

## 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<sup>r</sup> 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](#).

---

## **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.

---

## **CHSCT ministériel (11 octobre 2018)**

Le CHSCT ministériel réuni le 11 octobre 2018 était présidé par Anne Perret, en présence de Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du SRH.

La CFDT était représentée par Jean François Le Clanche (Sgen-CFDT) et Stéphanie Clarenc (SPAgri-CFDT).

En début de réunion, la CFDT a souhaité faire la déclaration suivante :

*«Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du CHSCT-M, mesdames et messieurs,*

*La CFDT attire votre attention sur la qualité de la communication réalisée par le ministère et par le ministre suite aux agressions dont sont victimes nos agents en inspection (particulièrement en exploitations agricoles et en abattoirs).*

*La condamnation systématique des agressions par le ministre n'a toujours pas eu lieu. Le sentiment d'un manque de soutien de la hiérarchie persiste et se développe sur le terrain. Il y a là une blessure collective qui se creuse insidieusement.*

*Rappelons que les contrôleurs ne font qu'appliquer la réglementation. Ils agissent pour le bien commun et pour renforcer notre protection collective.*

*Ce n'est pas la première fois que ces faits sont évoqués au sein de notre instance.*

*La communication actuelle sur ce sujet précis semble donc singulièrement manquer de visibilité et de lisibilité. Aux yeux des agents, elle n'est pas assez dissuasive, car les faits se répètent. Le soutien du ministère fait défaut. Les agents et les victimes se sentent en insécurité lorsqu'ils mènent des contrôles.*

*La CFDT vous demande, madame la présidente, de faire remonter cette interpellation au ministre et à ses collaborateurs. Pour la CFDT, l'enjeu est d'établir une communication claire, marquant un soutien sans ambiguïté des plus hautes autorités du ministère aux agents concernés, quand des faits graves se déroulent ou que des menaces explicites et publiques sont proférées. Nous appelons un changement de tous nos vœux.*

*Par ailleurs, lors du CTM du 4 octobre 2018, le bilan du programme national de prévention 2014-2018 a été présenté. Même si la plupart des actions qui y étaient prévues ont été réalisées, il reste du chemin à parcourir, notamment sur les sujets comme la médecine de prévention, la prévention du risque chimique, les risques psychosociaux, les TMS en abattoir et les agressions. Une suite pouvant prendre par exemple la forme d'un nouveau programme est-elle prévue afin de poursuivre ces*

actions ?

*Nous vous remercions pour votre attention. »*

En réponse, la présidente du CHSCT-M a déclaré que l'interpellation de la CFDT serait transmise au cabinet du ministre.

### **CHSCTM : quel est l'avenir de cette instance ?**

Alors que ce CHSCT-M est le dernier de la mandature, le gouvernement actuel projette la disparition de cette instance de dialogue centrée sur un sujet essentiel : la santé et la sécurité au travail.

La CFDT réaffirme son attachement à la pérennité de cette instance.

Le secrétariat général précise que c'est le ministère de la Fonction publique (DGAFP) qui pilote les réflexions sur ce dossier. Les groupes de travail entre la DGAFP et les syndicats se sont tous tenus, mais le ministère n'a pas encore été informé des dernières évolutions. L'administration a réaffirmé son attachement à poursuivre le dialogue social sur ces thématiques, quelle que soit l'organisation retenue *in fine*.

### **Crédits CHSCT-M 2019**

C'est une somme de 100 831 € qui a été versée en 2018, répartie entre 32 projets dont les objectifs étaient la prévention des TMS et des RPS. Pour 2019, la note de service d'appel à projet va être diffusée fin octobre 2018. La date limite de dépôt des dossiers de financement est fixée à fin février 2019. Les dossiers seront ensuite étudiés jusqu'à fin mars 2019, pour un envoi des crédits en avril 2019.

L'administration annonce le financement d'une expérimentation de la création d'espaces de dialogue (EDD) en abattoir et en EPL. Le 6 novembre 2018, un séminaire avec les représentants des DRAAF va aborder la question de l'intérêt de la mise en place d'EDD en EPL. L'ambition est de réunir une quinzaine d'établissements volontaires pour conduire cette expérimentation originale, qui permettra d'alimenter une note de service qui généralisera la mise en place d'EDD dans l'ensemble des structures courant 2019.

La revendication de la CFDT sur la mise en place des EDD dans les structures a donc été entendue.

Exemple d'utilisation des crédits pour le projet de l'EPL de Bourges : le directeur de l'EPL de Bourges a présenté le projet pour lequel il a reçu un financement *via* les crédits du CHSCT-M. La première étape a consisté à faire un diagnostic des RPS à l'aide de la méthodologie de « *focus group* » réalisée par un consultant. Cette méthodologie s'appuie sur la mise en place de plusieurs groupes, chaque groupe étant représentatif de l'ensemble des catégories de personnel. Ces groupes ont été amenés à travailler sur l'identification des situations de tension et leur priorisation, et sur la définition des actions destinées à améliorer ces situations (à titre individuel, par le groupe ou encore par la direction). Cette démarche a permis de déboucher sur un plan de prévention intégré dans la construction du projet d'établissement. Un travail important a été mené sur la gestion des situations de tension et la prévisibilité de la charge de travail ; la charge de travail et la pression temporelle ont été identifiées en tête des facteurs de détérioration de la qualité de vie au travail.

## **Enseignement supérieur agricole**

### **Colloque sur la prévention des risques professionnels.**

Un colloque regroupant les acteurs de l'enseignement supérieur et de la prévention sera organisé au premier semestre 2019 (100 personnes). L'idée est d'aborder la question des risques en laboratoire (notamment le risque chimique), mais aussi la question de la qualité de vie au travail. Des experts interviendront et certains établissements présenteront leurs retours d'expériences.

Pour l'évaluation du risque chimique, c'est l'outil INRS qui a été retenu. La MSA souhaite également développer cet outil et formera des formateurs internes au ministère, qui pourront ensuite former les personnes relais-ressources dans les 12 écoles mais aussi dans les EPL sur la prévention du risque chimique.

### **État des lieux des RPS**

L'administration a présenté un bilan des plans d'actions RPS des 12 écoles. La démarche a été engagée dès 2014. Un point sur l'état d'avancement de cette démarche a été abordé chaque année avec les directeurs lors de l'entretien annuel stratégique réalisé par la DGER avec chaque équipe de direction.

Dans un premier temps, l'état des lieux a nécessité une phase de diagnostic conduite par un chef de projet en partenariat avec les acteurs de la prévention et des cabinets d'audit. Des cellules dédiées

ont ainsi été créées (cellule d'écoute, etc.). Les établissements s'appuient également sur le baromètre social et le bilan social. Deux écoles sont toujours en phase de diagnostic. À l'issue du diagnostic, une phase de restitution a permis de s'en approprier les résultats.

Dans un second temps, des plans d'action ont été définis. Ils prévoient des fiches-actions qui précisent le pilote, les actions et leur priorisation, le calendrier et les indicateurs de suivi. Un comité de suivi et un dispositif de veille des indicateurs permettent un suivi régulier du plan d'action.

La démarche RPS fait désormais partie intégrante de la gestion de chaque établissement puisque l'amélioration de la qualité de vie au travail est inscrite au contrat d'objectif et de performance et au plan stratégique de l'établissement.

La CFDT est intervenue pour indiquer que la conduite du dialogue social dans des écoles n'est pas toujours de qualité. Certes les plans de prévention de RPS avancent mais les représentants du personnels sont peu entendus et même parfois victimes d'une forme de mépris.

### **Réseau de compétences santé-sécurité au travail des agents en abattoir**

Une feuille de route a été établie et validée pour cadrer l'activité de ce réseau. La feuille de route 2018-2019 du réseau de compétences santé-sécurité au travail en abattoir (SST-abattoir) s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la [note de service 2017-484 du 1<sup>er</sup> juin 2017](#). Ce dispositif constitue l'axe 1 du plan d'actions de prévention des TMS en abattoirs 2016-2018 présenté en CHSCT ministériel le 10 mars.

Le réseau SST-abattoir pourra être consulté via l'[adresse mail dédiée au réseau](#). Deux animateurs-experts pilotent ce réseau (ISST et RNA), qui a pour objectif d'apporter un appui technique aux questions relatives à la prévention en abattoir. À ce titre, il sera sollicité dans les réflexions portant sur l'adaptation des équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des agents et pourra constituer des groupes de travail si la question le nécessite.

La CFDT supporte activement cette initiative.

## Questions diverses

### Plan de prévention triennal en abattoir : quel bilan ?

L'administration a précisé qu'un plan triennal de prévention des TMS en abattoir a été mis en œuvre avec l'accord des organisations syndicales. L'attractivité des métiers en abattoir est actuellement étudiée par le ministère.

Un rapport produit par l'OMM va être remis en fin d'année. Ce rapport permettra de poursuivre le travail sur l'attractivité des métiers en abattoir. Au-delà, la DGAL déclare qu'il est dans l'intérêt du service d'avoir des agents en bonne santé en abattoir pour assurer le contrôle.

La CFDT déplore que ce rapport mette autant de temps à sortir car le risque d'enlisement de la situation est réel.

### Passation d'un marché public « ergonomie » : où en est-on ?

Un retard a été pris sur la passation du marché « ergonomie » ; il sera effectif début 2019. La rédaction du cahier des charges s'est avérée complexe ainsi que sa validation ; c'est un marché dit « à bon de commandes ». L'objectif est d'intervenir le plus en amont des travaux de rénovation de chaînes d'abattage de façon à intégrer les contraintes pesant sur les agents. Des dossiers seront déposés et étudiés afin d'en déterminer l'éligibilité (10 par an envisagés). L'administration s'engage à être transparente sur la manière dont ont été traités ces dossiers et les classera en fonction de leur priorité.

Pour mémoire, l'option d'embaucher un ergonome n'a pas été retenue. La CFDT regrette que le choix de faire appel à un prestataire extérieur ait conduit à un tel allongement des délais de mise en œuvre de cette mesure très attendue par les agents.

### Création de CoCT-CoHS dans les EPL

Une nouvelle version d'une note de service portant sur l'organisation renouvelée des CoHS et des CoCT en EPL va être publiée au [B.O. Agri](#) rapidement.

Depuis plus de cinq ans, la CFDT milite pour que la question de l'organisation du travail



et des conditions du travail soit l'objet d'un dialogue institutionnalisé dans chaque EPL entre la direction et les personnels.

#### **Ecole nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT)**

Suite aux vœux de recourir à un cabinet extérieur pour expertiser l'organisation du travail dans les animaleries, des préconisations ont été faites et présentées en CHSCT. La direction les a validées. Des redéploiements en interne sont en cours. Un CHSCT local (18 octobre 2018) fera le point sur la mise en œuvre des premières actions dans l'école.

#### **Oniris : poursuite de la mission de médiation ?**

Une médiation est en cours et doit se poursuivre, malgré le report de la date de la réunion.

#### **Fortes chaleurs : quel plan d'action au MAA ?**

En raison de la diversité des situations sur le territoire national, le ministère n'a pas l'intention d'instaurer un plan d'action grande chaleur.

Cependant, il existe des procédures (par exemple, conseils et recommandations sur l'intranet du MAA) et l'[Anses](#) apporte également des éléments de connaissance sur les mesures à prendre en période de grande chaleur.

Les décisions sont donc à prendre au plus proche des réalités du terrain. Notamment, chaque DUERP doit normalement prendre en compte ce risque. Le SRH passera une alerte particulière aux DRAAF pour que tout soit mis en œuvre dans les structures du ministère.

#### **Retour sur l'utilisation du guide « agression ».**

Depuis avril 2016, l'administration a recensé 1606 visites concernant le sujet « Agressions » sur son intranet, 250 visites directes du [Guide de prévention de violences au travail](#), et 2123 visites pour la rubrique « Exercice du métier de contrôle ». Au delà de ces données quantitatives partielles, l'administration indique qu'il est difficile d'évaluer l'utilisation du guide et son impact sur les agents. Elle recommande de faire remonter les éventuels points manquants non traités par ce guide.

**Vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !**

## **Anses : CHSCT du 5 juillet 2018**

La réunion du CHSCT de l'Anses a eu lieu le 5 juillet 2018. L'administration était représentée par le directeur général de l'Anses, la directrice des ressources humaines, le délégué à la prévention des risques professionnels et la chargée de mission relations sociales, auxquels s'ajoutent le médecin de prévention coordonnateur et l'inspectrice de santé et sécurité au travail (ISST), invités. La CFDT était représentée par Christine Delpont, Corinne Lazizzera, Corinne Sévin et Béatrice Vallantin.

### **Bilan d'activité 2017 des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)**

Fondé sur les seules visites effectuées en 2017, certains sites n'ayant pas été inspectés, ce rapport a porté sur :

- la politique de prévention, avec la préconisation d'amélioration de la prévention des TMS, d'information sur l'emploi des équipements de sécurité individuelle (EPI) et des analyses plus poussées des accidents du travail ;
- la prévention des RPS et la qualité de vie au travail (QVT) : la démarche a repris au début 2018 avec l'analyse des situations apprenantes ;
- le dispositif H & S : l'ISST a fait valoir que le CHSCT fonctionne bien, de même que les groupes locaux de CHSCT (GLHSCT), avec un travail en profondeur et la réelle implication des membres. L'inspectrice souhaite cependant que l'administration veille à une bonne corrélation entre les missions et les moyens attribués aux assistants de prévention et aux correspondants locaux. Enfin le registre spécial « alerte en matière de santé publique et d'environnement » manque dans certains sites ;
- la formation : l'ISST note qu'il n'y a pas toujours de lien entre évaluation des risques et programme de prévention ;
- les locaux de travail : les aménagements sont corrects mais attention au stockage, des zones restent encombrées. Dans certains cas, il n'y a pas assez d'exercices d'incendie ; le retour sur ces exercices n'est pas suffisamment bien fait auprès de la communauté de travail ;
- les équipements de travail - EPI : il conviendrait de privilégier les équipements de protection collective car le port d'EPI ne doit pas être le moyen principal de maîtrise des risques ;
- les risques spécifiques : l'inspectrice fait remarquer certains problèmes d'étiquetage (bidons transvasés) et le manque de signalétique dans les zones de manipulation de BET ;

— la médecine de prévention : 4 labos n'ont toujours pas de médecin de prévention. Il faudrait bien prendre en compte les agents temporaires.

Les axes de travail sont ainsi définis :

- veiller à maintenir un bon niveau du réseau des AP ;
- poursuivre le travail d'évaluation du risque chimique ;
- prioriser la prévention primaire des RPS ;
- rappeler l'importance de la gestion des EPI et de la prévention des risques majeurs ;
- développer la prévention des TMS par l'analyse des dimensions physique, psychique et cognitive.

### **Synthèse des rapports « transport de marchandises dangereuses » dans les laboratoires (TMD)**

Trois types de marchandises sont concernés par la réglementation à l'agence : l'expédition des échantillons biologiques, le retrait des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) et le retrait des déchets chimiques. Le conseiller à la sécurité a audité tous les sites (hors Montpellier, non concerné) et certaines actions communes à la majorité des labos sont identifiées (traçabilité des expéditions TMD, formation des agents ; mise en place d'un tableau d'identification des classifications pour les échantillons biologiques).

Il est rappelé que les colis arrivant endommagés ne peuvent être refusés et doivent être pris en charge ; l'agence en est responsable.

Concernant Dozulé, la CFDT a fait remarquer que la filière équarrissage en était exempte : les carcasses d'équarrissage ne sont pas soumises à cette réglementation alors que certaines sont infectieuses. Elle soulève aussi le non-traitement des effluents. Le directeur général a souligné que chaque directeur doit mettre en place des circuits adaptés et le tout doit être harmonisé au niveau de l'agence.

Il faudra identifier les correspondants du conseiller sur ces sujets.

### **Marché « prévention des comportements addictifs ».**

Le prestataire retenu conseillera l'agence sur la démarche et l'organisation du projet à mettre en œuvre pour établir un programme de sensibilisation des agents, assurer la formation des parties prenantes, mettre à disposition de l'agence des outils traitant de ce sujet et enfin cadrer les rôles et responsabilités internes pour répondre à une suspicion de situation addictive. Réponses attendues à l'AO le 7 juillet, mise en œuvre début 2019.

En milieu professionnel les substances psychoactives sont le tabac, l'alcool, les médicaments psychotropes et les drogues. Les comportements dits addictifs seront visés par la démarche (pratiques autour du numérique, par exemple). Il sera question de dépister les agents en difficulté et d'apprendre comment sensibiliser à ces comportements dans le milieu professionnel, sans stigmatiser les personnes et sans se substituer au médecin de prévention.

### **Suites de l'accompagnement de la démarche RPS**

Le marché a été renouvelé : le prestataire doit apporter une vision critique de la démarche mise en œuvre et exprimer les points d'amélioration. Treize entretiens ont été conduits avec un panel hétéroclite d'agents en lien avec la démarche. Le prestataire assurera la formation des membres des groupes de travail renouvelés et des encadrants.

Un retour sur le rapport du prestataire sera fait au groupe de travail national en septembre et au prochain CHSCT.

### **Télétravail : bilan du protocole de travail à domicile pour raisons médicales et bilan du protocole expérimental**

Le télétravail pour raisons médicales concerne 14 agents et représente en moyenne 2 jours par semaine.

Actuellement, 80 agents bénéficient du protocole du télétravail. Les retours sont très positifs tant pour les agents concernés que pour les encadrants, avec en outre un impact positif lors des intempéries et grèves. Le protocole pourrait évoluer (nombre de jours, la population concernée, droit de seuil de 10%, etc.) ; la réflexion sera entamée dès septembre pour la campagne 2019.

### **Formation « sensibilisation des personnes en situation de handicap »**

À la suite des deux sessions d'une demi-journée à Maisons-Alfort, les 86 participants ont fait un retour très positif. Il s'agit d'une formation pluriannuelle très interactive, filmée pour que les petites structures puissent la visualiser. L'administration prévoit une assemblée générale pour une présentation à tous les agents. La hiérarchie aura son rôle à jouer pour que les agents participent à cette formation.

### **Sensibilisation au risque routier**

Il s'agit d'appréhender l'ensemble des moyens de locomotion (voiture, vélo, moto, trottinettes) dans le cadre des accidents de trajet. La formation à destination des utilisateurs fréquents des véhicules

de service (inspecteurs, LSV, etc.) se fera sur circuit.

Les affiches de sensibilisation présentées lors de l'atelier à Copernic en avril 2018 (300 visiteurs lors de cet atelier et 50 réponses au quizz) seront déployées au niveau national. Une communication sera faite lors de la prochaine réunion des AP pour le déploiement des affiches et ainsi sensibiliser tous les sites.

### **Suivi de la couverture de médecine de prévention sur les différents sites de l'Anses**

L'administration et les RP déplorent la pénurie généralisée de médecins de prévention. À noter cependant le renouvellement de 3 ans pour la médecine à Clermont.

### **Bilan des accidents et maladies professionnelles depuis le dernier CHSCT**

Le taux de gravité est assez bas par rapport aux entreprises identiques. Le taux de fréquence est, lui, très légèrement supérieur, mais il est toutefois identique à celui des services administratifs.

### **Questions diverses**

- Demande de création d'un groupe de travail pour le document unique (DU).
- La CFDT a demandé que l'assistante sociale et la psychologue du travail fassent un retour. Ce sera fait au prochain CHSCT.
- La question du ménage à Maisons-Alfort a été évoquée par la CFDT, sur le constat d'une baisse de qualité. Le personnel de ménage n'est nullement mis en cause, mais il fait — à tort — l'objet de remarques de la part des agents. Le cahier des charges ne mentionne pas les deux laboratoires ; le plan de prévention avec l'entreprise n'est toujours pas finalisé ; les prestations ne semblent pas être les mêmes selon les étages. Très consciente de ce point noir, l'administration précise que le marché est en cours de remise à plat par les SML. Ce point sera revu en GCL.
- La CFDT a demandé si l'accueil des stagiaires s'était amélioré depuis ses mises en gardes. Pour l'administration, les conditions d'accueil et de suivi se sont améliorées.
- Sortie d'agent pour raisons de santé : la procédure semble mal comprise et parfois malaisée à mettre en place selon les sites.

