

CHSCT-M : 12 fiches pour le déconfinement (11 mai 2020)

[Article mis à jour le 13 mai 2020 à 14 h.]

Dans le cadre du déconfinement, période qui interroge fortement tous les agents du ministère de l'Agriculture, le CHSCT ministériel a été reconvoqué ce lundi 11 mai en visioconférence. Il était présidé par Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

En préalable, le président du CHSCT-M rappelle que la santé et la sécurité des agents sont prioritaires. De cette priorité découlent toutes les modalités élaborées par le plan de reprise d'activité (PRA), qui sera étudié en groupe de travail CTM, et les fiches opérationnelles, qui sont soumises à l'avis du présent CHSCT-M. Ces fiches opérationnelles ont pour vocation d'être transmises aux structures pour être mises en œuvre et garantir la santé et la sécurité des agents à chaque étape du déconfinement.

En amont de sa propre [déclaration liminaire](#), la CFDT indique qu'elle rejoint, au sujet de l'organisation de ce CHSCT-M, les revendications des autres syndicats : arrivée tardive des documents qui n'en permet pas l'analyse approfondie, modalités de consultation du CHSCT-M qui ne permettent pas de prendre compte les propositions des organisations syndicales...

Suite aux déclarations liminaires, l'administration exprime son souhait d'accorder toute sa légitimité au CHSCT-M pour traiter les sujets importants ; elle indique que la mise à jour du DUERP et la communication des documents en lien avec le déconfinement sont prioritaires.

Globalement, la CFDT regrette que les propositions faites dans les précédentes éditions du CHSCT-M « spécial Covid-19 » n'aient pas été mieux prises en compte pour l'élaboration des mesures de déconfinement.

Douze fiches ont été présentées, portant sur les mesures barrières (fiches 6 et 7), l'organisation du travail (fiches 1 et 9), les espaces collectifs et les équipements partagés (fiche 2), le nettoyage, la

désinfection et le bionettoyage (fiches 3 et 4), les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels (fiche 5), la vie de la structure (fiche 10 : accompagnement des agents ; fiche 12 : dialogue social ; fiche 11 : cantine), les cas de suspicion de Covid-19 (fiche 8).

N.B. Ces fiches, soumises à l'avis du CHSCT-M, constituent des documents de travail provisoires qui n'ont pas vocation à être rendus publics en l'état. Il nous est donc impossible de les publier dans le cadre de cet article. Leur version définitive devrait être validée en CTM le mercredi 13 mai.

Mesures barrières (fiche 6 et 7)

Les mesures barrières restent le premier moyen de se protéger du virus. Un kit d'information à destination des agents est proposé. En cas de travail présentiel, ces mesures barrières doivent être appliquées de façon stricte. Le télétravail, qui permet d'éviter les contacts physiques entre agents, constitue la meilleure mesure de protection.

Les masques ne remplacent pas les mesures barrières. Ils peuvent être utilisés lorsque la distanciation ne peut pas être maintenue ou assurée, mais ils ne permettent pas une véritable protection des agents, au contraire des mesures barrières. Ils permettent seulement de réduire le niveau d'exposition, à condition d'être portés correctement. La formation et l'information sont stratégiques pour une bonne utilisation des masques ; cependant, le processus pour mettre, enlever et jeter les masques est encore à définir.

Dans ce contexte, il est préférable d'envisager des barrières physiques lorsque la distanciation ne peut être maintenue : plaque de Plexiglas pour l'accueil (ou dans les voitures lorsqu'il y a deux passagers).

Au ministère de l'Agriculture, des masques seront mis à disposition des agents, à raison de deux par jour et par personne.

Organisation du travail (fiche 1 et 9)

Le télétravail doit rester une priorité pendant la période de déconfinement. Un équilibre entre télétravail et travail en présentiel est à trouver, avec l'objectif d'accroître progressivement le travail en présentiel. Le dispositif des ASA se poursuivra jusqu'au 31 mai.

La CFDT souhaite rappeler que le télétravail est à privilégier pendant les 3 semaines à venir, même s'il n'est pas toujours optimal par rapport au travail en présentiel et ce, afin

de garantir la santé et la sécurité des agents.

Il reste à clarifier les ASA pour les personnes qui vivent avec des personnes vulnérables (ou avec des enfants vulnérables qui ne pourront pas reprendre le chemin de l'école). L'administration précise que la décision reste à arbitrer en interministériel. Le dispositif d'ASA pour la garde d'enfants est poursuivi jusqu'au 31 mai ; sa prolongation éventuelle au-delà de cette date n'est pas encore connue.

La CFDT alerte sur le problème de la garde des enfants de moins de 16 ans. L'ouverture des écoles ne signifie pas que les enfants vont retourner à l'école tous les jours. D'après les premiers éléments, si les parents choisissent de garder leurs enfants et de ne pas les remettre à l'école, le dispositif d'ASA ne s'appliquera pas. Toutefois, il reste à préciser les modalités de présentiel des parents en fonction des amplitudes horaires pendant lesquelles les enfants sont pris en charge par l'école. La CFDT restera vigilante pendant toute cette période afin qu'une solution soit trouvée.

La CFDT demande à l'administration d'étudier la possibilité de rembourser les frais d'impression, en plus des forfaits téléphoniques, pendant cette période de télétravail.

L'administration va revoir la rédaction de la fiche pour mettre en avant le maintien du télétravail, afin que cette période de déconfinement ne se traduise pas par un retour massif en présentiel des agents dans les structures. Par contre les consignes doivent laisser une marge d'appréciation afin de prendre en compte l'ensemble des situations qui peuvent se présenter.

