter des preuves ou de constituer un dossier recevable sur le plan judiciaire. Pourtant la souffrance est là. Le ministère de l'Agriculture a mis en place des cellules de signalement et d'aide aux victimes. Ces initiatives sont positives. La CFDT salue cet engagement, mais est-ce suffisant ? La CFDT pose la question dans un esprit de dialogue ouvert.

En 2018, le défenseur des droits a reçu plus de 140 000 demandes d'aide ou de conseil. À ce stade, le défenseur en vient même à parler de « harcèlement discriminatoire ». Ce nouveau concept tend à associer le harcèlement à un critère discriminatoire interdit par la loi.

La CFDT a eu cette année à accompagner des agents qui se sont retrouvés confrontés à ce type de

situation.

Le problème se résout souvent en déplaçant la présumée victime dans un autre service. Est-ce satisfaisant ? Ne peut-on pas aller plus loin ? La CFDT souhaite la création d'un groupe de travail qui pourrait, par exemple, étudier cette problématique, proposer des solutions (rédaction d'une charte de bonnes pratiques ? campagne de communication ? formation des agents ?).

Pour clore ce sujet, nous souhaiterions savoir quelle perspective va être donnée à la cellule actuelle de lutte contre les discriminations. En effet, des bruits courent sur sa suppression et son remplacement par une plate-forme d'appels style « Allo discrim ». Qu'en est-il ?

En dehors de ce sujet sensible, d'autres points sont en attente de réponses depuis le dernier CHSCT. Sans les citer tous, ceux d'actualité sont : qui va financer les EPI des professeurs dès cette rentrée ? Quelles sont les responsabilités des professeurs qui conduisent les minibus des EPL ? Quel accompagnement est prévu pour les agents de certaines écoles d'enseignement supérieur en pleine recomposition ? Quelle remontée vers l'administration centrale de l'activité des cellules de veille et d'alerte locale (particulièrement dans l'enseignement agricole) ?

Peut-on se satisfaire du fonctionnement actuel des Cohs dans les EPL ? des diagnostics RPS pas toujours réalisés, des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer, avec des postes administratifs qui disparaissent, des dotations en heure-enseignant revues à la baisse, des postes de professeurs titulaires non pourvus et remplacés par des ACEN sur des quotités moindres, ce qui rend des rentrées difficiles, et des AESH qui restent majoritairement dans la précarité. La CFDT observe de plus en plus un travail des agents en mode « dégradé », alors même que l'un des axes de réflexion de ce CHSCTM lors des premières universités d'été en prévention des risques professionnels était la qualité de vie au travail ! »

Réponse de l'administration :

Le président du CHSCT-M rappelle que la lutte contre les discriminations est une priorité du ministère de l'Agriculture. Le SRH indique que le fonctionnement de la cellule d'alerte va évoluer. Mme Perry, haute fonctionnaire en charge de l'animation de cette cellule, change de fonction. L'année écoulée du fonctionnement de la cellule discrimination montre une complexité à établir un diagnostic de la situation par les membres de la cellule. L'objectif est donc de professionnaliser l'accueil et la réception des appels

Les acteurs de cette cellule ont éprouvé, au regard de leur première année d'expérience, le besoin de professionnaliser l'accueil et la réception des appels. Une note de service va bientôt être publiée qui précisera le nouveau fonctionnement de cette cellule. Désormais, la réception des appels sera

suivie par un psychologue professionnel. En dialoguant avec l'agent, il diagnostiquera sa situation et l'orientera en fonction de sa situation vers un dispositif adapté. Parmi les dispositifs, effectivement, on trouvera une plateforme téléphonique nommée « Allo-discr ». Bonne nouvelle : le champ d'action de la cellule va être élargi au traitement des questions de violences sexuelle et sexiste.

La CFDT prend acte de ces évolutions et approuve l'élargissement du champ de la cellule d'écoute vers les questions de violences sexuelle et sexiste. Les victimes de ce type de violences seront désormais prises en charge et accompagnées.

Conditions de la mise en œuvre des réformes de l'enseignement technique

Pour répondre aux questions de l'enseignement agricole public, Jean Luc Tronco (DGER adjoint) a pris la parole pour rappeler le souci de la DGER d'accompagner au mieux les réformes. La DGER est consciente que ces réformes sont importantes (seuils, apprentissage, nouveau bac général, nouveau bac technologique...). Pour le bac, la réforme a été impulsée par le ministère de l'Éducation nationale (EN). L'enseignement agricole (EA) ne pouvait s'y soustraire car les diplômes délivrés par le ministère de l'Agriculture doivent avoir la même valeur que ceux de l'EN. Les spécificités de l'EA ont ainsi été préservées.