> Prochain CHSCT le 29 novembre au laboratoire de Nancy.

---

## CHSCT ministériel du 6 juillet 2018

Le CHSCT ministériel réuni le 6 juillet 2018 était présidé par Anne Perret. La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc (Spagri-CFDT) et Jean François Le Clanche (Sgen-CFDT).

Parmi les points à l'ordre du jour figuraient le plan de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) en abattoir, le risque chimique en situation de contrôle (conteneurs maritimes et locaux d'entreposage des produits phytosanitaires), le bilan des interventions France-Victimes, le plan de formation dans le cadre du label égalité-diversité et enfin les espaces de dialogue et de discussions.

### La CFDT rappelle son opposition au projet de fusion CT-CHSCT

La CFDT a indiqué d'emblée son opposition au projet de fusion des instances (comité technique et CHSCT) et son attachement à la conduite d'un dialogue social constructif. Elle n'est toutefois pas opposée au toilettage des missions. Pour la CFDT, la diffusion de la culture de la santé et de la sécurité au travail au sein du ministère de l'Agriculture est nécessaire et doit se faire au sein d'une instance propre dédiée à ces problématiques.

Sur cette question de la fusion des instances, la présidente du CHSCT-M a indiqué que c'est le secrétariat d'État à la fonction publique qui pilote ce projet et non le ministère de l'Agriculture. Ce chantier est interministériel et dépasse donc le cadre du CHSCT-M. Elle précise qu'à ce stade, il n'y a pas de visibilité sur le calendrier propre à ce chantier. L'attachement du ministre Travert à la conduite d'un dialogue social de qualité et constructif a été mentionné.

### Signalement des agressions

En ce qui concerne la remontée du signalement des agressions des agents (notamment en situation

---

d'inspection), un dispositif rénové est désormais en place. Toute agression doit faire l'objet d'un signalement. En parallèle, un [guide de prévention des agressions](#) est à disposition des agents. Récemment, deux agents en mission d'inspection ont été agressés par un collectif d'agriculteurs ; une plainte a été déposée.

Toutes les organisations syndicales demandent à l'administration de soutenir activement ces agents.

## **Oniris**

Le CHSCT d'Oniris s'est réuni la semaine dernière pour étudier la situation de crise que traverse cet établissement. Le plan d'action de prévention des risques psychosociaux (RPS) est maintenu. Les élus Cfdt à Oniris sont mobilisés au cœur du processus de médiation actuellement en cours.

## **Plan de prévention des TMS pour les agents en abattoirs**

L'administration a indiqué que le plan d'action 2016-2018 de prévention des TMS à destination des agents en abattoir est en cours de réalisation. Dans ce cadre, une formation de type « *e-learning* » (axe 1) est [actuellement déployée](#). Cette formation, construite en lien avec les agents sur le terrain, fonctionne par blocs, ce qui permet de la suivre de manière discontinue et en tenant compte de l'emploi du temps des agents concernés. Un guide de prévention sera diffusé en parallèle .

L'administration signale que la direction générale de l'alimentation (DGAL) continue de se mobiliser sur ce sujet. La DGAL a conscience que les agents travaillant en abattoir ont une mission complexe et exigeante. La question de l'amélioration de leur condition de travail est prioritaire et se doit d'être traitée de manière innovante. À ce titre, une journée de concertation avec des universitaires sur la conception des chaînes d'abattoir (axe 3) est prévue le 14 septembre, afin d'enrichir le guide méthodologique. Enfin, l'expérimentation de la conduite d'espace de discussion (axe 4) dans ces lieux est en cours et paraît contribuer positivement à l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, il manque toujours la mise à disposition d'une ressource experte en ergonomie qui devrait être effective en 2019. De même, la question de l'acquisition d'équipements individuels adaptés à la morphologie des agents via un marché public est toujours en cours de traitement.

Parallèlement, un plan d'action pour rendre les métiers en abattoir plus attractifs va être mis en place par le ministère en 2019.

Pour la CFDT, les conditions de travail des agents du ministère sont souvent dégradées. La question du rythme des chaînes en abattoir, trop soutenu, en est une des causes.

## **Crédits CHSCT-M**

Chaque année, le CHSCT-M octroie une subvention pour soutenir des projets d'amélioration de la qualité de vie au travail issus du « terrain ». Les modalités d'octroi sont détaillées dans la [note de service dédiée](#).

Le CHSCT-M a donné une suite positive à la demande de cofinancement de l'action régionale de prévention des RPS dans les établissements d'enseignement agricole public de la région Occitanie (13 projets, 13 établissements).

La ligne budgétaire totale des crédits de subvention pour 2018 représente 100 831 €, pour une demande de crédits de 200 000 € demandés en cofinancement. Bien que cette ligne soit depuis quelques années en augmentation régulière, les organisations syndicales la jugent trop faible et demandent qu'elle soit réévaluée de façon conséquente.

La CFDT a demandé - et obtenu - qu'un projet soutenu financièrement par le CHSCT-M soit présenté en instance au prochain CHSCT-M.

## **Prévention des risques d'exposition aux agents chimiques dangereux en situation de contrôle**

Une étude sur l'exposition aux risques chimiques des agents durant leurs missions d'inspection est en cours. Actuellement, l'administration possède peu de références permettant d'évaluer ce risque spécifique soulevé en CHSCT-M. Un étudiant en master 2, actuellement stagiaire du ministère, travaille sur ce sujet.

Il existe néanmoins des premiers résultats disponibles. Ils concernent les agents contrôlant les conteneurs maritimes aux frontières (SIVEP). Plus de 600 mesures ont été effectuées et un questionnaire a été envoyé à 189 agents, recueillant 74 réponses.

Les conteneurs subissent des opérations de fumigation et parfois des éléments toxiques subsistent. Le risque d'exposition sur un conteneur ayant un haut niveau de fumigation ne peut pas être écarté, même s'il est en dessous de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP). L'administration



considère qu'il faut définir et mettre en place des mesures de prévention face à ce risque, aussi faible soit-il. Pour les femmes enceintes, il faut mettre en place prioritairement une action spécifique de prévention.

La CFDT soutient cette décision qui va dans le bon sens et reste vigilante quant à la bonne adéquation de ces actions de prévention aux spécificités du métier.

Un achat d'équipements de protection individuelle (notamment respiratoire) a été réalisé. Ces équipements sont mis à disposition des postes frontières. Une instruction technique ([DGAL 2018-390](#), accès restreint au personnel concerné) a été publiée.

Pour ce qui concerne le contrôle en culture (produits phytosanitaires) en milieu fermé, l'administration possède très peu de références. Une première investigation laisse à penser que la mauvaise aération des locaux visités peut être à l'origine d'une contamination éventuelle. Les agents peuvent être aussi sujets à une exposition cutanée ou être victime d'une exposition secondaire (diffusion de la contamination par les vêtements ou des objets contaminés). L'aération des locaux avant la visite, le port d'équipements de protection, le lavage des mains, la confinement et la décontamination des équipements de protection forment des gestes simples de prévention à privilégier.

Dans un futur proche, des documents ressources, un volet formation et une instruction technique seront proposés aux agents. La CFDT demeurera attentive pour le suivi de ce dossier.

### **Bilan 2017 de l'intervention de France Victime**

[Depuis 2007](#), en cas d'événement justifiant la mise en place d'un soutien psychologique, le ministère, par l'intermédiaire de la conseillère technique nationale du service social, sollicite l'intervention du réseau associatif [France Victimes](#), par un appel téléphonique doublé d'un courriel comportant une fiche récapitulative. En 2017, France Victimes a été saisi 22 fois et 61 personnes ont été prises en charge.

Dans la fiche récapitulative, il est demandé à l'agent s'il souhaite un soutien psychologique (une réponse négative n'est pas définitive : par la suite, il pourra toujours en bénéficier s'il en a besoin). À réception de cette fiche, France Victimes procède à la saisine de l'association localement compétente, qui contacte rapidement les victimes et/ou un responsable et intervient dans les meilleurs délais ou, en fonction de la situation, procède à une guidance téléphonique auprès de l'établissement concerné par l'événement ([tableau récapitulatif des événements et actions](#)).

Ventilation des 22 saisines par catégorie : DDCSPP : 9 ; enseignement technique : 7 ; administration centrale : 2 ; DRAAF : 3 ; enseignement supérieur : 1.

Parmi les sujets traités, 4 concernaient des suicides, 3 des décès par accident, 7 des injures ou menaces, 1 une agression.

Ces actions se traduisent notamment par 31 entretiens psychologiques individuels, 3 interventions psychologiques de groupe, 6 entretiens juridiques, 17 entretiens de guidance entretiens psychologiques individuels (par téléphone).

### **Label diversité et label égalité**

Depuis plusieurs années, le ministère conduit des actions pour favoriser l'égalité homme-femme et lutter contre les discriminations. Il est [candidat pour obtenir un label](#) certifiant ces bonnes pratiques. À ce stade, un plan de formation et de sensibilisation des acteurs de la prévention (ISST, assistantes sociales, conseillers de prévention...) et des agents de l'administration est en cours de constitution.

Pour la CFDT de nombreux progrès sont encore à faire sur ce dossier.

### **Création d'espaces de discussion**

La CFDT a interpellé à plusieurs reprises le ministère afin d'évaluer l'intérêt d'organiser des espaces de dialogue au sein de services « pilotes ». En réponse à ces demandes, [un premier colloque a été organisé en mai 2018 sur ce sujet](#). L'objectif était de mieux connaître ce type de dispositif. De l'avis général, ce premier rendez-vous était de qualité.

Pour rappel : un espace de discussion se traduit par l'organisation de réunions collectives sans encadrants de façon à discuter entre agents de l'organisation du travail au sein du service concerné et de faire des propositions de solutions.

La DGFIP a expérimenté avec succès ce dispositif. Au ministère de la Défense, avec une organisation différente, les mêmes résultats positifs ont été produits.

Le secrétariat général du MAA prévoit de mettre en place une dizaine d'expérimentations conduites sous la base du volontariat dans les mois à venir.

La CFDT appuie et salue cette initiative. Cet outil peut s'avérer utile pour améliorer les conditions de travail des agents.

---

## **CHSCT ministériel du 28 juin 2018 : la CFDT regrette le boycott**

Certains représentants du personnel ayant fait le choix de ne pas siéger en CHSCT-M, la séance du 28 juin 2018 n'a pas pu se tenir.

La CFDT regrette que des positionnements politiques viennent perturber l'avancée des dossiers dont le but est d'améliorer les conditions de travail des agents.

Pour la CFDT, au contraire, c'est en faisant vivre les CHSCT, et en montrant toute l'utilité, que l'on peut espérer contrer les projets actuels de réforme, qui pourraient conduire à la suppression de ces instances techniques centrées sur les problèmes quotidiens des agents.

Vous trouverez ci-dessous la déclaration lue en propos liminaires.

La CFDT attire votre attention sur l'organisation actuelle du dialogue social dans la Fonction publique et au sein de « notre » ministère. Ce dialogue est la traduction des accords de Bercy de 2008, traduits par la loi de modernisation du dialogue social dans la Fonction publique de 2010. Pour la CFDT, les négociations en cours à la Fonction publique et le projet de fusion des instances (CT et CHSCT) fragilisent la qualité du dialogue social. Elles se produisent au moment où les organisations syndicales élaborent leurs listes pour présenter leurs candidats aux élections professionnelles de décembre 2018. On ne pouvait choisir plus mauvais moment pour semer le trouble. Nos élus, militants, adhérents, sympathisants sont inquiets sur l'avenir du dialogue social.

Le fait d'avoir deux instances distinctes est un atout significatif pour analyser, échanger et construire des propositions constructives sur les sujets qui nous mobilisent : l'organisation du travail, la santé au travail, le handicap.

Le retour inattendu et précipité à une instance unique aurait comme conséquence d'amoinrir et de délayer le travail à conduire, sur des thématiques très variées, et dont l'importance justifie une approche spécifique et des moyens qui ne sauraient être diminués. Les CHSCT n'ont pas démerité depuis leur création et la culture de la prévention du risque professionnel et de la qualité de vie au travail progresse. L'idée de leur suppression ou fusion est incompréhensible, les alternatives qui émergent paraissent peu lisibles... au final la CFDT s'interroge sur le but recherché.

Cette prise de position n'est en rien synonyme d'une volonté de ne rien changer en matière de compétences et de fonctionnement tant des CT que des CHSCT.

La CFDT est ouverte au dialogue afin d'améliorer le fonctionnement de ces instances au sein de « notre » ministère.

La CFDT souhaite que les moyens dont disposent les mandatés en CHSCT soient maintenus, notamment en matière de formation.

À ce stade, nous vous demandons, Madame la Présidente, de bien vouloir relayer notre interpellation vers les plus hautes instances de décision de « notre » ministère afin que la parole des agents soit entendue et que la qualité du dialogue social soit préservée.

Le ministre de l'Agriculture doit rendre prochainement son plan de transformation : la CFDT espère qu'à cette occasion, il soutiendra le maintien d'instances distinctes.

La CFDT sera présente lors du CHSCT reconvoqué, afin de contribuer au mieux à l'avancement des sujets à l'ordre du jour : santé au travail des agents en abattoirs, bilan des interventions *France Victimes*, formation des acteurs de la prévention dans le cadre du label égalité-diversité, espaces de dialogue et de discussion...

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

# Vers des espaces de dialogue pour améliorer les conditions de travail ?

La mise en œuvre du dialogue social favorise les avancées sociales : tel est le pari et l'engagement de la CFDT au sein du ministère de l'Agriculture. Pour la CFDT, il est possible, par la concertation, de trouver des accords du type « gagnant-gagnant » avec les employeurs. Ces accords peuvent améliorer à la fois la vie au travail des agents et le service rendu aux usagers, pour une efficacité globale renforcée. La recherche de « compromis » n'est hélas pas ancrée dans la culture française, et la conduite du dialogue social au sein des instances où les représentants des salariés siègent tourne trop souvent à l'affrontement stérile.

## **La qualité de vie au travail est un enjeu reconnu**

Depuis 2011, la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont inscrits comme des éléments devant être pris en compte par l'employeur, car ils relèvent de sa responsabilité. Le droit du travail avance doucement mais sûrement et c'est une victoire pour les salariés ; la stratégie des petits pas paye, même si elle n'est pas spectaculaire. Les risques psychosociaux sont désormais traités et font l'objet de plans de prévention dans les structures privées et publiques. Une culture de la santé au travail et de la prévention est en cours de construction et s'affirme.

Pourtant, trop souvent encore, les agents évoquent l'existence de mauvaises relations de travail, d'un management parfois maladroit ou vecteur de souffrances, d'un réel manque d'écoute de la hiérarchie ou entre pairs, de difficultés pour prendre de nouvelles fonctions. Ils estiment que leur travail est insuffisamment reconnu, de même que leur engagement au quotidien. Il existe aussi des discriminations inacceptables. Le [baromètre social du MAA](#) publié en mars 2018 objective cette triste réalité.

L'organisation des services et les conditions d'exercice des missions des agents publics ont considérablement changé depuis les dix dernières années. Ces bouleversements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, de la nouvelle décentralisation, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires, etc.) ont souvent conduit à des pertes de repères préjudiciables.

Au sein de la fonction publique — et du ministère de l'Agriculture en particulier—, l'organisation du travail et des services se fait rarement dans la concertation. On débat trop rarement au sein d'un collectif de travail de l'organisation des tâches, des voies pour l'améliorer, de ce qui va et de ce qui ne va pas. Les ordres tombent et surprennent souvent les exécutants. C'est particulièrement vrai dans les [SEA](#). Aux yeux des agents, le travail prescrit par les commanditaires paraît régulièrement décalé, avec des préconisations et un agenda mal pensés. Alors, les agents font avec les moyens du bord, comme ils le peuvent. Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents ne sont pas satisfaisantes.

Tout ceci génère souvent du stress, une perte d'efficacité, du mal-être et provoque le sentiment d'être dépossédé de son travail. Ce sentiment profond et partagé s'amplifie. Les personnels sont plus inquiets et anticipent spontanément le pire. [Action publique 2022](#) arrive : il faut toujours faire plus avec moins de moyens. L'épuisement professionnel et le désenchantement guettent alors les salariés les plus exposés et le travail perd progressivement de son sens.

### **Parlons collectivement du travail !**

Pour la CFDT, il est temps d'interroger le travail et de changer de culture professionnelle pour mettre la concertation et le dialogue au cœur du système. Il est temps d'organiser des espaces où la parole puisse être partagée, dans les écoles d'ingénieurs ou vétérinaires, dans les lycées agricoles, dans les centres de recherche, dans les services déconcentrés, en administration centrale et chez les opérateurs.

Il est temps de donner la parole aux agents en mettant en place des espaces d'expression sur le travail. Ces espaces permettraient de prendre en compte leur travail réel et de reconnaître leur expertise individuelle et collective. En favorisant la dimension collective, ils pourraient permettre aux agents de devenir les acteurs des évolutions nécessaires du service public, et donc d'en assumer plus sereinement les missions.

[La CFDT milite depuis des années pour que les salariés puissent s'exprimer positivement sur l'organisation de leur travail. Il faut leur donner la parole dans le cadre d'un dispositif qui s'inspire des espaces de dialogue](#), notamment expérimentés par l'Anact. L'organisation verticale de notre administration paraît de moins en moins adaptée aux enjeux actuels, aux attentes des usagers, à l'évolution de nos métiers respectifs.

Il faut désormais rompre avec une culture de la commande essentiellement descendante. Les exécutants doivent pouvoir participer et co-construire avec les commanditaires les tâches et les missions qu'ils auront à accomplir, dans la mesure du possible et en fonction du contexte donné.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est un processus dynamique nouveau qui s'inscrit dans une transformation des pratiques de concertation et de dialogue. Tel est le défi qui nous attend.

### **Un séminaire au ministère de l'Agriculture**

L'organisation des espaces d'expression n'est pas l'alpha et l'oméga d'une nouvelle organisation du travail. C'est une possibilité qui, dans les services où les affaires sont gérées au fil de l'eau, peut apporter un mieux. Si l'administration bâtit un protocole équilibré par des partenaires extérieurs (dont l'Anact, les organisations syndicales, les acteurs de la prévention), ces espaces de dialogue pourront alors montrer la mesure de leur efficacité. L'objectif de ces espaces d'expression sera de permettre aux agents d'élaborer des constats partagés sur ce qui marche et sur ce qui ne marche pas, d'identifier ces difficultés mais aussi de trouver des solutions.

La CFDT fait le pari que les agents sont les mieux placés pour inventer des solutions originales aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, comme pour œuvrer intelligemment à la réorganisation des services. Elle estime aussi que pourront y être abordées, parmi les enjeux liés au travail et à ses transformations, les problématiques liées aux valeurs, à l'identité professionnelle, aux règles de métiers, aux normes de travail, aux écarts entre travail prescrit et travail réel.

Le CHSCT ministériel, présidé par Anne Perret, ingénieure générale de l'agriculture, s'est saisi de cette question. Le séminaire organisé le 24 mai 2018 invitait l'ensemble des directions-métiers du ministère, ainsi que les membres du CHSCT ministériel, à mener une réflexion sur ce thème, dans le but de développer une culture commune autour des espaces de discussion (EDD).

Au cours de ce séminaire, l'intérêt pour les EDD semble avoir fait consensus. Même si leur mise en place peut encore poser quelques problèmes de modalités, ils devraient permettre a minima de renforcer la dimension collective du travail et de redonner du sens au travail quotidien. Au-delà, leur rôle en termes de prévention primaire des risques psychosociaux semble indéniable. Une première étape vers la construction collective d'un service public de qualité, associant les agents à la réflexion et aux décisions ?

En tout cas, l'idée de lancer des expérimentations fait son chemin. Des tests ont déjà eu lieu en abattoirs et au lycée agricole de Saint-Germain en Laye. La CFDT soutiendra ces initiatives, tout en demeurant exigeante sur leur contenu.

*Pour en savoir plus :*

- [10 questions sur les espaces de discussion](#) (publication de l'Anact, 2015) ;

- « [Discuter du travail pour mieux le transformer](#) », *Travail et changement*, n° 358 (Anact, 2015) ;
- le site de l'[Anact](#).