Espaces collectifs et équipements partagés (fiche 2)

L'objectif est de décrire les modalités permettant de maîtriser les points de regroupement, qui représentent un risque important, et permettre le respect des gestes barrières.

Les points de vigilance sont principalement les flux de circulation (entrée, couloirs, zone de badgeage, salles de convivialité...). Selon les possibilités des bâtiments, des sens de circulation peuvent être imposés. Des focus sont faits sur certains espaces comme les zones d'accueil du public, les bureaux et les salles de réunion.

La CFDT insiste sur l'échange des documents qui représente un risque important. Cela concerne les documents échangés avec le public comme les documents échangés entre

agents, par exemple la récupération des pièces d'identité par les agents d'accueil, la circulation des parapheurs...

L'aménagement des salles d'accueil du public, notamment pour les SEA, a également toute son importance, afin de maintenir la distanciation. Une [fiche spécifique pour l'accueil des agriculteurs dans les SEA](#) est disponible.

L'utilisation des sanitaires, qui restent des endroits exigus où les mesures barrières sont difficilement applicables, doit constituer un point de vigilance.

Tous ces points mériteraient d'être précisés dans la fiche.

Nettoyage, désinfection et bionettoyage (fiche 3 et 4)

Le nettoyage et la désinfection constituent un moyen de lutte complémentaire aux mesures barrières. Un mode opératoire sur la désinfection avec des processus précis est à mettre en place.

La CFDT demande des précisions sur les modalités de nettoyage. Sur ces modes opératoires, l'information et la formation des agents chargés de leur mise en œuvre est à développer et doit constituer une priorité.

Déplacements domicile-travail, déplacements professionnels (fiche 5)

Les moyens de déplacement individuels sont à privilégier (vélo, trottinette électrique, voiture...). Les possibilités d'horaires décalés sont de mise pour limiter les flux, que ce soit à l'arrivée ou au départ du site et pendant le trajet domicile-travail. Les déplacements professionnels non indispensables sont à éviter.

L'entretien et les modalités d'utilisation des véhicules de service sont également précisés dans cette fiche avec des préconisations.

Le CFDT demande que cette fiche intègre des consignes pour faire le plein d'essence, incluant notamment la décontamination des mains après utilisation de la pompe.

Vie de la structure : accompagnement des agents (fiche 10) , dialogue social (fiche 12), cantine (fiche 11)

Les fiches prévoient un certain nombre de dispositifs et de recommandations afin de faciliter la vie

des agents dans les structures.

Dans cette nouvelle vie de la structure, les acteurs de la santé et de la sécurité au travail auront un rôle plus important que jamais dans la sensibilisation aux mesures de prévention, dans l'information et la formation des agents.

La CFDT propose qu'un référent « crise exceptionnelle » soit nommé dans chaque structure. Sa mission sera de faire le lien entre les acteurs et de capitaliser tout ce qui a pu être mis en place depuis début de la crise, en vue d'organiser des groupes de travail Retex. Il serait invité aux CHSCT et aux instances en lien avec la gestion de la crise.

Cas de suspicion Covid-19 (fiche 8)

Les consignes à appliquer en cas de suspicion d'agents contaminés par le Covid-19 font l'objet de cette fiche, qui fait appel aux acteurs de la santé et de la sécurité au travail : SST, assistants de prévention, infirmières. La formation de ces acteurs est en cours.

Alerte CFDT : point de vigilance spécial sur les inspections en période de déconfinement

Avec le déconfinement, la réalisation des inspections (SSA, intrants, contrôles sur place...) redevient possible. La CFDT s'inquiète du contexte difficile (crise du monde agricole, manque de main-d'œuvre...) qui instaure un climat peu propice à la conduite d'inspections dans un cadre serein.

La CFDT signale que des tensions ont déjà été rencontrées sur le terrain dans la réalisation de ces inspections. Ainsi, des contrôleurs n'ont pas pu examiner l'ensemble des points d'inspection car l'administré ne voulait pas être contrôlé sur ces points en l'absence des gendarmes. La CFDT souhaite que, dans ce contexte de crise, les modalités d'inspection soient réexaminées afin de limiter au maximum les situations conflictuelles. Elle demande également qu'une fiche spécifique « inspections », similaire à celles concernant les [abattoirs](#) et les [SEA](#), soit élaborée.

La CFDT en appelle à une réponse forte du ministère, et plus particulièrement de la DGAL, sur ce point qui doit être maîtrisé afin de garantir la santé et la sécurité des agents qui se rendent en inspection.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) si vous rencontrez des situations à risques ou constatez des dysfonctionnements par rapport à l'ensemble de ces dispositions.

CHSCT des DDI spécial Covid-19 (6 mai 2020)

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le CHSCT des DDI, présidé par Serge Duval, directeur de la DSAF, s'est réuni pour la 4^e fois sur le thème unique du Covid-19, notamment pour préparer la sortie progressive du confinement, au sein des DDI, à compter du 11 mai 2020. Cette instance s'est déroulée en présence d'Alain Espinasse, directeur de la DMAT, des représentants de chaque ministère et des représentants des DDI (DDTM et DDCSPP).

La CFDT était représentée par Lydie Duray-Welsch (DDCS 95), Jean-Baptiste Marco (DDPP 29), Emmanuel Biseau (DDTM 30), Eric Tavernier (DDT 77) et Laure Revel (DDT 71).