Pour la CFDT, ces réformes nombreuses ont été conduites simultanément dans la précipitation. La CFDT avait demandé le report de leur mise en œuvre à l'Éducation nationale d'un an, comme pour l'EA. Elle n'a pas été entendue et le regrette.

Jean-Luc Tronco a ensuite souligné que le **nouveau bac STAV** (sciences et technologie de l'agronomie et du vivant) est le seul bac technologique à avoir conservé 5 semaines de stage. Ce point a été obtenu à la demande des organisations syndicales. La pluridisciplinarité est renforcée dans les nouveaux référentiels. Son organisation est laissée à l'initiative des équipes pédagogiques. Le bac STAV conserve donc son esprit initial. Les personnels ne sont pas seuls et démunis face à cette réforme : des sessions d'accompagnement ont été organisées sur l'ensemble du territoire (plus de 400 agents touchés, proviseurs adjoints et coordonnateurs de filière). Au niveau de l'organisation des épreuves, des sessions de formation et d'accompagnement vont avoir lieu en 2019 et 2020 et concerneront 800 agents. Des ressources pédagogiques, des vidéos de présentation existent et sont en ligne. L'information est diffusée. Selon Jean-Luc Tronco, il est inexact d'affirmer que la DGER n'a rien fait pour accompagner la réforme et pour être au plus près des agents.

Pour le **bac général**, les volumes horaires sont globalement maintenus. Les enseignements évoluent sans être en rupture avec ce qui existait précédemment. La spécialité « biologie-écologie » est spécifique à l'enseignement agricole et singularise ce système de formation par rapport à son voisin de l'Éducation nationale. Le 25 septembre 2019, un séminaire national va regrouper l'ensemble des proviseurs adjoints. Ils pourront s'exprimer, faire remonter leurs difficultés et des réponses leur seront apportées.

La CFDT avait alerté la DGER sur la nécessité d'accompagner la réforme par de nombreuses sessions de formation, par la création de ressources pédagogiques, par du conseil et de l'appui envers les équipes. Elle renouvelle cette demande et prend acte des efforts déjà engagés.

Pour caractériser la réforme de l'**apprentissage**, Jean-Luc Tronco rappelle le contexte. Plus d'un million de jeunes sortent du système sans formation et sans emploi. La réforme de l'apprentissage répond à cet enjeu et au souhait des professionnels d'augmenter les synergies avec l'univers de la formation. L'offre et les financements ne sont plus régulés de la même manière. Les opérateurs changent (conseils régionaux hier, le marché demain). Le coût moyen de prise en charge augmente en moyenne de 10 %. Ocapiat, avec la DGER, a distribué 22 m€ aux EPL pour améliorer la prise en charge financière des formations, soit 92 000 € par CFA.

La CFDT note l'existence de cette évolution positive qui va apporter de l'oxygène aux CFA de l'enseignement agricole public. Néanmoins, une extrême vigilance sur ce dossier reste de mise.

Pour accompagner cette réforme structurelle et d'envergure de l'apprentissage, un plan d'accompagnement d'un million d'euros a été déployé afin de former les équipes concernées. L'objectif est de donner aux équipes les outils pour s'adapter. Pour protéger les contractuels qui pourraient être menacés de licenciement, les chefs d'établissement et les services académiques ont pour consigne de conduire la concertation avec les personnels et leurs représentants dans de bonnes conditions. Il y aura également une attention particulière portée sur le contrôle de la légalité des éventuels licenciements ou modifications de contrats des agents des CFA. La DGER reste vigilante. Un groupe de travail associant les organisations syndicales va être constitué pour suivre cette réforme.

La CFDT valide la création de ce groupe de concertation qui permettra de faire remonter les difficultés rencontrées par les agents et par les responsables de CFA. L'avenir proche nous dira vite si cette réforme engendrera une vague de licenciements.