*Pour tout complément, ou si vous souhaitez contribuer à la réflexion, n'hésitez pas à [nous contacter](#).*

---

## Conditions de travail : la CFDT souhaite la création d'une instance de dialogue dans les EPL

Le 4 avril 2018, un groupe de travail portant sur les instances relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans les établissements de l'enseignement technique agricole (EPLEFPA) était réuni, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines au ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Philippe Hedrich, Jean François Le Clanche et Gisèle Bauland.

Malgré l'appel au boycott de certains représentants du personnel, la CFDT a décidé de rester pour éviter un nouveau blocage du dossier et faire entendre ses demandes.

### **Débattons enfin des conditions de travail dans les lycées agricoles !**

La CFDT est attachée à la conduite du dialogue social autour des conditions de travail, avec les personnels, là où les problèmes se posent. Depuis plus de cinq années, d'interminables discussions sont conduites entre l'administration du ministère et les organisations syndicales pour instituer un espace où ces débats puissent réellement avoir lieu.

La CFDT estime que c'est au niveau local qu'il faut traiter les problèmes d'organisation, de conditions de travail et de management. C'est là que sont la connaissance, l'expertise et souvent la solution. Le niveau régional est nécessaire en cas de conflit ; il est là pour apporter de l'expertise en



cas de blocage ou de carence. Le niveau régional n'est pas le premier niveau où se traitent en direct les problèmes, mais un niveau de recours, d'expertise et d'arbitrage quand le niveau local est défaillant ou incompetent.

### **Des CHSCT-REA en panne depuis leur création.**

L'ensemble des organisations syndicales, mais aussi l'administration, reconnaissent que les actuels CHSCT régionaux de l'enseignement agricole (CHSCT-REA) fonctionnent mal. Cette instance dite de proximité ne l'est pas, ne l'a jamais été et ne le sera jamais. Elle l'est d'autant moins dans le cadre des nouvelles grandes régions (la Nouvelle Aquitaine est plus vaste que l'Autriche !).

Le bon sens veut que le traitement d'une difficulté dans l'organisation d'un service d'un EPL (exemples : la vie scolaire, la restauration, le service administratif...) se fasse en premier lieu là où le problème se pose, c'est-à-dire dans l'EPL, avant de remonter dans les arcanes de l'administration régionale du ministère en charge de l'agriculture.

### **Vers des commissions « des conditions de travail » et « de l'hygiène et de la sécurité ».**

Même si elle ne constitue pas « la » solution idéale, la création d'une nouvelle « commission des conditions de travail » (CoCT), calquée sur le modèle des « commissions d'hygiène et de sécurité » (CoHS) dans les EPL, répond à une revendication de la CFDT : tous les établissements doivent être dotés d'une instance de dialogue de proximité entre les agents et les autorités de gestion, clairement identifiée par les personnels, portant sur les conditions de travail, et la qualité de vie au travail.

Les accords Fonction publique de santé au travail ou de qualité de vie au travail doivent pouvoir y être mis en place localement.

Cette commission présente également l'avantage de permettre un espace de dialogue commun à tous les personnels, quel que soit leur statut (titulaire, contractuel) ou leur employeur (ministère, conseil régional, établissement).

Pour la CFDT, ce projet doit aboutir, car, depuis 5 ans, une partie des personnels ont parfois vu leurs conditions de travail se dégrader. Le projet proposé par l'administration en mars 2018 n'est pas encore acceptable en l'état, mais un accord n'est pas inenvisageable si :

- dans ces instances (CoHS et CoCT), les suppléants sont autorisés à siéger (à titre consultatif ou d'expert) avec leur titulaire et sont formés ;
- le nombre de sièges dévolus aux représentants du personnel augmente afin de permettre

l'expression libre et juste de tous en fonction de la taille de l'EPL et du nombre de sites ;

- les représentants peuvent exercer leur mandat librement sans qu'on puisse leur opposer la clause « intérêt personnel et professionnel » pour les empêcher de siéger ;
- la possibilité d'utiliser le droit d'alerte et de retrait peut s'exercer en premier lieu localement puis régionalement dans une articulation cohérente, sans entrave mais aussi sans abus ;
- les accidents de service ayant entraîné le décès sont traités au niveau régional du CHSCT-REA.

La CFDT prendra ses responsabilités.

Elle ne ferme pas la porte à la poursuite des négociations, ce qui justifie le choix de rester (seule) au groupe de travail du 4 avril. Elle pose ses conditions publiquement et souhaite pouvoir exprimer son point de vue et son analyse sans contrainte.

Elle attend de l'administration une avancée significative. La balle est désormais dans le camp du ministère qui, le 4 avril, a entendu ces revendications.

Pour la CFDT, le statu quo actuel n'est pas acceptable, d'abord pour les agents, mais aussi pour l'amélioration des conditions de travail.

---

## **Baromètre social du ministère de l'Agriculture : une analyse en trompe-l'œil !**

Le baromètre social réalisé en 2017 au ministère de l'Agriculture a été présenté le 13 mars 2018, en groupe de travail présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

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

Après avoir consulté les organisations syndicales, le ministère a lancé fin 2017 une enquête en ligne afin de mieux connaître le ressenti de ses agents sur leurs conditions de travail. Sur les 19 052 agents interrogés, 6 265 ont répondu, soit un taux de participation de 32,8 %.

Le périmètre des « sondés » était celui du CTM, c'est-à-dire tous les agents titulaires ou contractuels employés par le MAA.

Ce périmètre ne comprend pas :

- les DDI, déjà [interrogées par ailleurs](#) ;
- l'enseignement technique et supérieur privé ;
- les agents contractuels sur budget (ACB).

La CFDT a participé à son élaboration au sein des [groupes de travail](#) préparatoires au lancement de l'enquête.

Le questionnaire a été élaboré en cohérence avec celui des DDI, afin de permettre une comparaison entre les résultats, tout en intégrant les spécificités de l'enseignement agricole. Son objectif était de proposer aux agents un questionnement pertinent qui reflète fidèlement leurs préoccupations quotidiennes au travail.

Ces résultats peuvent être analysés en mettant en relation les chiffres du [bilan social du MAA](#).

### **Des regrets, des regrets...**

La présentation des [résultats par le prestataire](#) (People Vox) a été beaucoup trop descendante, avec un défilé de 90 diapos sans beaucoup d'analyse mais des statistiques brutes...

Cela amène la CFDT à formuler les remarques suivantes, dans l'espoir d'une amélioration pour les prochaines fois :

- période trop courte et mal choisie pour réaliser cette enquête, sur un mois au moment de la rentrée scolaire ; à cela s'est ajouté un manque d'information au sein des EPLEFPA ;
- non prise en compte des agents contractuels sur budget d'EPLEFPA (et ils sont très nombreux) ;
- proportion de deux tiers des répondants de catégorie A, ce qui biaise certains résultats ;
- absence d'analyses plus fines, par exemple entre les DRAAF fusionnées et les autres ; entre les différentes directions de l'administration centrale ; selon des tranches d'âge ; selon les catégories (A, B, C)...

- le parti pris sur les diapos 40 et 61 de ne pas poser certaines questions aux agents des lycées, comme s'il n'y avait que des enseignants dans les lycées ;
- le manque d'analyse sociologique et de grilles de lecture de tous ces chiffres et de toutes ces listes de commentaires.

En résumé, la CFDT reste sur sa faim, et sera très attentive à ce que tous ces chiffres ne servent pas qu'à un point zéro. Un plan d'action est attendu et a été réclamé !

## **En résumé, ce qu'il faut retenir**

### **On se forme assez bien au ministère mais pour combien de temps ?**

Un des points forts mentionnés par les agents est la possibilité qui leur est offerte de s'inscrire et de suivre les formations nécessaires à l'exercice des missions. Toutefois, trop d'agents renoncent à suivre les formations en raison d'une charge de travail trop importante. Au-delà, une très grande partie des agents n'est pas satisfaite de l'accompagnement dans l'évolution des carrières et des promotions. Un pessimisme ambiant règne puisque presque la moitié des agents de l'enseignement technique et supérieur estiment que leurs perspectives de carrière vont se dégrader dans les prochaines années.

La CFDT souhaite que les prochains plans nationaux et régionaux de formation prennent en compte ces nombreuses attentes. Du fait des nouvelles grandes régions, une attention particulière devra être portée pour éviter les lieux de formations trop éloignés des agents.

### **Une réelle solidarité entre collègues, mais ne cache-t-elle pas les difficultés rencontrées avec les hiérarchies ?**

Lorsqu'un agent rencontre une difficulté, les soutiens les plus bienveillants proviennent principalement des collègues, ensuite du responsable hiérarchique direct. Par contre, de manière générale, les agents attendent plus de soutien (et de moyens) de la part des acteurs de la prévention et de la direction.

La CFDT participe à tous les groupes de travail issus du CHSCT-M ; ces questions de manque de moyens sont toujours au cœur des débats.

### **La fierté d'appartenir au service public, mais elle ne suffit pas à rester optimiste !**

Un fort sentiment d'appartenance et une grande fierté de travailler aussi bien pour des missions de service public (94%) que pour le ministère de l'Agriculture (88%) se dégagent de l'enquête. C'est une preuve de l'engagement des agents malgré un contexte ressenti comme étant de plus en plus difficile.

Même si on peut se réjouir de cette fierté, la CFDT s'inquiète des prochaines mesures annoncées liées au plan « Action Publique 2022 », qui pourraient faire diminuer significativement ces chiffres.

### **Doit-on se satisfaire d'un tel chiffre ? Pas si sûr...**

65,4% des agents se considèrent comme étant satisfaits de leur situation (30% de très satisfaits). Ce chiffre positif ne doit pas masquer une autre réalité : celle des insatisfaits et des invisibles qui doivent aussi être écoutés. De même, les résultats de ce baromètre montrent que la culture commune reste à développer, en particulier dans l'enseignement agricole et dans les DRAAF où les récentes fusions qu'ont connu ces structures expliquent sans doute les résultats.

La CFDT demande avec insistance qu'une analyse plus précise de ces chiffres soit réalisée pour les DRAAF et les écoles fusionnées.

### **Des conditions de travail qui se dégradent et le sentiment de ne pas être accompagné !**

La moitié des agents considèrent que les conditions de travail se dégradent et que leur charge de travail est excessive. Cette situation a un impact négatif sur le bien-être des collègues concernés, ce qui se traduit par de la fatigue, de l'anxiété, de la nervosité et de l'irritabilité.

Ce résultat n'est pas une surprise pour la CFDT qui ne cesse d'intervenir dans les différents comités où elle siège pour alerter l'administration sur ces points.

### **Des agents pas assez reconnus et en confiance très relative avec leur hiérarchie.**

Concernant le management, l'accessibilité et l'écoute du responsable hiérarchique direct sont reconnues. Malgré ce management disponible, on remarque dans les réponses que des améliorations sont possibles sur la reconnaissance du travail, le respect des engagements, la prise en compte des propositions et la consultation des agents concernant leur travail au quotidien.

### **Des agressions verbales ou physiques fréquentes, des discriminations inacceptables.**

40% des agents ayant répondu ont déjà été victimes d'agressions verbales ou physiques au cours des 36 derniers mois, dont 2% une fois par semaine ou plus, 2% une à deux fois par mois et 13% plusieurs fois par an. Près de 20% des répondants (1 050 agents) estiment avoir vécu une situation de discrimination au cours des dix dernières années au sein du ministère. Ce chiffre très préoccupant ne reflète qu'une partie de la réalité puisque dans les EPLEFPA peu d'agressions sont enregistrées (manque de culture et de communication) ; c'est un point d'alerte à communiquer aux DRAAF.

La CFDT alerte l'administration sur ce point. La mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations - qui est en cours d'installation - paraît plus que jamais utile et nécessaire.

### **Une grande inquiétude pour les collègues de l'enseignement supérieur, ce n'est pas faute d'intervenir en CHSCT !**

Plus de 50 % des agents de l'enseignement supérieur (contre 36 % dans l'enseignement technique) estiment qu'il n'existe pas de culture commune dans leur établissement. Ce chiffre est inquiétant et montre la faiblesse du collectif dans certaines écoles. On peut supposer que ce sont les écoles qui ont fusionné qui sont concernées.

L'enseignement supérieur se distingue par le signalement d'un réel manque de coopération entre les entités d'une même structure et par l'absence de procédures claires, précises et efficaces. Le dialogue social n'y est pas considéré comme satisfaisant (51%).

La CFDT interprète cette situation comme étant la manifestation des conséquences des fusions d'écoles et de la fausse autonomie des équipes, ce qui génère souffrance et manque d'identité.

## **Les agents du ministère manquent de confiance en l'avenir**

L'analyse du questionnaire montre que les agents sont pessimistes sur l'avenir de leur qualité de vie au travail. Plus particulièrement, dans l'enseignement agricole, c'est 43 % des agents qui déclarent un manque de confiance (39 % pour les DRAAF). Ce pessimisme se matérialise principalement par le manque de direction et de stratégie, et la faible reconnaissance au travail sous toutes ses formes (écoute, carrière...), ainsi que la charge de travail.

## **En conclusion**

Les agents de l'ensemble du ministère expriment un niveau de confiance en l'avenir de la qualité de vie au travail plutôt faible, impacté notamment par les réorganisations (service déconcentrés des nouvelles régions) et une charge de travail peu adaptée. La CFDT souhaite que le ministère intègre la pleine mesure de ces données dans les projets qu'il compte mener à l'avenir, notamment en matière de fusions de services ou de structures. Des mesures d'accompagnement doivent être mises en place, des plans d'actions proposés et des points d'étapes effectués pour évaluer ces mesures correctives. Sur certains points il y a urgence.

Dans les entreprises privées, c'est la rémunération qui génère du « bruit », alors que dans la fonction publique c'est plutôt l'inquiétude sur l'avenir : les agents ne peuvent plus travailler avec autant d'incertitudes sur leur avenir !

Et enfin, pour reprendre l'expression favorite du prestataire, « *il y a de très nombreux gisements de progrès* » ! Nous espérons que l'administration l'aura entendue !

L'analyse de ce questionnaire doit être déclinée et présentée en CT-AC, en CT des DRAAF, en CTEA et CTREA. L'examen par région, par direction générale ou pour l'enseignement agricole n'a pas fait partie de la commande passée au prestataire ; chaque direction est donc « libre » pour transmettre un extrait choisi des chiffres et en faire sa propre analyse !

La CFDT déplore cette absence de commande et veillera néanmoins à ce que chaque instance locale puisse se saisir des résultats concernant sa structure, pour déboucher sur des plans d'actions locaux d'ici l'été 2018 et alimenter le plan d'action national qui devrait être présenté à l'automne.

Enfin, ce premier baromètre permet de connaître le ressenti des agents au moment où il a été réalisé. Il sera intéressant de le renouveler afin de suivre son évolution. À ce titre, une périodicité de

2 ans est prévue.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément. N'hésitez pas à [les contacter](#) !

---

## CHSCT des DDI (15 mars 2018)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des DDI s'est tenu le 15 mars 2018. Il était présidé par Serge Duval, directeur de la DSAF ; la CFDT était représentée par Myriam Prigent et Thibaut Favier.

Les sujets essentiels de l'ordre du jour portaient sur le télétravail (arrêté et note de service pour les DRDJSCS, bilan du télétravail en DDI), le plan d'action pour les DDI concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, et la feuille de route du CHSCT des DDI.

### Télétravail

#### **Arrêté et note de service relatifs aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail en DRDJSCS**

Suite à l'intervention de représentants syndicaux remettant en cause certains points de détail (comme les modalités de validation de la conformité électrique), la CFDT a objecté qu'une remodification des textes, déjà approuvés par les comités techniques des deux ministères concernés, imposerait de refaire un tour de table et de les représenter devant chaque instance, ce qui n'est pas souhaitable car cela retarderait fortement la possibilité pour les agents de bénéficier du télétravail.

Après quelques modifications de tournures de phrases, considérées comme mineures et ne remettant pas en cause le fond, ces deux textes sont approuvés par 4 voix pour (CFDT et UNSA) et 5 abstentions (CGT et FO). Il sera soumis au comité technique des DDI du 29 mars.

#### **Bilan du télétravail en DDI**

La [synthèse de l'enquête télétravail](#) adressé par la DSAF aux secrétariats généraux des DDI a été présentée en séance.



La CFDT a regretté de n'avoir pu participer à la conception du questionnaire, comme de n'avoir pu consulter le document de synthèse en amont du CHSCT, d'autant que certaines données appellent à réflexion. En outre, elle a déploré qu'une fois de plus les instances locales n'aient pas été consultées, ou tout au moins informées des réponses transmises par la direction à la DSAF. Cela aurait permis de « fiabiliser » ces remontées.

La CFDT demande le listing des DDI n'ayant pas encore mis en place le télétravail ainsi que celles n'ayant aucun télétravailleur. Elle demande également qu'à l'avenir un groupe de travail se réunisse au sein du CHSCT des DDI afin de revoir le questionnaire permettant d'établir le bilan. Elle estime qu'il manque des éléments dans ce questionnaire et que certaines questions méritent d'être approfondies.

Le DSAF accepte la proposition des organisations syndicales, à savoir la mise en place d'un groupe de travail dont le but sera d'améliorer le questionnaire et d'aborder les modalités de mise en place locales du télétravail (freins, restrictions, etc.) et les chartes locales, mais elle refuse d'étudier celles-ci dans le détail.

## **Violences sexistes et sexuelles au travail : plan d'actions pour les DDI**

Suite au discours du président de la République du 25 novembre 2017, ce thème est retenu comme grande cause du quinquennat. Une [proposition de quatre axes de travail](#) est faite en séance.

Pour la CFDT, c'est un sujet d'importance auquel elle prendra part dans le cadre du groupe de travail qui sera rapidement mis en place. Cependant elle souhaite que la question du harcèlement dans les DDI ne se limite pas uniquement aux violences sexistes et sexuelles au travail, mais qu'elle englobe toutes les formes de harcèlement.

De plus, la CFDT réitère sa demande d'inscrire la question des harcèlements au prochain questionnaire du [baromètre social des DDI](#).

## **Feuille de route du CHSCT des DDI pour 2016-2018**

La CFDT demande que soient ajoutés à la feuille de route :

— les actions mises en œuvre dans les DDI par le CT et/ou le CHSCT suite au rapport de la mission sur la situation et le positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les DDI (la DSAF répond qu'il fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain comité technique) ;

— l'aménagement du temps de travail pour les donneurs de sang et assimilés (plasma, plaquettes...).

*Nos précédents articles en lien avec le même sujet :*

- [CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017](#)
- [CHSCT des DDI du 30 novembre 2016](#)

*Cette publication, et d'autres sujets relatifs à la fonction publique, sont consultables sur le site de l'[UFFA-CFDT](#).*

---

## **Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 12 décembre 2017**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel s'est réuni le 12 décembre 2017.

À la demande des organisations syndicales, il a été délocalisé dans l'EPLEFPA de Saint-Germain en Laye. En délocalisant certaines de ses séances, le CHSCT-M peut ainsi mieux appréhender les contraintes relatives à l'hygiène et à la sécurité des métiers des agents du ministère. En l'occurrence, une grande partie de la journée a été consacrée à l'enseignement technique agricole.

Ce CHSCT-M était présidé par Anne Perret. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche.

## **Des « espaces de dialogue » pour pallier aux carences du dialogue social : une proposition de la CFDT**

S'agissant des sujets d'actualité, la CFDT a rappelé qu'elle est attachée à la conduite d'un dialogue social de qualité, que ce soit au niveau de l'administration centrale, des établissements d'enseignement agricole ou des services déconcentrés. Depuis la dernière mandature, la CFDT alerte régulièrement les responsables du ministère de l'Agriculture sur la qualité insatisfaisante de la mise en œuvre du dialogue social autour des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, particulièrement au sein des CHSCT-REA et des écoles de l'enseignement supérieur. Elle constate que cette situation qu'elle décrie depuis longtemps ne s'améliore pas. Que ce soit à l'Oniris, sur le site de Beg-Meil à Agrocampus-Ouest, à l'ENSFEA, etc., des personnels sont en souffrance de ne pas être respectés.