Serge Duval est bien conscient que les CHSCT locaux se tiennent actuellement, la DMAT ayant donné la consigne qu'ils se déroulent obligatoirement avant le 11 mai. Cela montre qu'un dialogue social nourri est installé dans la majorité des DDI. Cependant il reste quelques structures pour lesquelles ces CHSCT sont les premiers depuis le début du confinement.

Le directeur de la DSAF rappelle que le télétravail des agents doit être privilégié pour toutes les missions télétravaillables, au minimum pour les trois prochaines semaines. Cette situation pourra être prolongée plusieurs mois. Cette disposition a déjà été rappelée à plusieurs reprises aux directeurs des DDI. Il insiste sur le fait que chaque chef de service devra informer ses agents de leur position administrative, depuis le confinement et à partir du 11 mai. Il confirme que le retour en présentiel se fera de manière progressive, en fonction des prescriptions gouvernementales, entre le 11 mai et début juin, afin de coller au plus près de l'évolution sanitaire. C'est la raison pour laquelle l'ensemble des agents n'auront pas à être présents physiquement sur site lors du déconfinement.

Concernant la **demande de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle** formulée

par les organisations syndicales, la DGAFP n'a pas rendu sa décision.

Alain Espinasse précise que l'instruction émanant du ministère de l'Intérieur, qui a pour but de tracer les lignes directrices du déconfinement, ne doit pas porter sur les procédures de congés ou la prise en charge des repas, qui seront des sujets spécifiques traités ultérieurement. Un projet de fiche-doctrine relative à l'utilisation des masques sera annexée à l'instruction.

Les amendements des différentes organisations syndicales versés au projet d'instruction sont étudiés durant l'instance.

La situation des parents d'enfants vulnérables ne pouvant pas reprendre le chemin de l'école renvoie au cas des agents ayant une personne vulnérable à charge. En l'attente d'instructions de la part de la DGAFP, il est demandé que les chefs de services fassent preuve de bienveillance et que les agents soient maintenus en télétravail, autant que faire se peut.

Alain Espinasse précise qu'à compter du 11 mai, le retour en présentiel devra principalement servir à préparer l'espace de travail plutôt qu'à la reprise d'activité. L'accueil du public devra se préparer avant toute mise en place effective, dans le courant de la semaine du 11 mai.

Position administrative des agents :

- pour ceux dont les enfants ne sont pas accueillis à l'école, maintien de la position ASA garde d'enfants avec transmission au minimum d'une déclaration sur l'honneur que l'école ne peut pas accueillir l'enfant ;
- pour ceux dont les enfants peuvent être accueillis à l'école, mais ne souhaitent pas qu'ils s'y rendent, maintien de la position ASA garde d'enfants jusqu'au 1^{er} juin, puis congés enfants malades ou congés annuels au-delà de cette date ;
- pour les agents vulnérables qui souhaiteraient revenir en présentiel, une demande écrite de reprise d'activité devra être envoyée par l'agent à destination de son chef de service, accompagnée d'un certificat du médecin de prévention — ou, à défaut, du médecin traitant — certifiant la possibilité de reprendre son activité professionnelle en présentiel.

Pour la CFDT, cette disposition vise clairement à dégager l'encadrement de toute responsabilité pour la reprise sur site de ces agents dits vulnérables, en cas de contamination au Covid-19 ou autres problèmes de santé. La CFDT alerte donc ces agents sur la pleine responsabilité de leur demande.

Alain Espinasse rappelle la mise à disposition des outils informatiques et du VPN Noémie dès le mois

de juin, qui devraient permettre de fournir les outils informatiques « nomades » aux télétravailleurs qui n'en disposent pas encore. En interministériel, il a été décidé de ne pas inclure à la présente instruction un pourcentage maximum d'agents présents sur site afin de ne pas imposer de contraintes supplémentaires qui pourraient pénaliser les agents qui souhaiteraient revenir sur site.

Alain Espinasse et Serge Duval ont précisé qu'afin de lisser la présence des agents sur site, les amplitudes horaires pourront être étendues, après modification du règlement intérieur local qui sera validé au comité technique local. Cependant, en aucun cas, l'amplitude horaire ne pourra être étendue aux week-ends.

Serge Duval rappelle que les sociétés de nettoyage intervenant sur site sont tenues d'avoir un plan de prévention à jour ; la protection de leur personnel est de leur ressort. Cependant le directeur de la structure doit s'assurer de la mise à jour de ce plan de prévention propre à l'entreprise. Lors du déconfinement, le port du masque ne sera obligatoire pour tous que dans les transports en commun. Donc tous les usagers non masqués devront être accueillis. Toutes les interrogations concernant l'aménagement des locaux relèvent des directeurs, avec le soutien du réseau des ISST et des agents de prévention sur site. Le gouvernement a défini qu'il fallait prévoir une jauge de 4m² par agent pour être dans de bonnes conditions de reprise. Du matériel de nettoyage désinfectant sera fourni aux agents pour leurs outils, informatiques ou autres, et pour les véhicules de service. Enfin, concernant la restauration collective, un dialogue étroit devra être mis en place entre les administrations et le restaurateur afin d'aménager au mieux l'espace, en respectant les mesures barrières et la distanciation sociale. L'arrêté de prise en charge des frais de restauration devra être revu si les restaurants inter-administratifs (RIA) restent fermés à la reprise des agents en présentiel, hors PCA.

Pour la CFDT, le matériel de nettoyage des outils individuels et informatiques doit être à disposition des agents, quels que soient la période et le contexte. Les agents des sociétés de ménage ne doivent, en aucun cas, prendre la responsabilité d'éventuelles détériorations de ces matériels informatiques.