Selon Jean-Luc Tronco, l'assouplissement des **seuils de dédoublement** des classes est une réforme importante. Les seuils sont augmentés de trois unités et passent de 16 à 19 élèves. Cette réforme touche 321 classes, soit 11 % de l'ensemble. Par ailleurs, 228 classes passent du seuil de dédoublement de 24 à 27, soit 8 %. Ces évolutions répondent à un double contexte. Il constate l'existence d'un effet de ciseau redoutable pour l'avenir de l'enseignement agricole. L'évolution des moyens est à la hausse (+11 % depuis 2012 sur le programme 143) et l'évolution des effectifs des élèves est à la baisse (moins 8,5 %, soit 14 500 élèves perdus). D'après un tableau fourni par la DGER, si on prend le ratio DGH/élève, on remarque effectivement que ce ratio n'a cessé d'augmenter depuis 2007. Il est passé de 72 heures à 77 heures. Les moyens attribués par élève ne se sont donc pas dégradés si on mobilise cet indicateur.

Pour Jean-Luc Tronco, l'enseignement agricole public est arrivé à un croisement budgétaire insoutenable. Le ministre a fixé comme objectif à la DGER de reconquérir les effectifs pour atteindre 200 000 élèves en 2022. Pour ce faire, une grande campagne d'information et de communication sur « l'aventure du vivant » a été conduite ; l'orientation des élèves en fin de 3^e a été retravaillée avec la DGESO (EN) ; les établissements ont désormais plus d'autonomie, notamment pour fixer les seuils de dédoublement en fonction de leurs contraintes (la sécurité, les locaux, la discipline...) ; il n'y a pas de volonté de fermer des structures ni de diminuer les capacités d'accueil, encore moins de recourir à des mutations dans l'intérêt du service (MIS).

La réforme des seuils répond à ce système de contraintes et à un autre impératif, celui de rendre 60 ETP en 2020 sans fermeture nette de structure.

Si la CFDT comprend les enjeux et la stratégie de sortie de crise mis en œuvre par la DGER, elle dénonce fermement la suppression de 60 ETP. C'est un mauvais signal envoyé aux équipes dans un contexte de réformes structurelles importantes et nombreuses.

Jean-Luc Tronco a confirmé qu'il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt de service (MIS). Il n'y aura pas de fermeture d'établissements. Une dotation optionnelle réévaluée de 60 % et 6000 heures ont été dégagées pour conforter les établissements qui ont plus d'élèves et permettre les dédoublements. La DGER a demandé à la DRAAF de chaque région de réunir des CTREA de rentrée.

L'ordre du jour portera sur l'utilisation de cette enveloppe. Ainsi toute la transparence sera faite sur ce sujet avec les organisations syndicales.

La CFDT est déjà intervenue pour préciser que cette réforme des seuils sera un échec si localement les directeurs ne jouent pas la concertation et la transparence. Force est de constater que, sur le terrain, de significatifs progrès restent à faire, et les CTREA ne sont pas annoncés.

La DGER a demandé un suivi par le CGAER et l'IEA de la bonne conduite de ces réformes et de l'impact sur les conditions de travail. Il y aura un suivi des réformes qui sera organisé dès cette rentrée sous forme d'un groupe de travail. Si besoin, le pilotage sera ajusté.

En conclusion, Jean-Luc Tronco précise que la DGER reste attentive et a programmé un séminaire pour l'ensemble des proviseurs adjoints le 29 septembre à la DGER. Les difficultés liées à cette réforme des seuils seront abordées. En outre, l'impact de ces réformes sur les conditions de travail des agents sera suivi à trois niveaux :

- au niveau de l'EPL avec sa CoHS. Les EPL peuvent ajuster ces seuils et peuvent organiser leurs enseignements ;
- au niveau académique. Les CHSCTREA et les CTREA peuvent être des lieux de traitements de ces questions ;
- au niveau national pour les difficultés structurelles. Les données doivent être objectivées. Le DGER s'engage à traiter ces questions. Les agents doivent être en mesure de mener ces réformes de manière la plus confortable et acceptable pour eux.

La CFDT note les nombreux engagements pris par la DGER. Elle sera vigilante et veillera au respect des mesures annoncées. Les premiers retours issus des établissements indiquent que la baisse des effectifs dans l'enseignement agricole public serait enrayée. La confirmation prochaine de cette information conditionnelle laisse entrevoir un espoir. Les efforts consentis sembleraient produire des résultats positifs, mais la CFDT attendons des chiffres consolidés du fait du flou régnant suite au changement de base de données.