Dans les SEA, la situation demeure tendue et le départ de contractuels compétents et motivés, arrivés en fin de contrat, laisse de nouveau leurs collègues dans le désarroi. Des cadres intermédiaires sont aussi en souffrance.

L'administration reconnaît que la situation au sein des SEA demeure problématique, et affirme qu'il s'agit d'une priorité pour le ministère. Des concours sont ouverts pour les agents contractuels afin qu'ils puissent être titularisés, mais le nombre de postes ouverts restera trop limité.

Pour renforcer la qualité du dialogue social, l'expérience passée montre que le manque d'audace ne paye pas. La CFDT a suggéré à la présidente du CHSCT-M d'en faire preuve. En effet, le passé récent et l'actualité montrent que des médiations deviennent nécessaires là où le dialogue au sein des instances a échoué. Pour la CFDT, ces cas sont révélateurs de l'existence d'un manque. Sans entrer à nouveau dans le débat de la création de CoHS-CT (CHSCT de proximité), qui est en cours de traitement, elle pense que la création d'espaces dits « de dialogue » serait positive pour la communauté de travail. Elle souhaite l'ouverture de ce chantier, par exemple sous la forme de la création d'un groupe de travail qui étudierait l'opportunité d'expérimenter ces « espaces de dialogue » au sein de l'administration.

Tout en réfutant l'idée de son éventuel manque d'audace, la présidente du CHSCT-M reconnaît la pertinence de cette proposition de la CFDT, qui va être soumise à expertise.

Une convention cadre nationale entre le MAA et la MSA portant sur la médecine de prévention va être signée et servir de référence aux établissements.

La CFDT espère que cette convention permette aux agents fonctionnaires du MAA de bénéficier, comme prévu dans les textes, d'une visite régulière avec le médecin de prévention. Elle rappelle également que les employeurs des contractuels sur budget d'établissement se doivent d'organiser la médecine de prévention pour ces agents.

### Application « Touscaps »



Un « *serious game* » (jeu ludique visant à enseigner des notions pratiques) a été réalisé par les sapeurs-pompiers de France et le ministère de l'Agriculture. Il se nomme [Touscaps](#). Ce jeu, particulièrement destiné aux élèves de l'enseignement agricole, apprend les gestes qui sauvent. Il met le joueur au défi de résoudre certaines situations réelles qui peuvent se rencontrer en cas d'incidents mettant en jeu l'intégrité des personnes. Il y a un classement des joueurs et les participants peuvent se lancer des défis. Le tout est gratuit et ludique ([démonstration vidéo ici](#)).

La CFDT salue l'initiative et encourage chacun à « relever les défis » de ce *serious game*.

De même, elle encourage chaque agent à s'inscrire dans les formations « premiers secours » régulièrement organisées dans les différentes directions.

> Consultez [nos articles en relation avec ce sujet](#).

[Article mis à jour le 3 janvier 2018.]

# Anses : CHSCT du 10 novembre 2017

*[Article mis à jour le 6 juin 2018.]*

Le CHSCT de l'Anses a eu lieu le 10 novembre 2017. La Cfdt était représentée par Corinne Lazizzera et Béatrice Vallantin.

## **Prévention des addictions**

En milieu professionnel, il s'agit de tabac, alcool, médicaments psychotropes et drogues. S'il n'existe pas à proprement parler à l'Agence de plan de prévention formalisé pour encadrer le risque lié aux addictions, une action de sensibilisation sur le tabac a été lancée (le « moi(s) sans tabac »), et l'évaluation des risques aux addictions reste à finaliser dans le document unique (DU). Il n'en reste pas moins que le règlement intérieur de l'Agence n'encadre pas les contrôles en cas d'ébriété, et il est à noter un manque d'encadrement médical.

Cette démarche de prévention se fera dans un esprit de concertation et devra être proportionnée aux risques dans le respect de la vie privée. Les RH s'emparent du sujet et vont lancer un accompagnement par un prestataire et créer, au cours du premier semestre 2018, un groupe de travail pluridisciplinaire comportant des membres du CHSCT et le prestataire retenu.

## **Rapport d'activité des médecins de prévention**

Le médecin coordonnateur des médecins de préventions a souligné les mouvements importants de personnels et le manque de médecins sur 4 sites. Cependant les risques en laboratoires sont maintenant assez circonscrits (les équipes, assez jeunes, sont au fait des préconisations et les appliquent) : ils ont gagné en gravité mais sont plus réduits. Elle a salué une vraie prise de conscience avec l'évaluation des risques professionnels et souligné que les RPS et TMS sont les risques prégnants à l'Agence.

Il y a eu un réel accroissement des visites occasionnelles, la moitié à la demande du médecin de prévention et à celle des agents, et le reste à la demande de l'employeur.

## **Les RPS suite au groupe national RPS du 6 novembre 2017**

Il y a 16 groupes de travail RPS représentant 125 personnes sur l'ensemble des entités, dont 4 pour le seul siège, et un groupe de travail national mis en place en septembre 2013, piloté par l'administration et plus spécifiquement chargé de garantir la méthode générale, la déontologie et de veiller à ce que la démarche ne s'épuise pas.

### ***Une première « vague »***

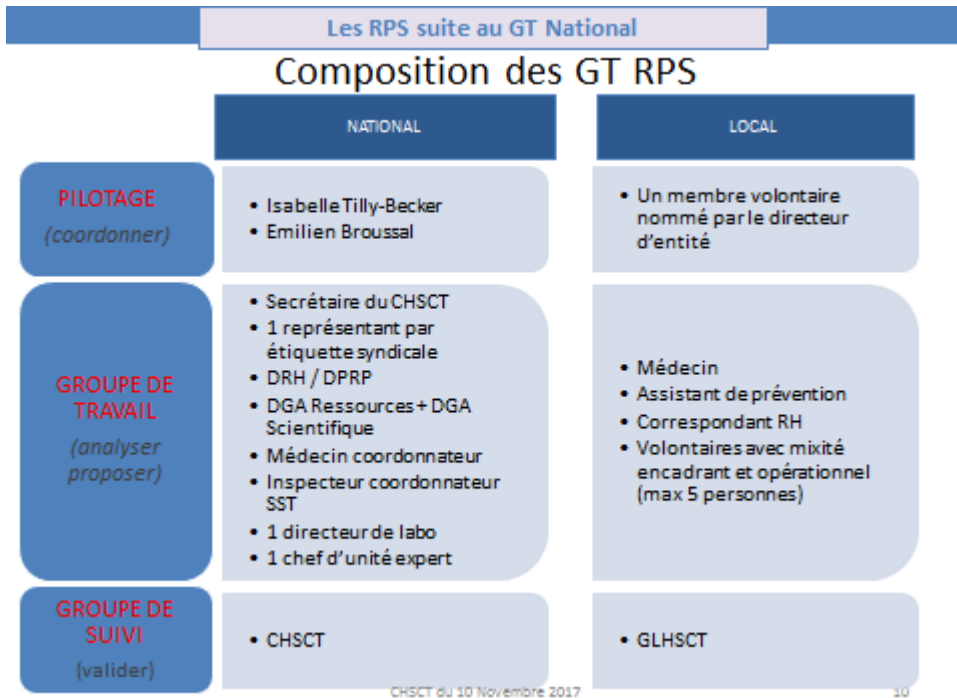
Presque toutes les entités ont achevé la première vague et un plan national de 11 actions a été établi<sup>1</sup>.

Il a été constaté par certains groupes de travail que l'accompagnement par un consultant était encore nécessaire et une mise en concurrence a donc été lancée par les RH pour trouver un prestataire.

### ***Seconde vague***

La démarche est relancée et les groupes de travail doivent cette fois-ci sélectionner une à deux situations apprenantes pour parvenir à mettre en place un nouveau plan d'action.

En raison de départs divers au nombre de 15, de nouveaux membres ont été ou seront intégrés, avec appel au volontariat. La composition des groupes est la suivante :



### Point « diagnostic transport de marchandises dangereuses »

À ce jour 6 sites restent à auditer, de novembre 2017 à janvier 2018.

Les premières conclusions font état que le principe de précaution a été appliqué par l'ensemble des acteurs, que le bordereau de suivi des déchets est bien suivi par les sites, et que les laboratoires ont prêté attention à cette démarche avec intérêt.

Il reste des points sensibles, notamment la politique propre à chaque site sur la mise en DASRI de certains déchets ; le tri des déchets effectué est basé sur les mentions de danger et non sur les codes UN de l'ADR ; la confiance accordée aux sociétés retirant des déchets est sous la responsabilité de l'Agence ; certaines formations réglementaires sont à engager ; les lieux de stockage ne sont pas toujours adaptés, et enfin la traçabilité des expéditions hors déchets ne sont pas centralisée.

Un plan d'action national sera donc mené pour définir et harmoniser les pratiques, former les acteurs locaux, améliorer le suivi et la traçabilité des expéditions avec aide à la prise de décision. Au niveau local, les formalités réglementaires avec les prestataires locaux seront régularisées, la gestion des stocks et l'identification des déchets devront être optimisées et enfin la gestion des

procédures des différents transports sera formalisée pour en clarifier les étapes et les acteurs.

### **La politique handicap**

Le handicap est visible ou invisible (diabète, migraine, lombalgies chroniques, surdité) et seuls 3,3 % d'agents se sont déclarés handicapés à ce jour. Des aménagements de poste sont faits pour eux, des appareillages peuvent être pris en charge.

En application du §5.1 du C.O.P. Anses 2018-2022 « Développement de la politique de sensibilisation en matière de handicap visible et concentration sur le handicap invisible », les RH vont :

- sensibiliser tous les agents au handicap ;
- intégrer les handicapés aux équipes ou entités ;
- inciter les agents en situation de handicap à se déclarer.

En effet, les RH voient la nécessité de faire du handicap un projet collectif, dans le cadre duquel chacun sera le référent naturel, car chacun est responsable de ses collègues. La sensibilisation sera pluriannuelle et le premier semestre 2018 verra se mettre en œuvre un outil de formation par le théâtre (avec saynètes à la carte), des communications par flash sur le handicap visible et non visible et des communications faisant état de nos points d'avancement.

La CFDT a souligné l'importance de suivre les équipes au sein desquelles travaillent des collègues en situation de handicap (phénomène d'usure pouvant amener à « placardiser » le handicapé en allégeant sa charge de travail ou à surjouer son comportement ce qui est discriminatoire) et a recommandé un référent handicap dans chaque équipe concernée.

### **Point sur la conduite à tenir pour les sorties des agents pour raison de santé**

Une note d'organisation sera prochainement publiée, spécifiant les mesures à prendre pour que les agents ne pouvant plus occuper pleinement leur poste de travail en raison de leur état de santé aient la possibilité de quitter l'agence. L'agent ne peut en effet quitter son lieu de travail sans autorisation de sa hiérarchie et avis médical autorisé (abandon de poste).

### **Suivi de la couverture de médecine de prévention sur les différents sites de l'Anses**

Il est constaté qu'il est de plus en plus difficile de trouver des médecins de prévention et des mesures sont prises par les RH pour faire effectuer des visites médicales par des associations



interprofessionnelles de médecine, des médecins à la retraite, des infirmiers...

La CFDT a demandé à ce que des prises de sang annuelles soient effectuées au laboratoire de Lyon pour assurer ce suivi simple en l'absence de médecin de prévention. Le coordonnateur des médecins de prévention se propose d'émettre des recommandations sur les obligations des agents et des conseils d'actes médicaux.

### **Questions diverses de la CFDT**

Demande d'information sur les agressions verbales de certains agents par des personnes extérieures : le PC sécurité du siège a été sensibilisé à ce point, et il n'y a pas de problèmes particuliers sur les sites.

Il y a des problèmes d'identification de colis à Ploufragan, et probablement pour d'autres laboratoires. Les réseaux seront re-sensibilisés à l'importance de l'identification.

Demande de bilan Qualiacc : tout semble être rentré dans l'ordre, et le sujet sera porté au comité technique de mi-février, à la suite de son utilisation en fin de gestion et après un an d'utilisation en année pleine. Des améliorations sont prévues, notamment pour l'organisation des colloques, la conversion des devises, les règlements de participants à leur arrivée, etc.

---

(1) Pour rappel, il s'agissait d'objectifs de clarification dans l'organisation, d'échanges sur des pratiques managériales et de communication, les 11 actions portant sur cinq points :

- la formation des encadrants : aux RPS ; à la gestion par projets ; pour l'accompagnement à la prise de poste ; à l'évaluation de la formation en lien avec le gain en compétence ;
- des actions RH : la réalisation de la cartographie des métiers et des compétences ; la distinction entre les liens hiérarchiques et fonctionnels dans les organigrammes ; rappel des procédures d'attribution des primes/promotions ; ateliers d'échanges et de partage d'expérience entre encadrants ;
- une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de remontées d'alertes RPS ;
- la formalisation d'indicateurs de suivi RPS ;
- le rappel des bonnes pratiques de l'utilisation de la messagerie électronique dans la charte informatique.

Outre le plan national d'actions, ont été mises en œuvre :

- une plaquette d'information sur les RPS et les acteurs (mise à jour prochaine attendue) ;
- l'intégration des situations apprenantes au document unique (DU) ;
- la mise en place d'une psychologue du travail-coach et d'une assistante sociale.

---

# Baromètre social des DDI : quid des agents du MAA ?

Le 13 septembre 2017, les résultats du baromètre social concernant les agents du ministère de l'Agriculture en DDI et DDD ont été présentés aux organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Denis van der Putten.

## Le contexte

Fin 2016 a été décidée la mise en place d'un baromètre social pour les agents en poste en DDI et DDD. Le questionnaire a été débattu dans les instances (comité technique du [13 décembre 2016](#) et CHSCT du [30 novembre 2016](#)). L'enquête en ligne s'est déroulée du 25 janvier au 28 février 2017, et l'institut BVA s'est vu confier le traitement et l'analyse des résultats.

Les résultats ont été présentés lors du [CHSCT des DDI du 4 juillet 2017](#) pour l'ensemble de la population enquêtée. Une restitution dans chaque ministère concerné est en cours et une présentation dans chaque direction est également prévue.

La CFDT regrette que l'analyse par ministère soit moins complète que l'analyse pour l'ensemble des DD.

**Au global, 10 950 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 37 %.** Parmi eux, 3 066 agents du MAA, soit 35 % des répondants. Ces scores sont dans la moyenne basse des études de climat social réalisées par BVA. L'administration confirme que les données récoltées resteront confidentielles.

La CFDT souligne que dans certaines directions, l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, et que la diffusion de l'enquête par l'intermédiaire des directeurs a été une difficulté pour certaines structures. La CFDT demande que l'organisation de la prochaine enquête soit moins précipitée, afin d'obtenir

un meilleur taux de réponse.

La CFDT regrette l'absence d'une partie du contingent annuel d'agents contractuels aux dates de l'enquête. Elle demande que lors de la prochaine édition, la date choisie permette d'interroger les agents contractuels et qu'une catégorie spécifique soit créée afin d'analyser leur situation.

## **Les résultats**

70 % des agents se déclarent globalement satisfaits de leur travail. La satisfaction à l'égard des conditions de travail des agents est modérée : 59 %, alors que les conditions matérielles de travail conviennent à 75 %.

Pour la quasi-totalité des agents, les relations au travail avec les collègues, la hiérarchie et les partenaires sont très bonnes (de 80 % à 95 % de satisfaction). 90 % des personnels encadrants estiment avoir d'excellentes relations avec leur collaborateurs. Les agents ont un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur supérieur hiérarchique : 79 % des agents estiment disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser leur travail et 72 % d'objectifs clairs.

La CFDT se réjouit que les résultats de l'enquête montrent que les conditions matérielles, l'ambiance au travail et les relations humaines sont jugées satisfaisantes par les agents en DDI.

Pour 78 % des agents, il existe de bonnes possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'enquête nationale détaille les réponses : 71 % des agents de catégorie A sont d'accord, 81 % des agents de catégorie B et 87 % des agents de catégorie C.

Cette enquête souligne cependant de très fortes disparités en fonction des directions. En outre, 39 % des agents estiment manquer de reconnaissance dans leur travail.

La CFDT souhaite que l'enquête pour le prochain baromètre social, ou une enquête plus ciblée, permette de préciser les améliorations attendues par les agents pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, pour obtenir une plus grande reconnaissance de leur travail.

Plus des trois quarts des agents ayant répondu (78%) estiment que leur charge de travail est inadaptée. Le rythme de travail a une incidence négative sur la santé pour plus d'un agent sur trois (40 %). Ce qui se traduit, pour les personnes concernées, par de la fatigue (82%), de l'anxiété (63%), de la nervosité (44%) ou de l'irritabilité (40%).

On peut en déduire que le risque de souffrance lié à une charge de travail trop importante demeure élevé pour environ 1 226 agents. La CFDT souligne, une nouvelle fois, l'importance des actions de prévention des pathologies psychiques et physiques (RPS) liées au travail.

Dans les situations difficiles, pour plus de 7 répondants sur 10, le supérieur hiérarchique direct est concerné par le bien-être de son équipe, à l'écoute et solidaire. En cas de difficulté, les collègues sont jugés bienveillants par 8 répondants sur 10. Si les agressions physiques existent (4% des agents en subissent plusieurs fois par an, soit plus de 240 agents touchés...), plus d'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an.

La CFDT estime que la politique de lutte contre les agressions des agents doit être encore renforcée : tout doit être fait pour que le nombre des agressions diminue. La CFDT demande la mise en place d'outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. À cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS), et tous les outils mobilisés ([fiche de signalement](#), [circulaire DDI](#), [guide DGAFP](#), [guide de prévention du MAA](#)).

Globalement, l'accompagnement en termes de ressources humaines satisfait 60 % des répondants.

S'agissant de la formation continue, dans la quasi-totalité des cas le supérieur hiérarchique direct permet de s'inscrire et de suivre la formation demandée. Mais l'enquête d'ensemble montre qu'un agent sur deux a déjà renoncé à une formation, principalement en raison d'une charge de travail trop lourde.

La CFDT estime que les agents doivent pouvoir disposer de conditions de travail qui leur permettent un parcours professionnel riche et diversifié, ce qui passe par un libre accès à la formation. La CFDT demande que tous les membres de la chaîne hiérarchique

veillent à ce que les besoins en formation soient bien identifiés lors des entretiens annuels et que les agents soient en mesure d'accéder à la formation.

Les répondants sont très partagés quant à leur accompagnement pour évoluer professionnellement en cas de changement d'affectation : 56 % sont insatisfaits, dont 14 % fortement insatisfaits.

Les agents attendent une gestion des ressources humaines efficace. À cet effet, la CFDT demande que les moyens du SRH soient à la hauteur de ces attentes. Elle s'interroge sur d'éventuelles pistes de progrès du dispositif de conseil en mobilité, carrière et d'accompagnement personnalisé du ministère.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la mission inter-inspections](#) d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD, pour l'ensemble des agents, y compris les agents du ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, 67 % des agents du ministère de l'Agriculture sont pessimistes lorsque l'on évoque l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations des DDI et DD déléguées doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation pour faire vivre les missions, avec les moyens humains ou matériels adéquats et une vision claire des politiques publiques.

## **Le baromètre social du MAA**

L'enquête est réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017 inclus. Les résultats et l'analyse pourraient être disponibles début 2018.

La [CFDT a insisté fin 2016](#) sur la nécessaire coordination avec le baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Elle a également demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail du MAA.

La CFDT insiste également pour que le ministère incite les établissements publics sous

sa tutelle (Anses, INAO, IFCE ...) à diligenter leur baromètre social.

La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite que des moyens soient mobilisés à la juste hauteur des enjeux.

**Ces baromètres sociaux n'auront de sens que s'ils s'accompagnent d'une véritable volonté d'agir.**

La CFDT y veillera au sein des CT et des CHSCT du ministère, des DDI et des établissements.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute précision sur ces enquêtes ou pour nous faire part de vos réactions.

---

## **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 CFDT 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.

---

# **Canicule et travail**

*[Article mis à jour le 25 juillet 2018.]*

Insolation, coup de soleil, hyperthermie, déshydratation, coup de chaleur... sont autant de symptômes possibles durant la canicule. Comment se protéger face aux vagues de fortes chaleurs ? Quels sont les bons comportements à adopter ?