Alain Espinasse précise que les masques qui seront à la disposition des agents des DDI seront soit des masques jetables, soit des masques chirurgicaux, livrés via la chaîne logistique du ministère de l'Intérieur. D'autres lots de masques, en provenance de Santé Publique France, sont en cours d'acheminement, tandis que des masques « grand public » en tissu sont en commande. Ces derniers seront donnés à l'agent. La fiche d'utilisation des masques est annexée à l'instruction qui sera communiquée dans chaque DDI.

Les masques seront distribués aux agents suivants, par ordre de priorité :

- ceux dont les conditions de travail nécessitent un contact avec les usagers ;
- les contrôleurs en extérieur dans des espaces ne permettant pas le strict respect des mesures de distanciation minimales ;
- les agents en abattoir ;
- les agents qui partagent leur bureau avec un ou plusieurs collègues sans possibilité d'installer une paroi en Plexiglas (ou sans possibilité de réorganiser les bureaux) ;

L'usage du masque ne doit pas empêcher l'application des gestes barrières, tels que le lavage très régulier des mains et le respect de la distanciation sociale. Enfin, un rappel de l'usage desdits masques sera également fait auprès de l'ensemble des agents. Les déchets potentiellement souillés devront être jetés dans une poubelle dédiée et laissés en réserve pendant 24 h avant manipulation. En tout état de cause, il n'est pas envisageable de refuser l'accès des locaux à des usagers ne portant pas de masque.

Pour la CFDT, cette disposition vise à faire des différenciations entre agents et à ne pas équiper l'ensemble du personnel des DDI en masque.

Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du MAA, fait un point sur la situation dans les abattoirs. Les agents sont restés mobilisés depuis le premier jour du confinement. Il précise que la réserve d'agents, venant renforcer les équipes dans les abattoirs, a été mobilisée à hauteur de 20% maximum. Le respect des gestes barrières sur les chaînes est problématique. Cela nécessite de trouver des solutions avec les entreprises pour adapter les conditions de travail au respect des gestes barrières. L'usage de masques et/ou de visières permet de protéger les agents aux postes où la distanciation ne peut être respectée. Le ministère est intervenu aux côtés des directeurs auprès de tous les abatteurs où la protection des agents n'était pas respectée. Il reste encore des problèmes avec quelques abattoirs. La problématique actuelle dans la phase de déconfinement sera l'augmentation des productions des abattoirs. Durant cette période, les gestes barrières et les équipements de protection devront absolument être maintenus avec des équipes qui ne sont pas au complet et fatiguées.

Mme Oudot précise que les agents CCRF étant amenés à intervenir sur des contrôles en extérieur et au contact du public sont bien évidemment comptés dans ceux qui peuvent bénéficier des masques à destination des agents en DDI. L'inquiétude sur les postures à adopter lors de la reprise des contrôles est bien identifiée par l'administration centrale, et un équilibre doit être trouvé entre protection des consommateurs et protection des agents. Cela passe par un recadrage et un reciblage des contrôles à venir. De nouvelles habilitations sont à venir pour permettre de sécuriser les

missions et les agents dans l'exercice de la réalisation de leurs enquêtes. Les sanctions apportées devront être adaptées à la situation exceptionnelle rencontrée par les entreprises, principalement axées sur des suites pédagogiques. Le contrôle du respect des gestes barrières est un point actuellement en réflexion par l'administration centrale de la DGCCRF.

Concernant la reprise pour les examens du permis de conduire par les IPCSR, Alain Espinasse indique qu'un document est en cours de rédaction entre la direction de la sécurité routière, les représentants des inspecteurs du permis et les représentants des auto-écoles. Cette instruction devrait sortir rapidement. Cependant les examens ne devraient pas reprendre le 11 mai.

En conclusion, Alain Espinasse signale que le document final sera enrichi des échanges ayant eu lieu au cours de ce CHSCT, et qu'il sera communiqué le plus tôt possible, pour permettre aux préfets et aux directeurs de poursuivre leurs travaux et d'être opérationnels à partir de lundi.

Nombre de questions sont restées sans réponse dans cette instance en audioconférence. N'hésitez pas à faire remonter les difficultés en lien avec la situation actuelle à vos représentants CFDT au CHSCT des DDI.

Le prochain CHSCT des DDI se tiendra le 20 mai, après la reprise d'activité annoncée au 11 mai 2020.

Documents présentés lors de cette instance :

- [Guide des bonnes pratiques de l'utilisation des locaux](#) (ministère de l'Intérieur, avril 2020, 20 p.)
- [Instruction relative à l'organisation de l'activité des DDI en phase de déconfinement](#) (ministère de l'Intérieur, 6 mai 2020)

CHSCT d'administration centrale spécial Covid-19 (28 avril 2020)

Le CHSCT d'administration centrale s'est réuni le mardi 28 avril 2020, avec un ordre du jour unique, dédié aux impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Cette instance en visioconférence était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, accompagné de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales. La CFDT était représentée par Rachid Benlafquih, Agnès Desoindre et Stéphanie Clarenc.

Suite à l'annonce gouvernementale du confinement, le ministère de l'Agriculture a décliné le confinement pour l'ensemble de ses agents selon les principes suivants :

- télétravail pour les missions télétravaillables ;
- présentiel pour les missions essentielles du plan de continuité d'activité (PCA), très limité avec le respect des mesures barrières ;
- intégration de la garde d'enfants de moins de 16 ans et de la continuité pédagogique dans la charge de travail des agents concernés ;
- suivi particulier des personnes vulnérables ;
- maintien d'un contact régulier avec les agents ;
- report de tous les déplacements non essentiels (réunions...) ou maintien des non-reportables avec mise en place des mesures barrières.