Pour la CFDT, les conditions de travail constituent le sujet central de ce CHSCT-M. L'autonomie des EPL est un élément favorisant « en théorie » une souplesse de gestion. En pratique, des chefs d'établissement sont en difficulté. Ils gèrent la pénurie et parfois ils ne disposent pas des moyens humains pour que les cours soient assurés. Ils ne savent

plus comment faire. La réduction des postes administratifs impacte également la vie des EPL. Le travail des agents administratifs devient compliqué. Les interlocuteurs changent. Le système est localement et momentanément désorganisé et ce fait impacte la vie des agents. Un comité de suivi à l'Éducation nationale suit les réformes. La DGER en fait-elle partie ? Pour les CTREA de rentrée, il faudrait vite les organiser et informer les agents. Dans les EPL, il n'y a pas de manque de volonté de bien faire. Il y a cependant un manque de transparence. Des arbitrages dans l'urgence sont rendus (seuils) sans vraie concertation. L'information ne circule pas suffisamment.

En réponse, Jean-Luc Tronco a précisé que l'autonomie des EPL ne peut se concevoir que dans le cadre d'une concertation conduite localement entre toutes les composantes de l'EPL et les agents. La hausse des seuils pourra favoriser l'émergence d'éventuels sous-services. Cette situation est acceptable et se résoudra dans le temps lors du départ à la retraite d'agents. Il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt du service.

Pour les Mirex (missions régionales examen), une réflexion a été conduite au niveau de l'administration. La concertation débute (groupe de travail Mirex à venir). Plusieurs chiffres annoncés : de 60 à 100 agents seraient impactés.

Pour la CFDT, le dossier Mirex est un bon exemple de dossier qui aurait pu être géré en mode préventif plutôt que curatif. La CFDT a pourtant fait remonter cette question dès le CNEA de mars.

La CFDT a voté avec les autres organisations syndicales trois avis dont le contenu visait à alerter le ministre sur la conduite précipitée de ces différentes réformes et sur la nécessité de prévenir les conditions de travail des agents ayant à les mettre en œuvre.

Un CHSCT-M perturbé

Des organisations syndicales contestataires ont demandé la fin de la séance, et, comme annoncé en début de cet article, les trois points suivants n'ont pas été traités :

- prévention des risques dans l'enseignement technique ;
- prévention des RPS dans les établissements d'enseignement technique et supérieur ;
- CHSCT-REA et instances de l'EPL.

La CFDT attendait de nombreuses réponses de la part de l'administration concernant



ces points :

- la question de l'accueil des nouveaux arrivants dans les EPL : doit-on tendre vers une formation obligatoire pour tous les nouveaux agents titulaires ou non (ACEN, ACN, ACB) exposés à des risques spécifiques (chimiques, phytosanitaires, biologiques) ? ou en prévention de l'utilisation de machines dangereuses (machines agricoles, chantiers forestiers, horticoles ou aménagements paysagers) ?
- le problème des risques routiers et de la responsabilité des conducteurs de minibus : quelles obligations et responsabilités pour l'agent conducteur dans le transport des apprenants avec un véhicule « 9 places » ou autres. Demande de la mise en place d'une note de cadrage ;
- les interrogations concernant les risques liés au stockage et à la manipulation de produits dangereux (chimiques et autres) : dans les laboratoires des EPLEFPA, sur les EA/AT ;
- les EPI et leur financement. Quelle définition des obligations de l'employeur en matière de fourniture des EPI aux personnels enseignant en lycée (art. 2.1 du décret 82-453) ?
- demande de mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques ;
- bilan du fonctionnement des CHSCT-REA suite à la modification de l'arrêté du 13 mai 2012 et débat sur leur articulation avec les instances locales des EPLEFPA. Quelles applications des prérogatives des CHSCT : droit de visite, droit d'enquête, rappel aux directions des EPL de l'option facultative des CoCT ?

De manière plus générale, à la question sur la place des futurs comités sociaux d'administration au MAA, le SRH attend les décrets d'application. Leur publication est prévue pour l'été 2020. Ils seront mis en place en 2022.

Sur la médecine de prévention, l'administration prévoit d'y répondre lors du prochain CHSCT, qui aura lieu le 15 octobre.

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 17 octobre 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 17 octobre 2017. Il était présidé par Anne Perret et la CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Jacques Moinard.

Lors de cette réunion, la CFDT a attiré l'attention de la présidente sur les conditions de travail dégradées dans des situations particulièrement critiques pour les personnels et fait des propositions pour les améliorer rapidement.