Le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33 °C présente des dangers... La canicule ou des conditions inhabituelles de chaleur peuvent être à l'origine de troubles pour la santé, voire d'accidents du travail, dont certains peuvent être graves.

**Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été doivent donc être repérés et le travail adapté.** Il revient notamment aux CHSCT d'examiner les vulnérabilités d'une communauté de travail vis-à-vis de ce risque, et de proposer des mesures pour les réduire du mieux possible.

Ainsi, **un certain nombre de structures prennent des initiatives pertinentes en matière d'adaptation des conditions de travail** par fortes chaleurs.

À titre d'exemples (*juillet 2018*) :

— en administration centrale du MAA, les agents sont invités à se rendre au travail de bonne heure (dès 7 h 30) si possible, et des salles climatisées sont mises à disposition du personnel pour pouvoir se rafraîchir en journée ;

— en services déconcentrés : certaines DDI dérogent temporairement aux horaires du règlement intérieur durant les épisodes de « vigilance orange canicule », permettant aux agents de venir très tôt, y compris en dehors des bornes de pointage définies au règlement intérieur.

— dans certains cas de locaux particulièrement sensibles à la chaleur, des dérogations aux horaires du règlement intérieur sont également accordées avant même le déclenchement du dispositif d'alerte de Météo France ([exemple de la DDT31](#)).

Au delà des nécessaires adaptations des conditions de travail discutées dans les instances, n'oublions pas de mettre en œuvre au quotidien, les recommandations pour limiter les risques liés aux fortes chaleurs (voir notamment [les 10 conseils des ISST du ministère de l'Agriculture](#) [*intranet, nécessite une authentification Agricol*]).

En période de canicule, les salariés travaillant ou se déplaçant hors des bâtiments (par exemple les contrôleurs, ou certains enseignants et leurs élèves... ) peuvent être exposés à des contraintes thermiques fortes. Pour ce qui est du travail à l'intérieur, la situation est très contrastée, en fonction de la nature, de l'exposition et de l'équipement des bâtiments. De plus, une combinaison de facteurs individuels (santé physique, âge...) et collectifs (organisation et conditions de travail, pénibilité des tâches à effectuer) peut aggraver, ou à l'inverse modérer, les effets de la chaleur sur la santé.

Fatigue, sueurs, nausées, maux de tête, vertige, crampes... Ces symptômes courants liés à la chaleur peuvent être précurseurs de troubles plus importants, comme la déshydratation ou le coup de

chaleur. Il faut y être attentif, pour soi, les collègues, les élèves, les usagers...

Il est donc particulièrement important d'[être informé des risques liés à la chaleur](#), des mesures de prévention à adopter et des premiers secours.

Ainsi, en période de canicule, des **mesures préventives simples** et efficaces permettent de remédier aux effets de la chaleur :

- travailler de préférence aux heures les moins chaudes ;
- augmenter la fréquence des pauses ;
- limiter le travail physique, et/ou en extérieur ;
- prévoir des sources d'eau fraîche à proximité des postes de travail...

En complément, chacun doit prendre des mesures de prévention individuelle :

- habillement : éviter les vêtements serrés ou près du corps, en matière synthétique, ou de couleur foncée. Se couvrir la tête en cas de travail en extérieur ;
- hydratation : boire de l'eau régulièrement, même en l'absence de soif. Éviter les boissons alcoolisées ou riches en caféine ; en cas de risque de déshydratation importante, boire des jus de fruits ou de légumes ainsi que des eaux riches en sel.
- alimentation : faire des repas froids, légers et fractionnés ; manger du pain, des soupes froides, des fruits secs ;

En cas de **coup de chaleur**, il s'agit d'une urgence médicale. Il faut prévenir les secours en composant le 15 et solliciter l'aide d'un sauveteur secouriste du travail si possible.

Par ailleurs il faut rafraîchir la personne : la transporter à l'ombre ou dans un endroit frais, l'asperger d'eau fraîche, ou mieux placer des glaçons sur ses cuisses et bras.

Si elle n'a pas perdu connaissance, lui donner de l'eau fraîche à boire. En cas de perte de connaissance, il faut placer la personne en position latérale de sécurité.

À noter : le ministère de l'Agriculture a répertorié, dans l'espace « santé et sécurité au travail » de son intranet [*nécessite une authentification Agricoll*], [la réglementation en vigueur](#) issue des plans d'actions successifs faisant suite à la canicule de 2003.

Si vous souhaitez faire connaître des initiatives intéressantes qui pourraient contribuer à l'amélioration des conditions de travail de collègues d'autres structures, ou si vous rencontrez des difficultés pour pouvoir mettre en œuvre les conseils de prévention dans votre structure, n'hésitez pas à [contacter la permanence CFDT](#), qui pourra vous accompagner pour améliorer vos conditions de travail.

*Au travail, quand il fait chaud, même si je n'ai pas soif je pense à boire de l'eau.*

*Contre le coup de chaleur, un verre d'eau tous les quarts d'heure.*

---

## **Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail des DDI (4 mai et 4 juillet 2017)**

À l'ordre du jour de ces CHSCT :

- circulaire relative à la protection des agents ;
- baromètre social des DDI ;
- harmonisation financière de la participation de l'employeur à restauration collective ;
- points divers.

### **Circulaire relative à la protection des agents**

Les CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017, présidés par Serge Duval, directeur des services

administratifs et financiers, ont permis de finaliser le texte de la circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions en relation avec le public.

Ce texte s'inspire fortement du cadre préexistant au ministère en charge de l'agriculture [[voir l'instruction](#)], où [un guide de prévention est en cours d'élaboration](#) et précise certaines modalités, notamment pour les éventuels dépôt de plainte et actions en justice.

La CFDT a œuvré pour une publication rapide de ce texte, qui doit concourir, pour l'ensemble des agents en DDI, quelle que soit leur origine ministérielle, à une meilleure reconnaissance des situations d'agressions et à une meilleure prise en compte et accompagnement.

### **Baromètre social des DDI**

Après les derniers débats fin 2016 sur les [questions du baromètre social des DDI](#), l'enquête en ligne a été réalisée par la DSAF avec le soutien du SGMAP auprès de l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (DDI) et les directions départementales déléguées (DDD), du 25 janvier au 28 février 2017 .

La CFDT souligne que dans certaines directions l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, ce qui explique sans doute le faible taux de réponses (37 %).

L'exploitation des données a été confiée à un prestataire, BVA, qui a restitué en séance les éléments à l'échelle du territoire national. Chaque ministère a par ailleurs été destinataire des résultats concernant ses agents, et chaque direction départementale (DD) également.

La CFDT regrette qu'une analyse par ministère ou par DD n'ait pas été prévue dans le cadre de la présente instance et ne manquera pas de [solliciter les structures ad hoc](#). Elle ne s'interdit pas de porter à nouveau le sujet en interministériel si besoin.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la missions inter-inspections d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI](#), que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation, pour faire vivre les missions, avec les moyens adéquats, dans ces structures.

En réponse, l'administration indique qu'un groupe de travail « dialogue social » sera réuni en septembre 2017, pour se saisir notamment des conclusions du rapport.

## **Harmonisation financière de la participation de l'employeur à la restauration collective**

Une expérimentation menée en Normandie pour une harmonisation de la participation financière des employeurs à la restauration collective va être déployée en octobre 2017.

Cela concerne 14 services, représentant 1 872 agents répartis sur 57 sites, pour un nombre total de repas facturés en 2016 de 76 994.

Après une phase d'enquête en mai-juin sur les dispositifs existants dans les structures, l'objectif opérationnel est que, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant aient, à condition d'indices équivalente, le même reste à charge. Le programme 333 couvrira le surcoût de l'harmonisation. En fonction des résultats, un élargissement à toutes les DDI est envisagé pour 2018, puis aux directions régionales et préfetures en 2019-2020.

La CFDT considère cette expérimentation comme positive : l'harmonisation « par le haut » des conditions financières d'exercice étant un facteur non négligeable à la constitution de vraies communautés de travail. Mais nous n'avons aucune garantie quant à l'enveloppe budgétaire allouée pour le budget 2018. À suivre donc...

À noter : la Normandie fait également l'objet d'une expérimentation, retenue dans le cadre d'un dossier « innovation RH », concernant une prise en charge interministérielle (opérationnelle et financière) de la médecine de prévention.

## **Points divers : maladie de Lyme, télétravail et SEA en DDT(M)**

Enfin, à la demande des représentants des personnels, qui constatent une inquiétude croissante des agents concernant la [maladie de Lyme](#) et relèvent des initiatives intéressantes en matière de prévention dans plusieurs ministères (Agriculture et IGN notamment) qu'il conviendrait sans doute de mutualiser, l'administration a accepté de se saisir du sujet en interministériel.

La CFDT sera attentive à faire avancer ce sujet, tant au niveau de la prévention que de la reconnaissance en tant que maladie professionnelle.

La CFDT a souhaité que le sujet du télétravail soit porté à la prochaine réunion du CHSCT des DDI, pour en dresser un bilan quantitatif et qualitatif. En effet, l'application des textes est très disparate d'une direction à l'autre, certaines mettant en place des « chartes » allant à l'encontre des textes [[Lire la situation en Lozère](#)]. Dans chaque direction, la CFDT reste attentive aux conditions de mise en œuvre du télétravail, qui constitue un outil concret d'amélioration de la qualité de vie au travail, à condition que toute la chaîne de management « joue le jeu ».



La CFDT veillera enfin à ce que le sujet des SEA en DDT(M) puisse faire l'objet d'un examen en CHSCT des DDI en tant que de besoin.

Le [rapport réalisé par le cabinet Orseu](#) à la demande du CHSCT-M du MAA préconise en effet, non seulement des mesures à prendre au niveau ministériel, mais également au sein des communautés de travail des DDT(M). Après une première séquence de travail au sein des instances du MAA, à laquelle [la CFDT participe activement](#), il sera sans doute nécessaire de prendre des mesures en faveur des communautés de travail impactées.

Délégation CFDT : Géraldine Chadirat (DDT31), Myriam Prigent (DDPP29), Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier (DDPP91).

Pour toute question sur ces sujets, n'hésitez pas à [contacter](#) la permanence du SPAGri !

Retrouvez ce communiqué sur le site [CFDT Fonctions publiques](#).

---

## Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations

Ce CTM a été ouvert par le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Stéphane Travert, pour [un échange d'une heure trente avec les organisations syndicales](#).

Il était présidé par la secrétaire générale du ministère, Valérie Metrich-Hecquet, puis par Michel Magimel, son adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Géraldine Chadirat, Nadou Cadic et Denis van der Putten.

### CHSCT-REA

Les organisations syndicales ont souhaité interpeller l'administration sur le calendrier de travail

concernant les modifications de l'article 14 de l'arrêté de mars 2012 sur les CHSCT dans l'enseignement agricole et la mise en place d'instances locales pour traiter des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

L'administration indique que ce sujet sera revu à la rentrée, les changements au cabinet ministériel nécessitant de nouveaux arbitrages sur les projets de textes produits suite aux groupes de travail de ce printemps.

### **RIFSEEP pour les IPEF et les ISPV**

L'administration a considéré que les modalités d'adhésion au RIFSEEP pour les IPEF et pour les ISPV méritaient d'être approfondies en concertation avec la direction du budget. Les deux textes seront proposés au prochain CTM.

### **Accord PPCR dans l'enseignement supérieur agricole**

Dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », PPCR, deux projets de décrets concernant le statut des maîtres de conférence et des professeurs sont présentés au CTM : un projet de décret modifiant le décret n°92-171 du 21 février 1992 concernant le statut et un projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 concernant l'échelonnement indiciaire.

— pour les maîtres de conférence, ces projets de décrets procèdent à la création d'un échelon spécial terminal, appelé « échelon exceptionnel », dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. Seuls pourront être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe. L'investissement dans la mission d'enseignement sera notamment pris en compte ;

— pour les professeurs, les projets de décrets créent par ailleurs un 7<sup>e</sup> échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7<sup>e</sup> échelon est situé en hors échelle B. Son accès s'effectuera par voie d'ancienneté.

Les dispositions de ces deux décrets modifiés entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

La CFDT est très favorable à la publication de ces deux textes.

## **Recrutement des ACEN : résultat de l'expertise**

En 2016, de nombreux contractuels de l'enseignement agricole public, ACEN, nouvellement recrutés ont connu des difficultés financières du fait d'un versement tardif de leur rémunération.

Afin d'améliorer la gestion de leur embauche et le versement de leur rémunération, la sous-direction des carrières et des rémunérations, SDCAR, a commandé un audit de processus à un cabinet d'étude. Il en découle un plan d'actions qui sera mis en œuvre en plusieurs phases, dès la rentrée 2017.

Parmi les mesures concrètes envisagées, on peut noter :

- mise en place d'un dossier unique de recrutement ;
- dématérialisation des fiches de paye à destination des agents ;
- anticipation du renouvellement des agents contractuels (ACEN) ;
- dématérialisation des demandes de principe pour les titulaires ;
- mise à disposition des directeurs des informations sur les fourchettes de rémunération des agents ;
- anticipation de la campagne de mobilité des contractuels et réduction des délais de publication des résultats CCP et CAP ;
- anticipation de l'expertise emploi-titulaire en généralisant la transmission de la demande des titulaires au plus tard au 30 septembre ;
- engagement d'une réflexion sur la mobilité des agents en CDI.

La CFDT considère qu'il est souhaitable que les agents puissent être rémunérés dès le premier mois de travail, en touchant une avance sur salaire si besoin. En tout état de cause, il est inadmissible que des agents soient payés avec un retard de deux, voire trois mois. Aussi, elle souhaite que le plan d'action soit mis en place très rapidement et demande un bilan de ce plan d'action peu après la rentrée 2017.

Par ailleurs, la CFDT souhaite également que des mesures soient prises pour mettre fin à la mobilité perpétuelle des ACEN en CDI. Seul le secteur de l'enseignement fait vivre ce calvaire à des CDI.

Le service des ressources humaines souhaite lui aussi avancer sur ce dossier spécifique.

## **Présentation de la charte de gestion des IAE**

Depuis six mois la CFDT a participé activement à tous les [groupes de travail](#) préparatoires à l'élaboration de la charte de gestion des IAE.

La charte traite de toute la carrière des IAE (PPCR, troisième niveau de grade à accès fonctionnel, contrats de fin de carrière...), en rappelant les textes et en proposant des principes d'application. Elle rappelle le rôle prééminent de la CAP des IAE.

La CFDT salue cet important travail, qu'il serait utile d'étendre à d'autres corps (comme les TSMA et les attachés, par exemple) et souligne qu'il est important que les principes qui y sont rappelés soient appliqués par toutes les structures d'emploi des IAE (MTES, FAM, ASP, ONF...).

S'agissant des conditions de promouvabilité au grade d'IDAE et de la mise en place de la notion d'année « pivot », la CFDT note que le cas des agents ayant accédé au corps par la voie des concours de déprécarisation ou par intégration n'est pas abordé. Elle demande que cette notion, déjà très discutée dans les cas « classiques » de déroulements de carrière, ne soit pas applicable à ces agents, dont la diversité des parcours doit être reconnue et analysée au cas par cas.

Après débat, le sujet faisant l'objet de divergences de vues de la part de certaines organisations syndicales, l'administration accepte de revoir la rédaction du paragraphe concerné.

## **AGORHA : évolution prévisible**

Depuis sa mise en place, le logiciel de gestion des ressources humaines du ministère, Agorha, connaît des problèmes récurrents d'évolution et de dysfonctionnements.

En 2016, trois ministères ont basculé sur un système interministériel : RenoiRH. À l'horizon 2019, le MTES l'adoptera lui aussi. Au total, RenoiRH gèrera 120 000 dossiers agents, dont une part importante des agents des DDI.

Dans ces conditions, le ministère a fait réaliser une étude comparative sur les avantages et inconvénients des deux scénarios suivants :

— scénario 1 : continuité autour de la stabilisation et de l'évolution d'Agorha, ce qui assure une totale autonomie de gestion au ministère ;

— scénario 2 : bascule de la majorité du SIRH du MAA dans RenoïRH, ce qui permettrait la simplification des échanges entre ministères (documentation, dossiers des agents...) et de générer des économies.

Le choix entre les deux scénarios se fera à l'automne 2017. Si la bascule vers RenoïRH était retenue, sa mise en œuvre se ferait au cours du troisième trimestre 2019.

Pour la CFDT, il est important de ne pas retomber dans les mêmes écueils que depuis 2012. La robustesse et la souplesse de RenoïRH doivent être évaluées. Si les services rendus aux agents par les deux systèmes sont équivalents, c'est l'avis des utilisateurs du SIRH du MAA qui doit prévaloir ; en tout état de cause, leurs besoins en formation devront être anticipés.

### **Bilan de la mise en œuvre du télétravail**

La CFDT apprécie le [travail d'enquête](#) réalisé pour présenter ce bilan, qui couvre uniquement les services du MAA, hors DDI. Elle souligne la frilosité de certaines directions dans l'application de ce droit pour les agents. Elle rapporte que [les motifs de refus opposés aux demandes des agents sont parfois irrecevables](#).

La CFDT estime qu'une harmonisation des critères de réponse aux demandes des agents devrait permettre une plus grande équité de traitement entre les agents du ministère. Elle souhaite que ces critères soient aussi étendus aux agents en DDI.

La CFDT demande que cette enquête soit pérennisée, approfondie (évolution dans le temps et par type de structure) et incluse dans le bilan social du ministère.

L'administration ne voit pas d'inconvénient à valoriser cette « photographie » du télétravail au MAA dans le bilan social.

### **Point d'actualité sur les inspections dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments**

#### **— Alim'confiance**

[Alim'confiance](#) est un dispositif de communication en direction des consommateurs, pour les

informer des résultats des contrôles sanitaires en remise directe. Quoiqu'Alim'confiance puisse valoriser le travail des agents qui effectuent des contrôles sanitaires sur le terrain, la CFDT s'interroge sur la situation délicate dans laquelle ce dispositif les place : les administrations qui pilotent les contrôles donnent des consignes divergentes qui amènent à des incompréhensions entre collègues et à des différends avec les professionnels contrôlés.

La CFDT demande d'une part que la concertation entre toutes les parties prenantes du dispositif de contrôle soit renforcée et d'autre part que le dispositif d'affichage des résultats soit sincère et complet vis-à-vis du consommateur. Par exemple, est-il souhaitable d'afficher un *smiley* « très satisfaisant » s'agissant des conditions d'hygiène, si par ailleurs d'autres contrôles ont révélé un manque de loyauté (fraude) ? Ne pourrait-on pas se limiter à une mise en ligne des résultats où des explications permettraient d'éviter toute interprétation erronée ?

À l'initiative de la DGAL, des rencontres régionales sont organisées depuis un mois avec l'appui de DRAAF volontaires. Tous les agents des DD(CS)PP sont invités à y participer. Quatre ont été réalisées en juin, quatre sont programmées à la rentrée, dans le but d'échanger sur les difficultés rencontrées sur le terrain et d'harmoniser les pratiques. Toutes les régions seront visitées d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

La CFDT attire aussi l'attention sur les difficultés que pourraient connaître les services devant un éventuel afflux de demandes de « recontrôle » de la part des professionnels qui chercheraient à obtenir un meilleur *smiley*, après mise en œuvre des mesures correctives. Une évaluation du dispositif semble donc nécessaire à court terme.

L'administration indique qu'une évaluation est prévue en 2018.

### **– Prise en compte des dispositifs d'agrément dans le contrôle sanitaire agro-alimentaire**

Suite à une interpellation de la CFDT lors du CTM du 23 mars 2017 concernant un audit programmé en mars à la DDPP du Finistère, la DGAL a produit une [note explicative](#) présentée en séance.

Les contrôles officiels de la qualité sanitaire des denrées alimentaires sont programmés à partir d'une analyse de risque pour laquelle les inspecteurs s'appuient sur tous les documents disponibles permettant de faciliter l'accomplissement de leurs missions, dont

notamment les résultats des audits menés sur la base de dispositifs privés de certification (1 200 établissements concernés sur les 22 000 assujettis). Les dispositifs privés suivent un référentiel dont l'objectif est la mise en place d'un plan de maîtrise sanitaire, lequel est audité pour vérifier son efficacité.