Quelques chiffres : en administration centrale, sur 1931 agents, 1559 sont en télétravail, 238 en ASA, 37 en présentiel et 54 en congé maladie (il est à noter que ce dernier chiffre est stable par rapport à l'année dernière). C'est donc plus de 80% des agents qui sont en télétravail, et moins de 2% en présentiel.

Les agents en ASA

Les agents d'administration centrale sont en ASA dans les cas suivants : les missions ne sont pas télétravaillables ; les missions sont télétravaillables mais l'agent n'est pas équipé du matériel informatique lui permettant de télétravailler ; la garde d'enfant ne permet pas le télétravail.

Le SRH précise que les agents placés en ASA qui ont gardé leurs enfants et qui ont télétravaillé doivent être considérés comme étant en télétravail à 100 %. De plus, dès lors qu'un agent est en

télétravail et garde des enfants, le niveau d'exigence doit être revu à la baisse et adapté à sa capacité de travail au regard de sa situation personnelle. Il a été également rappelé que le télétravail n'équivaut pas être disponible à 100 % ; une souplesse doit être conservée pour l'organisation des journées de travail, avec la possibilité de télétravailler en horaires décalés. Ce n'est que dans le cas où l'agent garde ses enfants et ne réalise pas de missions en télétravail qu'il est placé en ASA. Le SRH refuse donc de « tronçonner » les journées (une partie en ASA, une autre en télétravail).

De même, dès lors qu'un agent réalise des missions pour lesquelles il est sollicité par la hiérarchie, il est considéré comme étant en télétravail même s'il utilise ses ressources informatiques propres.

À la demande de la CFDT, le SRH précise qu'il ne dispose pas de la répartition des ASA selon les différents motifs. Les agents placés en ASA suite à un défaut d'équipements informatiques se verront impactés par la circulaire des congés avec le retrait de 10 jours de RTT sur la période du 16 mars au 11 mai et n'auront pas cotisé les jours de RTT sur cette période.

La CFDT regrette fortement cette décision du SRH. Elle pénalise lourdement des agents qui se retrouvent isolés de la communauté de travail, sans mission en cette période difficile, et à qui on retire un nombre important de jours de RTT. Cette situation est totalement indépendante de leur volonté puisque, s'ils avaient eu le matériel informatique adéquat, ils auraient travaillé. La CFDT demande au SRH de revoir cette position.

Au-delà du 11 mai, ces agents qui n'ont pas de matériel informatique ou qui ont des missions non télétravaillables pourront retourner travailler en présentiel.

Pour les personnes qui ne pourront pas reprendre le travail à cette date (garde d'enfant, personnes vulnérables), le SRH n'a pas eu à ce stade la confirmation de la poursuite du dispositif des ASA.

Cas des personnes vulnérables

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) a donné une définition scientifique de la notion de « personne vulnérable » avec une [liste complète des cas](#).

Les modalités pour se déclarer personne vulnérable seront communiquées d'ici le 11 mai. Il faut privilégier le télétravail pour ces personnes. En cas d'impossibilité de télétravail, elles seront placées en ASA si le dispositif perdure, à défaut en congé maladie. La reconnaissance du statut de

personne vulnérable peut nécessiter d'obtenir des documents du médecin traitant, voire de la médecine de prévention (cette dernière piste est à confirmer).

Le télétravail est la première mesure de protection

Dans le cadre de la mise en place du télétravail, l'accent est mis sur le rôle de la hiérarchie qui doit garder le lien avec ses agents et le collectif de travail. À cet effet, des documents ont été diffusés par l'administration centrale :

- « Gardons le fil », lettre hebdomadaire envoyée par courriel à chaque agent ;
- la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [*accès réservé, nécessite une authentification*] ;
- le [Guide du management en situation exceptionnelle](#), publié par le conseil régional Grand-Est ;
- le document de l'[Anact](#) sur le télétravail et les modalités à mettre en place.

Parallèlement, des fiches de bonnes pratiques de télétravail sont disponibles sur le [site intranet du MAA](#) dans la partie réservée à la santé et sécurité au travail [*accès réservé, nécessite une authentification*]. Il est également rappelé de prévoir une organisation de la journée avec des pauses régulières et des objectifs raisonnables afin d'éviter un travail exacerbé. La charte des temps est difficilement applicable car il s'agit de laisser la souplesse nécessaire au regard de la situation personnelle de chacun..

Le suivi des personnes vulnérables et des personnels RQTH est une priorité.

Sur le plan du matériel informatique, depuis le début du confinement, 200 machines ont été configurées pour le télétravail. La plupart des agents disposent d'ordinateurs portables ou de mini unités centrales. Les agents ne disposant pas d'ordinateur portable ont eu la possibilité de récupérer leur ordinateur de bureau (unité centrale et écran).

Du fait d'un retard de réception, des commandes de matériel ont été livrées pendant la période de confinement. Or, les machines ne peuvent être configurées à distance. Un travail en présentiel du BIP a donc été nécessaire afin de les configurer, avec un rythme de 30 machines par semaine. Dans certains cas, ces machines ont ensuite été livrées aux agents.

En administration centrale, on a atteint 80 % de télétravailleurs. Pour autant, ce ne sont pas 80 % des agents qui ont été équipés ; des solutions alternatives ont du être trouvées.