1. Situation des SEA

Les difficultés structurelles en SEA objectivées depuis la publication du [rapport ORSEU](#) sont enfin traitées. Après la mise en place du plan d'accompagnement ressources humaines (RH), quatre groupes de travail nommés « RETEX PAC » ont été organisés. Demandés avec insistance par la CFDT, ces quatre groupes se sont tenus fin août et début septembre. Trois sur quatre ont produit une synthèse avec des propositions particulièrement pertinentes grâce à la mobilisation de nombreux agents des SEA, de l'ASP, de la DGPE et des DRAAF.

Pour la CFDT, les propositions issues de ces travaux doivent être rapidement confortées et donner lieu à un plan d'action métier en complément du plan d'action RH.

Elle a particulièrement noté que trois des quatre groupes soulignent l'importance de la mise en place d'un réseau de référents métier, une revendication portée régulièrement par la CFDT. Forts de ce consensus, elle a demandé à la présidente de porter cette proposition auprès du secrétariat général.

Les agents ont besoin de retrouver du sens dans leur travail pour pouvoir continuer de s'investir pleinement dans leurs missions. Ce plan métier est très attendu !

Le plan d'action métier, que la CFDT appelle de ses vœux le plus rapidement possible, doit pouvoir s'appuyer sur ce réseau de référents qui garantirait une meilleure efficacité des actions qui impliquent l'ensemble des acteurs de la PAC.

L'administration indique que les conclusions du groupe 4 vont être finalisées rapidement et qu'elle attend le retour des groupes de travail régionaux avant d'organiser une réunion conclusive. Les actions proposées viendront alimenter le plan d'accompagnement SEA qui sera refondu.

La CFDT regrette vivement l'absence de la DGPE à ce CHSCT-M, alors que le sujet des SEA était à l'ordre du jour. Nous n'avons aucune information précise concernant la tenue ou non des groupes RETEX en région, organisés par les DRAAF et associant les conseils régionaux.

L'administration rappelle les dernières actualisations du plan d'accompagnement présentées lors du [groupe de travail SEA « mesures RH » le jeudi 14 septembre](#).

La CFDT se félicite de la prise en compte des préconisations issues du rapport ORSEU, avec des mesures pratiques qui tendent à l'amélioration concrète des conditions de travail.

Parmi les nouvelles actions, la CDFT relève un certain nombre d'initiatives :

- la majoration du traitement de certains agents contractuels ayant des compétences et/ou des responsabilités spécifiques. La secrétaire générale du MAA a également fait un courrier aux directeurs des DDT(M), sous couvert des préfets, pour s'assurer que les conditions d'accueil des agents contractuels soient satisfaisantes.
- des efforts significatifs du SRH, avec l'appui des MAPS, pour pourvoir dans de bonnes conditions les postes de chef de SEA, et faciliter la prise de poste des nouveaux arrivants : tuilage et recrutement d'agents expérimentés.

La CFDT rappelle que les postes de chef de SEA sont des postes accessibles autant aux IDAE qu'aux IPEF.

Par ailleurs, même si les conditions de travail des agents contractuels recrutés dans les SEA s'améliorent, la CFDT regrette d'une part qu'il soit systématiquement fait appel à des agents contractuels dont la situation est précaire et d'autre part que le MAA ne soit pas en mesure de déployer des solutions pérennes pour les équipes dans les SEA.

2. Influenza aviaire et RETEX

La CFDT rappelle les difficultés que les agents ont rencontrées en DD(CS)PP à l'occasion de la grippe aviaire l'hiver dernier. Nous avons insisté pour qu'un RETEX soit également mis en œuvre rapidement avant d'affronter la prochaine crise aviaire prévisible. La DGAL s'y était engagée et un rapport de l'INHESJ est attendu.

L'administration indique que le rapport n'est pas finalisé mais que les premières conclusions ont été présentées aux directeurs de DD(CS)PP début octobre.

La CFDT souhaite que le périmètre de ce premier Retex centré sur l'administration centrale soit élargi à l'ensemble des services déconcentrés concernés, afin de mieux anticiper l'organisation du traitement des crises à venir.