L'administration envisage d'étudier comment ces éléments peuvent être pris en compte dans la stratégie globale de contrôles officiels, depuis leur réalisation jusqu'à une possible prise en compte dans la programmation des contrôles. Le temps qui pourrait être gagné sur les plus grosses entreprises serait redéployé pour renforcer les contrôles sur les plus petites. Les inspecteurs ne feront pas moins de contrôles et ils seront également amenés à faire des contrôles de second niveau auprès des certificateurs.

C'est un système « gagnant-gagnant » qui peut éviter aux organismes certificateurs de certifier une entreprise qui serait prise en défaut par les services de contrôle du MAA.

La CFDT estime que l'échange de données dans le cadre des audits privés et des contrôles officiels est positif. Néanmoins, la CFDT pense souhaitable que les contrôles officiels soient assurés par des fonctionnaires pour garantir l'impartialité des avis. La CFDT estime que les agents doivent conserver la maîtrise de leurs activités de contrôle. La CFDT souligne que, quelle que soit l'évolution des démarches de contrôle, il est indispensable que l'État conserve toute son expertise technique.

### **Retraites de l'État**

Les agents relevant du régime des retraites de l'État disposeront à compter du mois d'octobre 2017 d'un espace numérique sécurisé personnel, [ENSAP](#), leur permettant de consulter, de vérifier et faire corriger leur compte individuel retraite, CIR.

Cette évolution du parcours usager n'a pas d'incidence sur l'organisation des services du MAA (bureau des pensions) quant à la procédure de liquidation des pensions : l'arrêté de radiation et le traitement des invalidités restent de sa compétence.

La demande de retraite est de l'initiative de l'agent. Sur ce dernier point, la demande de départ en retraite sera dématérialisée au second semestre 2017, afin d'alléger la procédure pour les intéressés et de sécuriser les transmissions d'informations vers le service des retraites de l'État, SRE et les employeurs.

Une communication en direction de tous les agents fonctionnaires relevant de la communauté de travail du ministère de l'agriculture est prévue par note de service et lettre Info#RH, afin de

présenter cette nouvelle offre de services et ses modalités pratiques.

### Questions diverses

1) La CFDT souhaite connaître l'**avenir des textes** présentés aux instances paritaires et **non encore parus** : la création du corps des directeurs d'EPL, les modifications du statut d'emploi des inspecteurs de l'enseignement agricole, le PPCR des enseignants-chercheurs.

L'administration attend l'arbitrage du ministre sur les statuts des directeurs. Elle nous informe que le texte de création d'un statut d'emploi pour les inspecteurs est dans le circuit administratif mais que tous les textes en cours sont en instance suite au changement de mandature.

2) Comme les résultats du **baromètre social des DDI** ont été restitués auprès de chaque ministère pour leurs agents, la CFDT demande ce qu'il en est au MAA.

L'administration indique que ces résultats seront présentés en septembre aux organisations syndicales dans un groupe de travail spécifique.

Le baromètre social du MAA, prévu initialement ce printemps, devrait être lancé en septembre.

3) La CFDT s'interroge sur les conditions pratiques de **retour des agents de la DPMA au ministère de l'Agriculture** : modalités du travail interministériel, notamment pour la gestion des fonds européens, niveau de souplesse pour postuler à des emplois du MTES.

La décision du retour de la DPMA au MAA est très récente. L'administration souligne que son décret d'attribution est inchangé. Les missions restent les mêmes, donc les relations avec d'autres directions seront sans changement, d'autant que leur implantation géographique à La Défense n'est pas remise en cause.

Pour l'administration, ces agents ont l'habitude de passer d'un ministère à l'autre. Comme la DPMA a un faible effectif, il sera fait un examen au cas par cas des demandes de mobilité, pour éviter notamment les écueils liés au compteur interministériel.



Toutefois, le compteur s'appliquera pour les nouveaux arrivants à la DPMA.

4) **ZUS** : Les agents relevant d'un corps du ministère chargé de l'agriculture ayant été affectés dans une structure située en zone urbaine sensible, ZUS, entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et le 31 décembre 2014 ont été invités par note de service (SG/SRH/SDMEC/2016-398 du 12 mai 2016) à se faire recenser en vue de pouvoir prétendre aux avantages spécifiques d'ancienneté, ASA, accordés aux agents de l'État affectés dans les quartiers urbains difficiles, en vertu du décret n° 95-313 du 21 mars 1995.

Dans ce cadre, le MAA a reçu 475 demandes portant sur 738 périodes. À ce stade, 36 dossiers ont été rejetés et le reste est traité en commençant par les dossiers des agents proches de la retraite.

#### 5) **Attractivité des postes** :

— considérant que certains types de postes sont très peu attractifs, l'administration indique qu'une campagne de communication est en réflexion afin d'attirer des candidats sur ces postes, notamment pour les métiers de techniciens et d'enseignants ;

— par ailleurs, dans certaines directions départementales, des embauches d'agents contractuels sont faites sur des postes d'encadrement intermédiaire, dans l'objectif de stabiliser les équipes particulièrement touchées par des vacances de postes, notamment dans les SEA.

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

---

## Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017

Le CHSCT-M du MAA s'est réuni pour la deuxième fois cette année le 23 juin 2017, sous la présidence d'Anne Perret.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard et Myriam Prigent.

### **Situation dans les SEA**

La CFDT a pris acte des mesures d'accompagnement prises par l'administration pour remédier à la crise actuelle traversée par les SEA. Mais ces mesures sont cependant largement insuffisantes !

Il faut maintenant :

- déployer des moyens humains supplémentaires ;
- mettre en place un véritable réseau d'expertise ;
- simplifier les procédures ;
- fiabiliser les outils informatiques ;
- faciliter les échanges entre les différents acteurs impliqués dans la gestion de la PAC ;
- rassurer les agents et reconnaître leur investissement.

Toutes ces préconisations sont clairement exposées dans le rapport ORSEU, et le dernier rapport inter-inspections sur l'organisation et le fonctionnement des DDI souligne notamment la question préoccupante de l'adéquation missions-moyens suite aux fortes réductions d'effectifs !

L'administration centrale doit assurer un pilotage fort et courageux en reprenant toute sa place.

Les équipes sur le terrain sont épuisées et désabusées, nos partenaires et usagers exaspérés par les retards accumulés dans le traitement de leurs dossiers.

Le temps des discours est terminé, l'heure n'est plus aux constats mais à l'action rapide et volontaire. La crédibilité du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation est en jeu.

La CFDT sera force de proposition tout en restant vigilante sur ce dossier brûlant. Deux groupes de travail ont été mis en place. Nous sommes particulièrement inquiets concernant la suite des travaux animés par la DGPE, les principaux pilotes ayant changé d'affectation.

Nous souhaitons reprendre le plus rapidement possible les travaux au sein des différents groupes définis lors de la réunion du 6 juin à la DGPE.

En réponse, l'administration centrale a confirmé sa volonté de piloter de manière « forte et courageuse » le dossier de la crise des services d'économie agricole (SEA) en mobilisant des moyens supplémentaires pour des réponses concrètes.

Le rapport du cabinet « ORSEU » a été diffusé, y compris pour information au comité technique des DDI.

Quatre groupes de travail nationaux ont été créés et regroupent les multiples acteurs concernés :

1. Gouvernance et pilotage national, communication avec les usagers, simplification.
2. Outil ISIS : conception, ergonomie, fiabilité et calendrier de développement OSIRIS.
3. Outil OSIRIS : conception, ergonomie, fiabilité et calendrier de développement.
4. Relations entre les partenaires et organisation de réseaux d'experts.

Des groupes régionaux pilotés par les DRAAF seront également mis en place cet automne. Ils traiteront de la gouvernance FEADER (moyens humains et instrumentation) et de l'organisation régionale de réseaux métiers.

En parallèle, des ateliers d'échanges de pratiques et des formations courtes sont conduits (par exemple : [organisation d'ateliers de co-développement](#), ou stages pour gérer la détresse des agriculteurs).

L'administration se veut rassurante sur l'évolution de la situation dans les SEA et indique que fin juin, 95% des paiements seront effectués. Les retards considérables commencent à être rattrapés. La possibilité de voir, en 2018, la fin de cette crise se profile.

La CFDT estime que la vision de l'administration est trop optimiste et que la crise ne s'arrêtera pas sans s'attaquer aux causes structurelles. C'est d'ailleurs ce que relève, après les ISST et les organisations syndicales, le rapport ORSEU, particulièrement pour ce qui concerne le second pilier (FEADER) pour les mois à venir.

## Handicap

Sur la question du handicap, nous pensons qu'une impulsion générale, au-delà d'une simple communication, avec une véritable prise en compte des situations particulières est indispensable...

En effet, des dossiers lourds sont en attente de règlement... faute d'être bien gérés à temps ! Ces situations concernent particulièrement l'adaptation des postes lors d'aggravation d'un handicap ou/et lors de retour d'un congé longue maladie.

La présidente rappelle qu'un comité de pilotage « Handicap » suivra la réalisation du plan d'action.

Pour la CFDT, ce comité ne répond pas à notre demande. C'est une cellule « handicap » composée d'IGAPS spécialisés, d'ISST, du référent handicap, de personnes ressource du SRH, qui permettrait d'accompagner réellement et efficacement les structures qui font face à des situations complexes.

Concernant le plan « Handicap » 2017-2019, l'administration apporte les éléments suivants :

- baisse du budget affecté proche de 25% ;
- 25 personnes ont suivi la formation « ambassadeur handicap » ;
- le réseau d'ambassadeurs compte 34 ambassadeurs ;
- existence d'un forum de discussion.

La baisse du budget est regrettable ; la CFDT sera néanmoins vigilante à ce que l'administration mobilise les moyens adéquats pour les agents en situation de handicap.

Site à consulter : <http://handicap.agriculture.gouv.fr/>

## Canicule

La CFDT interpelle l'administration sur cette actualité « brûlante »... nous pensons qu'un message de prévention et d'assouplissement des horaires de travail en période de canicule, envoyés aux

directeurs pour diffusion aux agents, comme cela a été fait en DDI, serait de nature à conforter l'action du ministère en matière de prévention des risques et de santé au travail.

Une information a été mise en ligne sur l'intranet du ministère. L'administration considère avant tout que c'est le niveau local qui possède l'expertise nécessaire pour traiter cette question. Un message adressé aux directeurs sera envoyé afin de les inciter à plus de réactivité.

La CFDT souhaite insister sur l'assouplissement des horaires de travail en période de canicule. Les DDI dérogent beaucoup plus facilement au RIALTO que les DRAAF. Une information du secrétariat général du MAA semble nécessaire pour permettre ces assouplissements temporaires en DRAAF. Les négociations difficiles sur la récupération des heures supplémentaires ont montré à ce sujet le peu de marges de manœuvre laissé au niveau local !

### **Plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) des agents en abattoirs**

Préparation de la passation du marché public de prestation pour recours aux compétences conseil ergonomie / chaîne abattage. Objectif : boucler le dossier fin 2017. Un dispositif de formation, gratuit et à distance, « numérique » (*e-learning*), complémentaire des formations traditionnelles va être proposé aux agents (durée une heure), en mars 2018. Une information présentant le dispositif sera faite, notamment au moyen d'une note de service. Un ouvrage de référence va aussi être distribué.

### **Agressions des agents**

Un guide pratique « vivant » à destination des agents du MAA est en fin de rédaction pour les aider à gérer des situations conflictuelles avec agressions, qu'elles soient le fait d'usagers ou entre collègues (publication fin 2017).

Dans l'attente de ce guide, la CFDT vous rappelle que toute agression doit faire l'objet d'un signalement *via* [la fiche dédiée](#).

## Équipements de protection individuelle (EPI)

L'objectif est de revoir l'ensemble du marché public de la DGAL en réalisant un nouveau cahier des charges afin d'équiper les agents d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés. Un questionnaire (en cours d'élaboration) sera adressé aux agents pour bien identifier leurs besoins dans ce domaine.

## Exposition aux pesticides des agents lors de contrôles en exploitation

Un étudiant en Master réalise un mémoire permettant de mieux connaître l'exposition de nos agents (SRAL, SIVEP) aux pesticides, domaine où l'on ne disposait d'aucune donnée au MAA. La plupart des pesticides recensés sont des cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques. Les premiers résultats indiquent que ces agents sont peu exposés. Le risque existe cependant et devra être maîtrisé. Début 2018, le programme va s'élargir en intégrant les exploitations des lycées agricoles et les laboratoires des écoles du supérieur.

Pour tous ces sujets, n'hésitez pas à contacter vos représentants au CHSCT-M du MAA, ou la [permanence CFDT](#).

---

## CHSCT ministériel : groupe de travail « Agressions » du 17 mai 2017

Ce groupe de travail était présidé par **Anne Perret**, présidente du CHSCT-M, et portait sur le **projet de « guide méthodologique - prévenir les violences au travail »**, en cours de finalisation.

La CFDT était représentée par **Jean-François Le Clanche** et **Frédéric Mahé**.

La CFDT avec les autres membres du CHSCT-M ont participé au Ministère à la construction d'un guide de prévention destiné aux agents ( enseignement agricole, centrale, services déconcentrés) victimes d'agressions dans le cadre de leur travail. Ces agressions peuvent être provoquées en interne par des collègues mais aussi par des administrés ou des usagers.

Après avoir défini ce que sont les différents niveaux d'agression, le guide donnera des conseils pragmatiques et des consignes concrètes aux agents afin de les aider dans la gestion de ce type d'incident en précisant la conduite à tenir.

Les représentants CFDT se sont entourés d'experts issus du terrain pour être force de propositions en insistant notamment sur :

- le rôle primordial du dialogue et de la nécessaire implication de tous,
- le rôle essentiel de la formation continue de nos agents,
- l'implication des élèves dans la construction des règles de vie commune,
- le traitement de l'État de Stress Post Traumatique.

Une fois édité et validé, ce guide sera diffusé gratuitement. Cet outil est un des éléments qui favorisera la montée en compétence de notre communauté sur ces questions sensibles.

La prochaine réunion pour la finalisation définitive est prévue pour septembre 2017.

---

## **Comité technique spécial de la DGAL (20 avril 2017)**

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 20 avril 2017 sous la présidence de M. Dehaumont, directeur général.

Le SPagri-CFDT était représenté par Morgane Goudet, Mélanie Picherot et Géraldine Chadirat.

La séance a débuté par une présentation du tableau de suivi des actions en cours, permettant

d'identifier les sujets à réactiver : RIALTO, mission OMM sur les métiers de santé et protection des végétaux, et restaurant inter-entreprises de Vaugirard.

L'ordre du jour a ensuite permis d'aborder les sujets suivants : diagnostic RPS, projet de bilan social 2016, sécurité et médecine du travail, locaux, télétravail, plan stratégique à la BNEVP, retour d'expérience sur la gestion de la crise IAHP.

S'agissant des **risques psycho-sociaux (RPS)**, le SPAGri-CFDT a relevé le décalage dans le temps entre l'enquête-questionnaire de février 2016 et les entretiens ... la gestion de l'influenza aviaire ayant sans doute impacté les réponses de la seconde phase. C'est un point à prendre en compte au stade de l'élaboration du plan d'actions, pour lequel les agents sont en attente. Il serait également intéressant de renouveler le questionnaire en ligne régulièrement, pour mesurer l'évolution de la situation.

M. Stainer précise que le groupe de travail va être réactivé pour l'élaboration du plan d'action, avec une première réunion en mai, et un objectif de mise en œuvre dès la fin 2017. La composition du groupe de travail sera modifiée, pour impliquer plus fortement l'encadrement intermédiaire, et bénéficier de l'appui de l'assistante de prévention en phase de mise en œuvre dans les services. Par ailleurs, Gauthier Bayle poursuivra sa mission d'accompagnement ; il pourra sans doute éclairer la pertinence de mener régulièrement des enquêtes auprès des agents de la DGAL, en regard de la mise en place par ailleurs du baromètre social au MAAF. Une méthode plus collaborative sera mise en place pour mieux prendre en compte les RPS ; elle passera par une présence plus forte de la MAG et de l'agent de prévention dans les réunions de sous-directions.

Parmi les sujets possiblement générateurs de RPS, le SPAGri-CFDT a attiré l'attention de la direction sur le projet de **déménagement de la SDQSPV** (ayant pour but de faire mieux correspondre la disposition physique des agents avec le nouvel organigramme) : plus de 2 ans après la réorganisation, la question de la nécessité du déménagement de l'ensemble des personnels ne mérite-t-elle pas d'être réévaluée à l'aune des dysfonctionnements qui auraient été constatés — ou non —, et du coût (humain et financier) de l'opération ?

La direction a reconnu que le sujet était en instance depuis longtemps, et a précisé que le sujet avait été confié à M. Ferreira, qui consultera les personnels. La possibilité de



faire des travaux (modification des cloisons modulaires) a par ailleurs été évoquée.

Un focus particulier a été fait par la mission des urgences sanitaire (MUS) sur la gestion de la crise d'**influenza aviaire hautement pathogène** (IAHP), pour préciser qu'une démarche d'analyse a été confiée à l'[INHESJ](#), dont le but est de tirer des enseignements pour améliorer la gestion des crises à venir. Ce retour d'expérience (Retex) a débuté en novembre 2016, avec une phase de collecte de données et d'interviews des acteurs en cours, qui se trouve coïncider avec la gestion de la deuxième crise et permet une observation « en temps réel ». Les conclusions sont attendues pour fin juin.

Le SPAGri-CFDT insiste pour que la collecte d'information et la phase d'observation sortent du périmètre « DGAL-Paris » pour s'intéresser également aux services déconcentrés concernés : ceux du Sud-Ouest, mais également les services contributeurs venus en renfort. La fatigue et le mal-être des agents, y compris d'encadrement, a été signalé en [CHSCT-M](#) par le réseau des ISST du MAAF, qui ont indiqué avoir mobilisé des dispositifs spécifiques de soutien psychologique... Il est sans doute judicieux de bénéficier de leur analyse dans le cadre du Retex.

Par ailleurs, le SPAGri-CFDT suggère l'organisation d'un séminaire dans le Sud-Ouest, afin d'une part de partager les éléments du Retex-IAHP avec l'ensemble des agents concernés dans les services déconcentrés, et d'autre part de lancer la mise en œuvre du plan d'actions, permettant ainsi de disposer de meilleures perspectives pour l'avenir.

La direction précise que le travail du prestataire inclut des entretiens dans les services déconcentrés et va étudier la possibilité d'organiser un séminaire en septembre.

S'agissant des premiers éléments du **bilan social 2016** présenté en séance, les organisations syndicales ont renouvelé leur souhait de disposer d'éléments comparables pour toutes les directions de l'administration centrale (comme cela avait déjà été demandé par le SPAGri-CFDT lors du dernier [CT-AC](#)). Le faible taux de réalisation des entretiens annuels dans certaines sous-directions a également été relevé, pour signaler à quel point cela était préjudiciable aux agents, mais également aux équipes, et pour demander une vigilance particulière en 2017.

La mise en œuvre du **télétravail** se poursuit, avec 19 agents concernés à ce jour, en privilégiant une

réflexion à l'échelle des bureaux, pour que l'organisation des équipes soit réfléchi en amont, dans la même logique que l'expérimentation du BASCA, dont le bilan est très positif. C'est la raison pour laquelle aucune « campagne » n'a été organisée après la publication des textes à l'été 2016.

Tout en reconnaissant l'intérêt de la méthode, les représentants du personnel relèvent qu'un certain nombre de bureaux n'ont engagé aucune démarche et que les agents s'interrogent. Le SPAGri-CFDT suggère qu'*a minima* un sondage soit fait sur l'ensemble de la DGAL pour pouvoir identifier les agents en demande... dans le but, d'une part de prioriser la réflexion des organisations d'équipe là où la demande est forte, et d'autre part de satisfaire les agents dont le télétravail aurait peu d'impact (une demi-journée par semaine par exemple). L'expérience des services qui ont organisé des « campagnes » de télétravail montre par ailleurs qu'ils n'ont pas eu à traiter un grand nombre de demandes et qu'elles portent sur un nombre limité de jours : les agents sont soucieux, tant pour eux que pour leurs collègues, d'une réussite progressive du dispositif.