Pour la CFDT, la question de la gestion des stocks est cruciale dans cette crise. Il est important de prévoir une gestion commune à l'administration centrale du matériel permettant le télétravail.

La CFDT remercie l'ensemble des équipes qui ont contribué à déployer l'ensemble des équipements informatiques permettant aux agents de réaliser leurs missions en télétravail. Toutefois, elle regrette la position du SRH qui, à ce stade, s'abrite derrière le retour au travail présentiel dès le 11 mai pour surseoir à l'équipement des agents placés en ASA pour défaut de matériel. Pour la CFDT, cette décision ne va pas dans le sens de la protection de la santé de ces agents, en cette période de déconfinement dont nous n'avons aucune certitude qu'elle n'aura pas pour effet de relancer l'épidémie. Pour la CFDT, dès lors que les missions sont télétravaillables, le télétravail doit être privilégié tant que les risques liés au coronavirus subsistent.

Le SRH précise que même si le stock de matériel est géré par direction, des prêts entre directions ont été réalisés en cette période de confinement. À titre d'exemple, la DGPE a prêté des portables au SRH.

Dans certains cas, les agents ont acheté du matériel pour travailler (écran, souris, chaise de bureau...). Le SRH précise qu'une expertise est prévue sur le seul remboursement des forfaits téléphoniques lorsqu'ils ne sont pas payés par le MAA. Pour le reste du matériel, il n'est pas prévu de rembourser les agents.

La CFDT demande un retour d'expérience sur le télétravail selon la manière dont on en a fait l'usage après la période de confinement. Ce retour d'expérience devrait également permettre d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre, notamment sur tout ce qui est dématérialisation (parapheurs électroniques, dossiers papier ...) et outils de communication en télétravail (visioconférence performante, webmail...).

À cet égard, le président de séance a déploré que les seuls outils performants pour les réunions en visio et en grand nombre s'avèrent être des outils non recommandés par l'agence nationale de sécurité informatique (Ansi).

Travail en présentiel

Dans le plan de continuité de l'administration centrale, les missions essentielles à poursuivre en présentiel concernent la sécurité des agents, la maintenance des bâtiments, la logistique, le courrier et l'informatique. Les achats et le paiement des factures constituent également une mission essentielle, mais cette mission peut s'effectuer en télétravail. Sans oublier certaines missions, notamment RH, qui nécessitent un accès ponctuel aux documents papier.

En cette période, dans le cadre du travail présentiel, les mesures de prévention suivantes ont été mises en place :

- prestation de ménage avec nettoyage renforcé (poignées de portes...)
- affichage des gestes barrières ;
- mise en place de gel hydroalcoolique à l'entrée des bâtiments et à proximité des imprimantes ;
- présence de la hiérarchie lorsqu'un agent est sur site afin d'éviter le travail isolé.

Pour ces agents en présentiel, des indemnités-repas sont prévues. Les agents devront compléter une attestation sur l'honneur mentionnant leurs jours de présence. Elle sera validée par le supérieur hiérarchique. Un modèle est en cours de préparation.

En cas de suspicion de Covid-19, le bureau sera fermé. Il ne sera rouvert qu'à partir du moment où un nettoyage spécifique du bureau aura été réalisé par l'entreprise de ménage, selon un protocole communiqué par l'administration.

À ce stade, le MAA ne distribue pas de masques aux agents, même s'ils prennent les transports en commun, conformément aux mesures gouvernementales.

La CFDT ne partage pas cette vision et considère que lorsqu'un agent prend les transports en commun, la maîtrise des gestes barrières n'est pas garantie. Dans ce contexte, il aurait été bienveillant de proposer des masques aux agents, notamment au regard des difficultés pour s'en procurer en cette période. Il est du ressort de l'employeur de protéger ses employés. Les agents qui viennent travailler prennent des risques et l'employeur doit s'efforcer de les réduire au maximum ; la fourniture de masques était une mesure en ce sens.

Accompagnement des agents

Cette période de confinement peut s'avérer difficile à vivre pour certaines personnes, que ce soit sur le plan moral, financier ou professionnel. Afin de faire face à ce potentiel mal-être, plusieurs dispositifs peuvent être activés par les agents. Tout d'abord, la médecine de prévention et les assistants sociaux restent présents en télétravail. Il est important de noter que le dispositif d'aide sociale d'urgence est maintenu et peut être activé. Les ISST sont également présents pour répondre à toutes les questions de santé et de sécurité au travail.

En plus de ces dispositifs, le SRH a mis en place, pour tous les agents dont le MAA est l'employeur, une cellule d'écoute qui restera ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est constituée de

[psychologues de l'IAPR](#) qui répondent aux appels 7j/7 et 24h/24 au n° vert 0800 103 032.

Déconfinement : que va-t-il se passer le 11 mai ?

À partir du 11 mai, retourneront travailler en présentiel les populations suivantes :

- la hiérarchie, éventuellement en alternance entre le responsable et son adjoint ;
- les agents en ASA dont les missions ne sont pas télétravaillables ou qui n'ont pas le matériel informatique pour télétravailler ;
- les agents dont les missions nécessitent un accès aux documents papier ;
- les agents exerçant des missions prioritaires pour lesquelles le présentiel assure un gain d'efficacité réel.

Il sera cependant nécessaire de veiller à ne pas dépasser un taux de présentiel de 20 %. Le retour ponctuel de télétravailleurs sera conditionné par les capacités d'accueil et les transports.

Quelles seront les consignes pour le travail en présentiel ?