3. Situation de certaines écoles d'ingénieurs et vétérinaires qui se dégrade à nouveau

Ces écoles, souvent issues de la fusion d'entités ayant des spécialités et des cultures très différentes, connaissent des dysfonctionnements récurrents. Les problèmes de mal-être au travail, de manque d'écoute et de dialogue au sein des instances consultatives, de gouvernance reviennent régulièrement et affectent nos collègues. Actuellement, la situation au sein d'ONIRIS est très tendue ; elle l'était déjà il y a deux ans. Ce cas n'est, hélas, pas isolé et laisse à penser que le problème est structurel.

Dans le cadre du CHSCT-M, la CFDT demande que soit étudiée l'opportunité de créer un groupe de travail portant sur la gouvernance des établissements de l'enseignement supérieur public sous la tutelle principale du ministère. Ces problèmes de gouvernance étaient d'ailleurs signalés dans le [rapport de la cour des comptes de février 2016](#) (page 651, point 3a « une gestion et une gouvernance à moderniser »).

Au regard de ces éléments, il semble pertinent de construire au sein de ce groupe de travail une analyse partagée qui puisse proposer des solutions ambitieuses pour redonner de la sérénité aux agents afin qu'ils puissent remplir leurs missions et rendre le meilleur service aux usagers.

La présidente souligne que seules les instances locales sont compétentes pour traiter de ces sujets. Elle considère que les problèmes de gouvernance ne relèvent pas des compétences du CHSCT-M.

Concernant plus particulièrement la dégradation du climat de travail à ONIRIS et le dysfonctionnement des instances de dialogue social au sein de cet établissement, les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une enquête diligentée par le CHSCT-M,

L'administration rappelle que ce type de demande traitant de cas individuels ou localisés est hors du périmètre du CHSCT-M.

En séance, un représentant du personnel de l'ONIRIS, au nom de l'intersyndicale (dont fait partie la CFDT), a exposé la situation particulière de cette école (vété et agri basée à Nantes).

La CFDT et les autres organisations syndicales ont voté unanimement pour la création d'une délégation d'enquête portant sur le climat social à ONIRIS.

4. Fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole

Depuis plusieurs années, ces instances fonctionnent mal. L'administration étudie la possibilité de créer des CHSCT au niveau local afin de porter le dialogue social sur les conditions de travail dans les établissements d'enseignement.

Le chef du SRH indique qu'une analyse du droit en la matière est en cours par le service des affaires juridiques. Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentées lors d'un groupe de travail qui sera organisé avant la fin de l'année.

La CFDT souhaite que cette situation, bloquée depuis des années, évolue rapidement. Elle a voté une motion intersyndicale allant dans ce sens.

5. Guide de prévention « agression »

Après deux années de travail et de concertation avec les organisations syndicales, un guide de prévention « agression » à destination des agents va être publié. La CFDT et les autres organisations syndicales ont amendé et enrichi ce guide. Il donnera des repères aux agents et aux chefs de service de façon à traiter efficacement ces faits graves qui ne peuvent être passés sous silence.

Dans l'attente de cette publication, la CFDT vous rappelle que des outils existent déjà : une [fiche de signalement](#), une [circulaire DDI](#) et un [guide DGAFP](#).

6. Réseau des assistants de service social (ASS)

Ces agents (16 pour le MAA) sont basés en DRAAF (sauf 2 en DDT) et sont au service des agents (aide individuelle, information, aide et conseil à la gestion des ressources humaines). On peut les contacter directement et prendre rendez-vous. Ils sont soumis au secret professionnel, la confidentialité des échanges est garantie. Deux organismes, France Victime - INAMEV et l'institut d'Accompagnement psychologique et de Ressources (IAPR, consultation psychologique et assistance par téléphone aux managers) sont en appui de ces assistants pour accompagner les agents.

La CFDT souligne l'importance de cette mission pour les personnels, particulièrement dans un contexte de mal-être au travail qui progresse.

7. EPI en abattoir et évaluation de l'adéquation entre les équipements et les risques courus

Un questionnaire est en cours de rédaction pour connaître la satisfaction des agents vis-à-vis de leurs équipements de protection individuelle (EPI), achetés ou non *via* le marché public. L'enquête va être menée début 2018.

La CFDT appelle les agents à y participer.

8. Formation continue des agents en situation de handicap

Les agents en situation de handicap peuvent évidemment se former (formation continue). L'administration finance les coûts supplémentaires des frais de déplacement de ces agents (si besoin est). Le refus d'un organisme d'accepter ces agents en formation n'est pas légal.