La direction s'engage à organiser une information à tous les agents, pour expliquer la méthode... et peut être sonder les personnels ?

Les sujets **sécurité et médecine du travail** ont par ailleurs permis d'évoquer :

- la nécessaire communication du planning prévisionnel des permanences des infirmières de prévention à Vaugirard, sans quoi il sera impossible de programmer des diagnostics de postes de travail avec les agents ;
- la mise en place d'une [boîte mail fonctionnelle](#) en complément des registres papier, permettant une meilleure confidentialité. Cette boîte fonctionnelle est relevée par l'assistante de prévention, le chef de MAG ou le directeur général, avec engagement à donner suite et à rendre compte en CHSCT-DGAL. En particulier, cette boîte peut constituer un bon moyen de signalement des agressions, pour les agents qui souhaitent garder un certain anonymat et craignent donc de s'engager dans la procédure prévue par la [note de service](#), qui reste cependant à privilégier et à expliquer et promouvoir dans les services ;
- la formation de 8 sauveteurs secouristes du travail en 2017 ;
- les perspectives de formation liées au risque incendie et des rôles des guides et serre-files à l'ensemble des agents ;

— la révision du DU-AC, dans lequel les risques spécifiques de la DGAL devront être bien identifiés, notamment pour les agents réalisant des visites sur le terrain ou la BNEVP.

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à contacter [vos représentants SPAGri-CFDT](#).

---

## **Appuis financiers aux services pour les questions d'hygiène et de sécurité des agents du MAAF**

Chaque année les membres du CHSCT du ministère de l'Agriculture (administration et représentants du personnel) étudient les projets issus des services déconcentrés (DRAAF, DDI, etc.) et des établissements d'enseignement agricole (école vétérinaire, d'agronomie, lycée agricole...).

Plus de 48 structures ont déposé des dossiers au titre de l'année 2017, pour un montant de 170 000 €. Beaucoup sont innovants, comme par exemple certaines interventions d'ergonomes. L'année 2017 compte également beaucoup de dossiers diagnostics et plans d'actions RPS, particulièrement dans l'enseignement agricole, où le retard tendra ainsi à se résorber.

Pour pouvoir être bénéficiaire d'une subvention, il faut que le projet soit construit par un collectif de travail et qu'il porte sur une priorité du ministère (en ce moment, la prévention des RPS - risques psycho-sociaux) déclinée dans le plan national de prévention.

Cette année, beaucoup de projets présentés visaient l'organisation et le suivi d'une formation. Ce type de projet ne rentre pas dans le champ des crédits CHSCT-M mais dans celui de Formco : ils ont donc été mécaniquement recalés.

Au final, 26 dossiers ont été retenus à l'issue de la séance de travail du 16 mars 2017, pour un montant total de crédits de 81 500 €.

Pour information, la subvention accordée ne dépasse pas (sauf cas exceptionnel) 4 000 €. Il faut que les services en tiennent compte dans la demande de subvention pour ne pas être déçus. Certains projets contenaient un budget inutilement gonflé (ex. : frais de photocopie de 300 €).

Les projets faisant appel à un cofinancement et non pas à un financement intégral ont été privilégiés, le CHSCTM y voyant un signe d'engagement de la structure.

Pour construire un projet, il est judicieux de consulter l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail) qui couvre votre région. Vous pouvez également nous contacter afin de bénéficier de nos conseils et de notre expérience.

---

## Compte rendu du CHSCT-M du 22 mars 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 22 mars sous la présidence d'Anne Perret, inspectrice générale de l'agriculture.

Parmi les points abordés à l'ordre du jour, figuraient notamment l'expertise des services d'économie agricole, le rapport d'activité des ISST et le bilan des agressions signalées pour l'année 2016.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (SPAgri) et Jean-François Le Clanche (SGEN).

Une déclaration intersyndicale a été lue en début de séance (voir pièce jointe), portant notamment sur la situation dans les services d'économie agricole (SEA) et les risques psycho-sociaux (RPS), ainsi que sur les instances en charge de l'hygiène, de la sécurité, et des conditions de travail dans l'enseignement agricole.

La CFDT a complété cette intervention avec une interpellation (voir pièce jointe) concernant l'**influenza aviaire** et son impact sur la santé des agents des DRAAF et DD(CS)PP du Sud-Ouest, qui, pour la deuxième année consécutive, assument une surcharge de travail importante pour organiser l'abattage massif de canards, et font face à la détresse des producteurs... avec pour seule

perspective de devoir recommencer l'an prochain. Ne peut-on pas faire rapidement un retour d'expérience (« Retex ») de ces deux années de crise sanitaire, de sorte à produire des outils concrets, des méthodes, et à dimensionner les besoins en ressources humaines (y compris pour les renforts venus des autres départements) ?

L'administration a salué la mobilisation des agents en poste sur la zone touchée, et celle des agents de DD(CS)PP d'autres régions de France, venus appuyer leurs collègues, et dont le renfort a été salubre. Une première phase de Retex est effectivement initiée, au sein de la DGAL, diligentée par l'[INHESJ](#). À l'issue, une deuxième phase est prévue en services déconcentrés, incluant les IGAPS et les acteurs SST.

Il est précisé que l'appui psychologique IAPR a été mobilisé sur deux DDPP.

La CFDT a également sollicité un point d'actualité sur la situation à l'abattoir de porcelets de Feuchy (62), où les agents DDPP ont fait valoir le droit de retrait le 13 mars dernier suite à des fuites observées sur la cuve à CO2 (qui sert à anesthésier les animaux).

Il est précisé que l'abattage a été stoppé lundi 20, en vue d'un diagnostic technique et de réparations par l'industriel, après une visite sur site et un CHSCT exceptionnel de la DDPP le 16 mars. Il est souligné que toutes les actions menées, tant par l'administration, par l'industriel, que par les agents, l'ont été dans un profond respect des textes en vigueur et prévus pour de telles situations.

**S'agissant des points à l'ordre du jour :**

– **Expertise SEA : voir la [communication spéciale CFDT et la diaporama de présentation du cabinet Orseu](#) ;**

– **Rapport d'activité des ISST du MAAF : deux sujets attirent notre attention :**

● **DRAAF fusionnées :**

Les ISST relèvent les nombreux déplacements inter-sites, qui perturbent l'organisation des agents, les difficultés à construire une vraie communauté de travail, et plus grave,

un déficit de dialogue social concomitant !...

Au vu de ce constat alarmant, **la CFDT renouvelle sa demande d'évaluation *in itinere* des fusions**. Plus d'un an après, il est temps de faire un premier diagnostic permettant d'ajuster, au besoin, les mesures d'accompagnement des services pour solutionner les problèmes structurels qui ont émergé de cette réforme menée au pas de charge. Faudra-t-il, comme pour les SEA, attendre le point de non-retour pour qu'un plan d'action soit déclenché ?

● Réunions des CHSCT/CoHS :

Sur 13 CHSCT-REA, 4 ne se sont pas réunis en 2016, et 4 autres ne se sont réunis qu'une fois. Du côté des CoHS, par contre, seulement 9 ne se sont pas réunis (sur 200).

L'ensemble des OS a réaffirmé avec insistance que **le dialogue social, particulièrement concernant les sujets SST, n'est pas une option !** et un rappel à l'ordre des présidents concernés est demandé.

La CFDT relève cependant dans le rapport des ISST que, lorsque les CoHS se saisissent des sujets de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les instances fonctionnent mieux et la situation des agents s'améliore. Les exemples ne sont pas rares et la CFDT souhaite qu'ils fassent école et que la possibilité d'examiner ces questions au sein des communautés de travail des établissements soit retenue dans l'organisation pour la rentrée 2017.

— **Bilan 2016 des agressions signalées.**

On observe une nette progression des agressions signalées (on passe de 23 en 2015 à 89 en 2016, dont 20% ont fait l'objet d'une demande de soutien psychologique). Cela n'est probablement pas dû à une dégradation de la situation, mais plus probablement à la formalisation de la fiche de signalement et à la publication de la note de service afférente.

La CFDT salue les efforts réalisés par les services pour l'appropriation de ces outils, mais estime qu'on est encore loin d'une vision exhaustive de la situation. Elle engage chacun à consulter et utiliser ces [documents](#), en cas de besoin. Le sujet sera aussi abordé au prochain CHSCT des DDI, où la CFDT sera présente.

[DL intersyndicale CHSCTM 22 mars 2017](#)

[DL SPAgri CHSCTM 22 mars 2017 définitive](#)

[CR CHSCTM 22 mars 2017](#)

---

## Situation dans les Services d'économie agricole (SEA) : premiers retours de l'expertise

À la [demande des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel \(CHSCT-M\)](#), une expertise au titre de l'article 55-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 a été diligentée, suite aux nombreuses interpellations des organisations syndicales dans toutes les instances de dialogue social depuis 2015, sur les problèmes structurels que connaissent les SEA.

Le cabinet [Orseu](#) a mené cette expertise entre novembre 2016 et mars 2017 et a rendu ses conclusions et préconisations, qui ont été débattues en Comité de pilotage (Copil) de l'étude, en réunion des chefs de SEA, en CHSCT-M et en CTM, entre le 13 et le 23 mars.

**Vous trouverez ci-dessous le diaporama du cabinet Orseu.** Le rapport définitif devrait paraître prochainement.

[CR CHSCTM situation SEA 22 mars 2017](#)

[Expertise SEA\\_diaporama\\_Orseu](#)

## **CTM exceptionnel relatif à la situation de l'ONF (31 janvier 2017)**

La réunion était présidée par Mme la secrétaire générale du MAAF accompagnée de l'adjoint au chef du service RH, du sous-directeur aux relations sociales et du DRH de l'ONF. La participation du SNUPFEN Solidaires, syndicat représentatif à l'ONF mais non présent au CTM a été acceptée à l'unanimité des présents

Après la lecture du document préparatoire intersyndical, un tour de table de tous les représentants des personnels a permis de :

- souligner unanimement que la dégradation du dialogue social à l'ONF n'était plus acceptable ;
- mettre en évidence que le dysfonctionnement du CCHSCT, le non-respect des conclusions et des recommandations de l'audit socio-organisationnel de 2012, ainsi que l'absence d'un inspecteur de la sécurité et de la santé au travail depuis plus d'un an ;
- rappeler que le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel est l'un des signes du bon déroulement du dialogue social et que c'est la qualité du débat, des échanges, et de l'écoute réciproques qui fait vivre le dialogue social ;
- établir l'absence de transmission de documents réclamés par les représentants des personnels du CCHSCT à la direction générale.

Mme la secrétaire générale et le DRH de l'ONF ont apporté des éléments de réponse. En particulier, ils ont indiqué que le COP (contrat d'objectifs et de performance) constituait pour l'établissement une opportunité de stopper l'hémorragie des effectifs subie depuis plus de 10 ans, tout en posant les bases d'un équilibre financier, largement obtenu grâce à des mesures d'allègement de charges et une subvention d'équilibre de l'État. Parallèlement, un nouvel équilibre est prévu pour ce qui est du statut des agents : remplacement de 30% des fonctionnaires par des personnels de droit privé sans aller au-delà.

Les organisations syndicales de l'ONF ont informé Mme la secrétaire générale de l'existence d'une note présentée par la direction générale au CTC de l'ONF du 26 janvier 2017 qui instaure la mise en appel de candidature de tous les postes d'encadrement techniques de terrain à la fois dans les cycles des CAP mais également dans les circuits, externes à l'ONF, ce qui revient à accepter des offres d'emplois du secteur privé. Cette note prévoit également la création de jurys de recrutement.



Plutôt que systématiser une « mise en concurrence » entre statuts publics et privés pour tous les postes, les organisations syndicales ont sollicité une réflexion de fond sur les missions et sur une cartographie des emplois.

Après avoir rappelé qu'il n'était pas question de remettre en cause le COP, Mme la secrétaire générale a pris les engagements suivants :

- le recrutement d'un ISST est à prévoir rapidement, ainsi que la mise en œuvre des préconisations de celui-ci ;
- la mise en œuvre du COP et du décret n°2005-1779 du 30 décembre 2005 pris pour l'application de l'article L. 122-4 du code forestier nécessitent une attention particulière, notamment sur la question des postes de responsables d'unités territoriales (agents assermentés) en favorisant la promotion interne ;
- un travail spécifique sur les métiers de service public administratif et de service public industriel et commercial sera mené entre le secrétariat général du MAAF et la DRH de l'ONF.

En conclusion, un échange aura lieu entre le secrétariat général du MAAF et la direction générale de l'ONF pour rétablir un dialogue social constructif et apaisé.

Les représentants des personnels du CTM du MAAF resteront vigilants et particulièrement attentifs quant à l'évolution des travaux menés au sein des CHSCT et du CCHSCT, dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Les organisations syndicales souhaitent que soit organisé un point d'étape d'ici 3 mois.

Compte rendu intersyndical ci-dessous (pdf)

[20170130\\_CR\\_ONF\\_SGMAAF\\_Intersyndical\\_Défi1](#)

---

## **Groupe de travail « handicap » - 31 janvier**

## 2017

Cette réunion du groupe de travail « handicap » avait pour objectif d'entamer la discussion sur le plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap et sur la convention FIPH qui lui sera liée.

Elle était présidée par Grégoire Jourdan, adjoint au SDDPPRS. Étaient notamment présents Christophe Conan, correspondant handicap, Jeanine Benoliel, médecin du MAAF, Marie-Claire Hamon, chef du bureau d'action sociale du MAAF.

La CFDT était représentée par Philippe Hedrich, Nathalie Thieriet et Céline Torresan.

### **Avancement du plan de communication des actions du MAAF en matière de handicap**

Le plan de communication prévoit un déploiement des outils de sensibilisation notamment grâce à un réseau d'ambassadeurs.

La CFDT est favorable au déploiement d'un tel réseau, si tant est que le rôle dévolu à ces volontaires ne soit pas réduit à celui de simples « colleurs d'affiches », mais qu'ils puissent réellement faire progresser le « vivre ensemble ». Elle souhaite que, grâce à une formation – d'ailleurs prévue dans le plan –, ils puissent devenir dans leurs directions des personnes-ressources en appui des secrétariats généraux des DRAAF. La CFDT sera très attentive au projet de note de service en préparation à ce sujet.

Selon le ministère, les ambassadeurs ne doivent pas nécessairement être issus des services de ressources humaines. Il évalue la charge de travail d'un ambassadeur à une dizaine de jours par an. Les correspondants régionaux « handicap » (souvent le secrétaire général) proposeront des ambassadeurs sur la base du volontariat, avec l'accord du directeur de la structure et avec l'appui du responsable de la communication.

Un comité de pilotage sera réuni le 14 février 2017 sur la campagne «communication Handicap ». Les personnels y seront représentés par les secrétaires du CHSCT du MAAF.

## **Projet de plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap**

Les axes d'actions du plan Handi-Cap 2017-2019 ont été présentés, et la gouvernance précisée. Dans ce cadre, les recrutements, le maintien dans l'emploi, la communication, les innovations et l'accessibilité constituent des actions prioritaires, qui seront évaluées à l'aide d'indicateurs, selon les prescriptions du FIPHFP.

La CFDT a tenu à exprimer la nécessité d'accompagner les agents en situation de handicap dans leurs parcours professionnels ; à titre d'exemple, les démarches d'inscriptions à des concours en vue de promotion professionnelle ne doivent pas se transformer en parcours du combattant. Une sensibilisation à la problématique des personnels en charge de l'organisation des concours (sur la réglementation en vigueur et la communication bienveillante) pourrait souvent suffire à faciliter les choses...

Pour l'administration, les dernières statistiques semblent montrer que les personnes porteuses de handicap ont des taux de promotion comparables à l'ensemble des agents (environ 10%).

## **Projet de convention triennale MAAF-FIPHFP**

La précédente convention étant arrivée à son terme, un nouveau projet doit être déposé pour les années 2017 à 2019 par le MAAF. Il s'articulera autour des moyens nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action triennal et sera présenté en CHSCTM le 22/03, en CTM **mi-mars**, et au comité national FIPHFP le 23 mai 2017.

Une enquête réalisée en 2016 a permis de recenser 1505 personnes en situation de handicap au MAAF.

Les montants mobilisés pour permettre le transport entre domicile et travail de ces agents représentent un tiers des sommes investies dans l'aménagement des postes de travail (250k€ sur 750k€ en 2016) ; elles ont été multipliées par 5 en 2016. Aussi, compte tenu de la tension ressources-besoins et de la baisse prévisible des dotations FIPHFP, des pistes de réduction des dépenses seront examinées au cas par cas, en impliquant les agents et les gestionnaires locaux : covoiturage, télétravail, participation des agents, des services... Ainsi, le recours au taxi ne sera pas systématiquement retenu, et les structures pourraient être amenées à participer au frais.

La CFDT sera attentive, y compris localement, dans chaque direction, à ce que les solutions soient étudiées « sur mesure » de sorte à permettre aux agents concernés et aux communautés de travail une meilleure qualité de vie au travail.

N'hésitez pas à [contacter la permanence](#) pour toute question ou accompagnement dans vos démarches.

---

## Accroissement des RPS : mise en place d'un soutien psychologique pour les agents du MAAF

La CFDT ne peut que déplorer la multiplication des cas d'agents en souffrance psychologique, et œuvre sans relâche sur les dossiers relatifs à la prévention des RPS : tant pour pousser l'administration à reconnaître et résoudre les problèmes structurels (exemple des SEA), que pour accompagner les agents dans le cadre des réformes territoriales en cours, dans des situations de management tendues...

Dans ce contexte, la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-969 du 16/12/2016, qui précise **les modalités de mise en place d'une prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR** pour les 4 ans à venir, constitue une mesure nécessaire, mais qui ne doit pas dispenser de poursuivre le travail de fond.

### De quoi s'agit-il ?

Cette prestation vient en complément du dispositif de conventionnement avec l'INAVEM décrit dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2007-1268 du 03/12/2007, par lequel un soutien psychologique et un conseil juridique sont possibles pour les agents qui ont été victimes d'agression, d'incivilité ou ont été éprouvés par un événement grave dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif permet d'apporter une aide incontestable auprès des services et agents, mais devant la recrudescence des RPS, la CFDT a rapidement sollicité dans les instances où elle siège, et

notamment dans les groupes de travail RPS et au CHSCT-M, une ouverture au champ des risques psycho-sociaux, qui soit mobilisable hors contrôle hiérarchique.

C'est désormais chose faite, la nouvelle prestation de l'IAPR (qui dispose d'un réseau de 250 cabinets de psychologues en métropole, et 15 en outre-mer) permet :

- 1- La **consultation d'un psychologue clinicien en face à face pour les agents en souffrance psychique**, la mise en relation se faisant via l'assistant de service social (ASS) ou le médecin de prévention.
- 2- Une **assistance par téléphone aux managers, aux IGAPS, aux médecins de prévention, aux ISST, aux ASS, et aux IEA, confrontés à des difficultés liées à leur exercice professionnel** (conflit, tension d'équipes...). Cette assistance peut être complétée par **l'intervention d'un psychologue du travail au sein d'un service**.
- 3- L'**organisation de réunions d'analyse des pratiques professionnelles**, principalement au profit des ASS, mais aussi des IGAPS, ISST, IEA et des médecins de prévention, à la demande de la CTN, en charge de l'animation du service social du personnel.

### **Qui est concerné ?**

Ces prestations s'adressent à l'ensemble des agents employés par le ministère de l'Agriculture.

Les agents en DDI rémunérés sur les programmes du MAAF (BOP 215 et 206) sont donc bénéficiaires, ainsi que leurs directeurs, directeurs adjoints et secrétaires généraux.

Dans les établissements d'enseignement agricole supérieur et technique, seuls sont concernés les agents du ministère.

**La CFDT regrette cette discrimination au sein des communautés de travail** et continuera à porter dans les instances où elle siège sa demande de dispositifs similaires pour les collègues payés sur budget d'établissement dans l'enseignement agricole, ainsi que pour les agents des opérateurs sous tutelle du MAAF (ANSES, INAO, IFCE, ASP, FAM, ONF...) où les personnels sont confrontés à de nombreuses réorganisations de services.