Les consignes à appliquer seront avant tout les mesures gouvernementales. En dehors des mesures barrières, elles ne sont pas encore connues. À ce stade, elles ne prévoient pas la distribution de masques par l'employeur. La question du masque obligatoire dans les transports a été tranchée par le Premier ministre au moment de la réunion du CHSCT-AC. Il reste à savoir si la fourniture en incombe à l'employeur.

Il sera impératif d'instaurer des bonnes pratiques (se laver régulièrement les mains, ne pas se toucher le visage, aérer les bureaux...). Un changement de comportement et une sensibilisation seront nécessaires. De même, des consignes seront données sur l'utilisation des équipements mutualisés (imprimantes, sanitaires...). Les sanitaires ont été équipés — ou vont être équipés — de distributeurs de papier séchage pour le séchage des mains. La rénovation des bâtiments inclut la mise en place d'eau chaude dans les sanitaires. En dehors de ces travaux, aucune opération n'est prévue pour équiper d'eau chaude l'ensemble des sanitaires du MAA.

La distanciation sociale sera garantie par un taux de présence limité à 20 % des agents, avec une personne maximum par bureau. Les réunions en présentiel ne pourront pas reprendre dans cette période. Dans Mosar, la capacité nominale des salles de réunion a été divisée par 2 au regard des exigences de distanciation. Il reste à statuer sur l'utilisation des nombreuses salles de réunion aveugles.

Dans les transports, une piste pour respecter la distanciation sociale serait de mettre en œuvre le travail en horaires décalés, comme cela avait été fait au moment des grèves. À ce stade, cette

possibilité n'est pas encore tranchée par la direction. Afin d'éviter les transports, les agents pourraient privilégier la voiture ; les parkings du MAA permettent d'accueillir le surcroît de véhicules. Il reste cependant à connaître les éventuelles restrictions de circulation dans Paris et l'impact qu'elles auront sur les agents qui souhaitent prendre leur véhicule.

Afin de rassurer les agents qui reviendront travailler en présentiel, il est prévu une communication sur les modalités de nettoyage des bureaux et des parties communes. Le nettoyage du matériel individuel (bureau, clavier...) n'est pas inclus dans le marché ; chaque agent doit le prendre en charge. Concernant la climatisation, elle sera maintenue s'il n'y a pas de recyclage d'air et arrêtée sinon.

Qu'en est-il des travaux en administration centrale ?

Les travaux des bâtiments D et E sont repoussés à septembre, voire octobre. Suite au confinement, les déménagements prévus ont été décommandés. Toutes ces opérations doivent être reprogrammées en fonction de l'évolution du déconfinement.

Quelles modalités pour la restauration ?

À ce stade, il n'y a pas de politique gouvernementale concernant la restauration inter-entreprises. De son côté, l'Auri mène une réflexion pour proposer une vente à emporter. Face à cet enjeu, les travaux de la Grignotte sont prévus dès le 18 mai. Les modalités de restauration dépendront du flux de personnes de retour au travail.

Sur le site de Maine, la cantine rouvrira dès le 11 mai. À Vaugirard, Elior ne rouvrira pas. Le SRH étudie la possibilité pour les agents de Vaugirard de se rendre à la cantine de Maine dans l'immédiat et pendant la durée nécessaire pour trouver une solution plus proche.

En conclusion de ce CHSCT-AC, la CFDT constate qu'il reste de nombreuses inconnues sur le déconfinement et les modalités qui seront mises en œuvre. Elle reste mobilisée afin d'obtenir les réponses à toutes ces questions et transmettre ces informations aux agents.

La CFDT tient à remercier l'ensemble des équipes du SRH qui ont organisé ce CHSCT-AC à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, malgré l'importante charge de travail qui leur incombe en cette situation exceptionnelle. Ce moment d'échange était néanmoins nécessaire pour répondre aux questions et aux situations qui se présentent aux agents d'administration centrale.

La CFDT est [à votre disposition](#) pour répondre à vos questions ou pour faire remonter les situations particulières que vous pourriez rencontrer.

[CHSCT des DDI spécial Covid-19 \(27 avril 2020\)](#)

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le CHSCT des DDI, présidé par Serge Duval, directeur de la DSAF, s'est réuni pour la 3^e fois sur le thème unique du Covid-19, notamment sur le suivi de l'organisation du confinement au sein des DDI et la préparation vers la sortie progressive du confinement à compter du 11 mai 2020.

Cette instance s'est déroulée en présence d'Alain Espinasse, directeur de la DMAT, des représentants de chaque ministère, des représentants des DDI (DDTM et DDCSPP), des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) du ministère de l'Agriculture, de la représentante des assistants de prévention du ministère de l'Agriculture (qui représente tous les assistants de prévention des DDI). L'instance a débuté par les déclarations liminaires des organisations syndicales. La CFDT était représentée par Lydie Duray-Welsch (DDCS 95), Jean-Baptiste Marco (DDPP 29, Emmanuel Biseau (DDTM 30) et Eric Tavernier (DDT 77).

Serge Duval et Alain Espinasse déclarent que, suite aux demandes des organisations syndicales :
— **les positions administratives successives doivent être clarifiées pour chaque agent** et ces positions doivent leur être notifiées, au moins par courriel. Un rappel aux DDI sera fait.

La CFDT a rappelé que le suivi de la position des agents doit être maintenu tout au long de la période de crise sanitaire, dont la date est temporairement fixée au 24 mai 2020 mais pourrait être prolongée. De plus, la CFDT alerte sur des évolutions de positions administratives, telles que le passage du mode de télétravailleur en ASA, faute de possibilité de poursuivre les missions non relayées par les partenaires.