**La permanence du SPAGri-CFDT est bien entendu à votre disposition pour vous aider à mobiliser le dispositif, en toute confidentialité.**

**01 49 55 46 83** ou [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

**N'hésitez pas également à nous faire vos retours (qu'ils soient positifs ou négatifs) sur les prestations de l'IAPR et de l'INAVEM ; cela permettra à nos représentants de participer à l'amélioration progressive du dispositif.**

[NS2016-969\\_SoutienPsy](#)

[SRHN20071268Z\\_NSsoutienpsyAgression](#)

---

## **CHSCT ministériel : groupe de travail «Agressions» du 14 décembre 2016**

Ce groupe de travail était présidé par Anne Perret, présidente du CHSCT-M, et les réflexions ont porté sur le projet de « Guide méthodologique - prévenir les violences au travail », qui est en cours d'élaboration.

La CFDT était représentée par Valérie Barachy et Isabelle Murguet.

Le projet de guide s'attache à la prévention des violences en situation de contrôle, d'accueil, mais aussi dans les établissements d'enseignement et au sein des communautés de travail. Il s'articule autour de 4 parties :

1. Les violences : de quoi parle-t-on ?
2. Quelles sont les situations, les facteurs de risque ?
3. Prévenir les violences : les leviers d'actions
4. Le rôle des différents acteurs

Après la mise en place d'outils ([fiche de signalement](#)) et procédures (mise à jour de la [note de service](#) en 2016) permettant le signalement des agressions et des situations de violences subies par

les agents, **la CFDT approuve cette démarche** visant à progresser en termes de prévention.

S'agissant du projet de guide, **les voies d'amélioration portées par la CFDT ont essentiellement concerné la reconnaissance du rôle des managers de proximité, et l'ouverture du champ aux violences en situation de travail avec les partenaires institutionnels.**

Nous portons également la mise en place de dispositifs portés par les agents eux-mêmes, et nécessitant des espaces/moments de dialogue et de co-construction adéquats. Cela pourrait permettre aussi de mutualiser des « retours d'expériences », tant positives que négatives. Outre la **mise en valeur de l'exemple**, cela nous semble nécessaire à l'impulsion d'une dynamique proactive en matière de prévention des violences car **les décrets et bonnes intentions ne suffiront pas à enrayer le problème**, au quotidien.

Pour conclure, Anne Perret a remercié les participants pour cette séance constructive et a précisé les éléments de calendrier :

- le CHSCT-M du **22 mars 2017** abordera le sujet des agressions pour rendre compte des signalements 2016 ;
- le groupe de travail se réunira de nouveau semaine 13 ;
- le guide « prévention » devra être finalisé pour le CHSCT-M de juin 2017.

---

## **CHSCT des DDI (30 novembre 2016)**

Le CHSCT des DDI, réuni le 30 novembre 2016, était présidé par le directeur des services administratifs et financiers du premier ministre (DSAF), Serge Duval.

La délégation CFDT était composée de Myriam Prigent (DDPP 29) Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier(DDPP 91).

## **Déclaration liminaire de la CFDT**

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, nous souhaitons préciser que nous sommes satisfaits de la mise en place de cette instance et que l'on voit bien toute son utilité face au nombre de sujets transverses traités dans celle-ci depuis sa création.

À l'ordre du jour de ce CHSCT, deux sujets soumis au vote :

Le projet de texte sur l'organisation du temps de travail en DRDJSCS : ce texte montre à quel point il est complexe de faire fonctionner l'interministérialité. Le refus d'accepter de faire des réunions communes sur le sujet avec l'ensemble des instances concernées rend la tâche d'autant plus complexe et stérile. Il va être difficile de se positionner sur ce texte car s'agit-il vraiment de la dernière version ? Nous discuterons en séance des points sur lesquels nous ne sommes pas d'accord.

Sur le télétravail : ce projet très attendu et considéré comme déjà acté par beaucoup d'agents en DDI avance certes mais le texte n'est toujours pas finalisé. Le dernier groupe de travail du 13 octobre n'a pas été suivi d'une transmission aux organisations syndicales d'un texte consolidé. Nous devons nous positionner sur un texte que nous estimons encore amendable. Il reste quelques points durs dont nous espérons que les discussions de ce jour permettront d'ouvrir réellement le télétravail à tous, sans préjuger des activités des agents. Nous reviendrons en instance sur les différents articles qui nous posent question.

Nous nous étonnons de l'absence d'information sur les projets de secrétariats généraux communs dans plusieurs départements (Sarthe, Eure-et-Loir). Ces mutualisations ont des conséquences sur les personnels et sont anxiogènes. Certes la charte de déconcentration permet des initiatives locales mais une ligne directrice forte doit être insufflée au niveau national de manière à cadrer l'organisation. Aujourd'hui de nombreux secrétaires généraux de DDI sont inquiets devant la généralisation possible de ce type de mutualisation. Qu'avez vous prévu pour l'avenir des agents de ces services et notamment les cadres ?

Au-delà de cela, la CFDT ne cesse de se poser la question : où se passe le dialogue social ? êtes vous destinataires des PV d'instance ou des comptes rendus de groupes d'échanges sur le sujet ? et si oui, merci de nous les transmettre...

Est-il normal que ce soit à la demande des organisations syndicales que ce sujet soit mis sur la table ?



Pour la CFDT, ce mode opératoire ne va pas dans le sens d'un dialogue constructif. En l'état actuel des choses et au vu des remontées de terrain, la CFDT s'oppose à ces projets de mutualisation. »

Réponse de l'administration concernant le dossier des SG communs en DDI :  
l'administration souhaite organiser un groupe de travail sur ce sujet, il n'est pas question de généraliser cette expérience, et le projet sera présenté rapidement aux organisations syndicales.

Pour la CFDT, ce projet est dans le circuit depuis 2015, il est inadmissible que ce soit à notre demande que ce projet soit débattu aujourd'hui, car si nous n'avions pas alerté sur ce thème, l'administration ne nous en aurait même pas parlé !

La CFDT s'oppose à ce projet de SG commun.

### **Pour avis**

- **Projet d'arrêté et circulaire portant organisation du temps de travail en DRDJSCS**

Le traitement de ce dossier montre toutes les difficultés inhérentes à la consultation de 3 CHSCT et 3 CT ! Nous réitérons notre demande de discussions communes aux trois instances, qui pourraient par exemple se faire lors d'instances conjointes.

En l'état actuel des choses, la CFDT a fait deux demandes de modification du texte :

— que la semaine « d'hiver » imposant de prendre une semaine de congés entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai de l'année suivante soit réservée aux personnels « MAS » qui étaient titulaires de cet acquis, mais qu'elle ne s'impose pas à tous ;

— que l'administration inverse la règle pour les « TOS » qui ont aujourd'hui un an pour opter pour le nouveau règlement intérieur ou quitter la structure ; la CFDT propose que ce soit au contraire l'administration qui conserve leur règlement intérieur propre et que nous en fassions le bilan dans un an.

La CFDT a donc voté contre ce texte, les autres organisations syndicales également.

- **Projet d'arrêté et circulaire portant application dans les directions départementales interministérielles du**

**décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et projet de circulaire portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les DDI**

— sur le projet d'arrêté, quelques améliorations techniques ont été proposées par la CFDT et prises en compte par l'administration. La CFDT et l'UNSA ont voté pour ce projet d'arrêté, la CGT et FO contre ;

— sur la circulaire, nous avons demandé un report afin de pouvoir fournir des amendements. Le projet avance, les demandes CFDT ont été intégrées, le télétravail en DDI devrait pouvoir se mettre en place rapidement.

**Pour information :**

• **Conditions d'application de l'article 5-5 du décret 82-453 :**

Une lettre intersyndicale est lue en séance pour dénoncer le refus persistant du président du CHSCT d'appliquer la majoration du contingent d'heures aux membres des CHSCT locaux.

Le président du CHSCT reste sur sa position, une interruption de séance est demandée par les organisations syndicales et il est décidé de soumettre au vote en séance une motion. Celle-ci précise que devant le désaccord, la gravité de celui-ci et sa persistance, le CHSCT des DDI fait la demande de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982. Cette motion est votée pour par l'assemblée des organisations syndicales siégeant.

• **Projet de baromètre social des DDI :**

Suite au groupe de travail de la veille, une version 7 du questionnaire est remise en séance avec la prise en compte des remarques formulées par les représentants participant à ce groupe de travail.

Quelques modifications à la marge sont demandées en séance.

Le président du CHSCT revient sur les deux questions concernant le harcèlement moral et sexuel mises dans ce questionnaire. Il précise que ces faits doivent être qualifiés par la justice, que ce sont des faits graves et qu'il ne souhaite pas que ces questions figurent dans ce questionnaire car il y a une obligation de l'employeur de les déclarer.

L'ensemble des organisations syndicales reviennent sur ces questions en précisant la motivation de

faire apparaître celles-ci dans le questionnaire. La CFDT estime que ces questions doivent être posées, qu'elles ne sont pas sur la qualification des actes mais sur un ressenti des agents. Il faut bannir les tabous et oser poser les questions. De plus, les ministères sociaux qui ont posé cette question dans leur baromètre social et ont obtenu un taux de réponse qui mérite que celles-ci soient aussi posées aux agents des DDI. Ne pas les poser reviendrait à (volontairement) casser le thermomètre pour ne pas affronter la réalité du malaise/de la souffrance.

En format pdf :

[CR CHSCT DDI 2016 11 30 final-1](#)

---

## CHSCT ministériel (25 novembre 2016)

Le CHSCT-M était présidé par Anne Perret, en présence de Jacques Clément, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Philippe Hedrich, Valérie Barachy et Géraldine Chadirat.

L'ordre du jour de ce CHSCT-M était très chargé et méritait que l'on se donne le temps de travailler sérieusement tous les sujets. Aussi, la CFDT a-t-elle rappelé qu'elle souhaitait pouvoir aborder ces sujets difficiles et complexes dans un état d'esprit constructif, sa présence au CHSCT-M initialement programmé le 9 novembre en témoignant.

### 1. Services d'économie agricole

La CFDT a tenu à rappeler l'émotion et la consternation suscitées par le suicide d'un collègue en DDI. Elle a pris acte que l'administration, dans l'urgence et en conformité avec les textes en vigueur, a réuni le CHSCT local et les instances appropriées et pris les décisions nécessaires (indemnité aux ayants droit suite à l'imputabilité au service de ce drame).

Cependant, cet accident majeur interpelle toute la communauté. Au niveau national, la CFDT

demande que le CHSCT ministériel se saisisse de cette situation, pour évaluer les risques futurs. Un tel drame peut-il se reproduire dans un autre service d'économie agricole ? Si oui, quelle prévention mettre en place ?

Suite à la demande des syndicats, la secrétaire générale du MAAF a finalement accepté de diligenter une expertise au titre de l'article 55-1 du [décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Cet audit aura-t-il également pour mission de procéder à une analyse des risques en lien avec le drame de notre collègue ?

La question du choix des « terrains d'étude » pose également question : quelle représentativité peut-on espérer avec seulement 5 DDT enquêtées selon le cahier des charges ?

Nous comprenons que cette expertise ne concernera pas les dysfonctionnements de la déclinaison de la PAC en France. Mais quid de la prise en compte des relations quotidiennes, voire des tensions, de nos collègues de SEA avec l'ASP ou les autorités de gestion ? De l'impact sur leur bien-être au travail ? Quels enseignements pourront en être tirés pour la suite sur ces points qu'il nous semble également essentiel d'expertiser ? C'est ce que demandait la CFDT dans sa proposition (cf. [CTM du 7 juillet 2016](#)) d'un audit des processus de la PAC (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers, incluant autorités de gestion et organismes payeurs).

La CFDT attire aussi l'attention du CHSCT-M sur la nécessaire formation, et l'organisation à trouver dans les services, pour pouvoir gérer les contacts souvent traumatisants avec des agriculteurs en détresse... Les agents ne doivent pas se sentir seuls face à ces situations auxquelles ils se trouvent dans l'incapacité d'apporter des solutions !

L'administration annonce le démarrage de l'expertise confiée au [cabinet ORSEU](#) dès le 1<sup>er</sup> décembre, avec une réunion du comité de pilotage (présidente du CHSCTM, SRH, DGPE, secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCTM) qui doit notamment choisir les 5 DDT(M) enquêtées par le cabinet.

À noter également que les organisations syndicales seront auditées par le cabinet.

## **2. Plan d'action TMS en abattoirs et visite d'un abattoir**

La visite de l'abattoir du Lion d'Angers organisée par le CHSCTM a eu lieu le 24 novembre 2016. La

CFDT a été à l'origine de cette visite par sa demande de constater l'état d'avancement des mesures prises dans le plan d'action TMS Abattoirs.

Le secrétaire général et le secrétaire général adjoint de la DDPP du Maine-et-Loire ont reçu les participants : la présidente du CHSCTM, le secrétariat administratif du CHSCTM, le SRH/SDPRS, la DGAL ainsi que 4 représentants de 3 organisations syndicales (CFDT, UNSA, FSU), tous membres du CHSCTM.

À l'abattoir du Lion d'Angers, 2 vétérinaires et 12 techniciens du MAAF constituent l'équipe de contrôle sanitaire qui, pour rappel, est une mission régalienne de l'État au sein de l'entreprise Elivia qui gère l'abattage de bovins.

À l'entrée de la partie administrative, un panneau d'information avec 2 chiffres qui interpellent :

- pas d'accident depuis 5 jours ;
- nombre de jours maximum sans accident : 31.

Au démarrage, le directeur de l'entreprise insiste sur le volet de la sécurité sanitaire et des protections adéquates, et l'accès au *process* laisse découvrir plusieurs étapes de découpage, le travail des opérateurs étant organisé selon un rythme et des rôles précis.

Les agents du MAAF inspectent chaque étape du processus, de l'abattage à l'emballage, sécurisant par leur expertise la consommation de viande bovine.

Les avancées du plan d'action pour le bien-être au travail de l'équipe du Lion d'Angers ont été présentées : notamment, les agents du MAAF assistent au 3 réunions CHSCT de l'entreprise et remontent les problématiques auprès du CHSCT de la DDPP.

Restent des sujets à traiter :

- le problème de la reconversion des agents de plus de 50 ans pour qui les TMS sont plus aigus avec les années ;
- la déprécarisation, largement engagée pour les contractuels préposés sanitaires, soulève de nouvelles questions, notamment lorsqu'ils choisissent de quitter leur poste en abattoirs un an après leur titularisation.

Afin d'améliorer le bien-être des agents, une enquête nationale mise en place par la DGAL et pilotée

par l'OMM est en cours depuis 1 mois ; elle sera conduite sur une année :

- envoi de méls sollicitant des réponses sur les pratiques professionnelles des agents ;
- visites de lieux de travail...

Cet audit constatera les freins aux pratiques de contrôles sanitaires vétérinaires dans les entreprises et devrait permettre de travailler à l'amélioration des conditions de travail.

Pour mémoire, le plan d'action du MAAF concernant les TMS en abattoirs comporte plusieurs volets :

- création d'un réseau de compétences ;
- répondre aux besoins de formation : une mallette pédagogique sera constituée et des formations par *e-learning* seront proposées aux agents ;
- recherche d'une meilleure ergonomie ;
- favoriser les lieux d'échange d'expérience.

### **3. Risques psychosociaux (RPS)**

Un état d'avancement des démarches RPS dans les établissements d'enseignement, les DRAAF et en administration centrale a été dressé par le service des ressources humaines.

La CFDT reconnaît que c'est un travail de longue haleine, ce qui explique que certaines directions n'en soient encore qu'au diagnostic, dont il est important qu'il soit bien partagé au sein de la communauté de travail. Par contre, il est inadmissible que 7 établissements d'enseignement (EPL) n'aient encore initié aucune démarche. L'ensemble des organisations syndicales sollicite une action rapide du SRH pour débloquer ces situations anormales.

Ceci dit, pour la CFDT, la définition d'un plan d'action n'est que le « point de démarrage ». Les structures doivent s'en saisir et se donner les moyens de sa mise en œuvre.

#### **4. Campagne de communication Handicap**

Cette campagne de communication confiée à un bureau d'étude expert du domaine s'appuie sur des visuels humoristiques insistant sur les compétences des agents et les difficultés à accomplir certaines tâches plutôt que sur leur handicap. Des affiches, des cartes postales seront diffusées, avec l'appui d'un réseau de 40 ambassadeurs dans les structures. Un appel à volontaires pour le « recrutement » des ambassadeurs sera lancé prochainement.

Pour la CFDT, communiquer pour sensibiliser les agents et les managers sur ces sujets, c'est important, mais il faut également se donner les moyens de prendre en charge les agents RQTH. À ce titre, et la convention entre le MAAF et le FIPH-FP arrivant à échéance fin 2016, la CFDT sera attentive aux moyens mobilisés, à la fois dans le cadre de la nouvelle convention et sur les moyens propres du MAAF si besoin.

Le retour d'expérience des agents en situation de handicap correctement pris en charge et/ou accompagnés constitue certainement le meilleur moyen de communication possible au sein des services.

Aussi, la CFDT sera attentive à ce que les ambassadeurs bénéficient des moyens nécessaires à leur mission, essentielle auprès des agents, notamment pour bénéficier d'une information hors hiérarchie. Et ce d'autant plus que le territoire est très inégalement pourvu de médecins de préventions.

#### **5. Médecine de prévention**

Historiquement, la médecine de prévention était assurée par conventionnement entre les structures du MAAF et la MSA.

Devant le manque de médecins, de nombreuses caisses de MSA assurent difficilement leurs missions obligatoires auprès des salariés agricoles et dénoncent les conventions MAAF. Les services sont alors en difficulté pour trouver un médecin de prévention et diverses solutions transitoires sont mises en place : interministérialité, médecins de ville...

Le MAAF porte auprès de la DGAFP une demande de dispositif interministériel.

Pour la CFDT, si la possibilité d'un dispositif interministériel organisé au niveau central semble être un bon axe de réflexion, nul ne doute que cela prendra du temps. Il est donc nécessaire que l'administration centrale apporte un appui aux structures pour la mise en place de dispositifs transitoires effectifs. Peut-être ces dispositifs peuvent-ils combiner les compétences de médecins et d'infirmières de prévention, ainsi que de médecins libéraux ?

## 6. Intranet SST

L'administration a tenu à rappeler l'utilité de l'espace dédié à la santé et à la sécurité au travail sur l'intranet du MAAF, à disposition de tous les agents.

Notamment, en réponse à l'inquiétude de certains agents de terrain sur la maladie de Lyme, [la rubrique correspondante a été récemment abondée](#).

[cr\\_cfdt\\_chsctm-25112016-definitif](#)

---

# Le CHSCT ministériel du 9 novembre 2016 reporté

La CFDT est fortement émue et consternée par le suicide d'un agent en DDI. L'administration a refusé d'inscrire ce point à l'ordre du jour du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM). Si juridiquement les questions individuelles ne peuvent être abordées dans cette instance, la CFDT souhaite que les causes d'un cas de suicide concernant un agent du MAAF, quelle que soit la structure dans laquelle le drame a eu lieu, puissent y être analysées, dans un but de prévention. Au demeurant, la CFDT propose que le CHSCTM s'approprie



systematiquement toutes les questions de santé et de sécurité concernant l'ensemble des agents du ministère.

Les problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail sont clairement identifiés au ministère, notamment les souffrances dans les services d'économie agricole (SEA), les risques psycho-sociaux (RPS) dans tous les services, les agressions, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les lacunes de la médecine de prévention, la sécurité dans les EPL.

Le ministère les connaît et les admet. Mais il faut faire avancer ces dossiers de manière continue avec des impulsions fortes issues du CHSCTM et des déclinaisons locales dans tous les services car, sur ces sujets plus qu'ailleurs, un décret ne suffit pas.

La CFDT souhaite faire avancer ces dossiers lors du CHSCTM du 25 novembre, le CHSCTM du 9 novembre ayant été reporté à cette date.

*[Article modifié le 10 novembre 2016 à 19 h 15]*