— **les plans de reprise doivent être réalisés et validés avec les organisations syndicales**

dans les CHSCT locaux. Ces CHSCT locaux doivent avoir lieu obligatoirement avant le 11 mai 2020. Un rappel aux DDI sera fait.

— **la déclaration par les agents touchés par le Covid-19 n'est pas obligatoire.** Cette déclaration est préconisée afin de réaliser le nettoyage spécifique et l'enquête du suivi des cas contacts, dans les locaux infectés, si l'infection est survenue sur site.

Les organisations syndicales rappellent qu'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle a été faite pour tous les agents dont il y a suspicion que la maladie ait été contractée sur site.

— cette reconnaissance du Covid-19 en tant que maladie professionnelle est toujours en cours d'étude avec les DRH des différents ministères.

— **les cellules d'écoute psychologique seront maintenues après le 11 mai**, afin de répondre aux besoins des agents après le déconfinement.

— **le déconfinement sera progressif ; le télétravail sera maintenu dans la majorité des cas après le 11 mai.** Concernant les personnes vulnérables, la reprise progressive se fera après avis médical. Une attention toute particulière devra être portée à ces agents lors de la reprise d'activité. Une adaptation renforcée des postes de travail à destination de ces agents doit être réalisée dans le but du respect des gestes barrières. Des fiches sont en cours de rédaction par la médecine de prévention pour préciser comment aboutir au respect des gestes barrières pour tous.

— la DMAT réalise une étude de marché sur la **fourniture, sur la durée, de masques grand public** en tissu homologué, à destination de tous les agents de la fonction publique d'État. Comme pour les autres équipements de protection individuelle (EPI), la distribution sera faite, pour le périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE), par le ministère de l'Intérieur. La fourniture des masques FFP2 est réservée aux agents de santé. Un point spécifique aux EPI en abattoir est prévu par le MAA lors du prochain CHSCT des DDI du 7 mai.

— le budget a été prévu pour l'**achat d'un grand nombre (plusieurs milliers) de PC Noémie** (PC portables fournis avec un domino pour se connecter à distance avec une carte agent), sur le BOP 354. La montée en puissance (plusieurs milliers d'unités) du parc informatique est actuellement en discussion sur le volume exact des besoins. Les premiers déploiements sont prévus dès juin.

— la **prise en charge des repas des agents sur site**, depuis le début du confinement et en cas de fermeture du restaurant administratif, est effective sur le principe de 17,50 € par repas, uniquement pour les jours de présence sur site, mais sans besoin de facture ou justificatif de l'agent. La prise en charge sera faite sur déclaration de la DDI. Cette prise en charge est exclue si l'agent rentre déjeuner à son domicile.

Conditions générales de reprise d'activités

Les **conditions générales de reprise d'activités** qui figureront dans l'instruction du ministère de l'Intérieur sont en attente des consignes et recommandations du Premier ministre et de Santé Publique France (SPF). Il y aura également un calendrier de reprise progressive à compter du 11 mai, en attente des consignes du Premier ministre suite à son discours du 28 avril et des recommandations de SPF. Ces conditions générales seront divisées en 3 thèmes centraux :

— **sanitaire**, avec un guide annexé à l'instruction reprenant l'organisation de l'espace de travail, la distance à observer entre agents, l'absence de bureaux installés en face à face, la nécessité de faire preuve de bon sens dans le respect des gestes barrières. Aucun partage de matériel ne doit avoir lieu, clavier, souris, téléphone, stylos... La désinfection des équipements partagés, tels que les imprimantes, est essentielle. Des affiches rappelant les principes des gestes barrières, ainsi que le retrait de chaises en salle de réunion ou de convivialité, permettent de sensibiliser les agents tout en respectant la distanciation sociale.

— **DRH**. Il sera rappelé que les agents doivent reprendre leur travail sans être dans une situation de péril pour leur santé. Le respect des gestes barrières, de la distanciation sociale et de l'utilisation des EPI dans les bonnes conditions est essentiel. L'organisation des gestes barrières dans les transports en commun ainsi que dans les bureaux doit être réfléchi avant la reprise d'activité. Les positions administratives devront être clairement identifiées sur toute la période de crise sanitaire.

— **immobilier**, indiquant comment l'espace de travail est à organiser pour faire respecter les gestes barrières et la distanciation sociale. Un guide pour le réaménagement des bureaux sera joint à l'instruction du ministère de l'Intérieur. Un nettoyage régulier et une désinfection seront mis en place dans les locaux ayant été ouverts — même ponctuellement — durant le confinement. Une étude est en cours afin d'harmoniser les tarifs pour des avenants de prestations de ménage spécifiques à cette situation, les précautions particulières, produits spécifiques adaptés...

L'assistante de prévention, Mme Guesneau, alerte sur le besoin de consignes et de modèles de documents et de protocoles à établir pour une reprise d'activité ne présentant aucune prise de risque pour les agents. Nombre de questions apparaissent sur le site des assistants de prévention dans ce sens. Il est constaté sur site que les agents confrontés à la distanciation sociale ont tendance à en oublier la mise en œuvre au cours de la journée. Notamment, durant le temps de repas où la distanciation n'est plus respectée.

L'instruction du ministère de l'Intérieur comportera les consignes et recommandations suivantes. Elle sera transmise aux organisations syndicales avant le prochain CHSCT des DDI du 7 mai 2020. Le DMAT, Alain Espinasse, rappelle que cette instruction insistera sur :

— le principe d'une reprise d'activités des DDI reposant majoritairement sur le **télétravail** lorsque cela est possible. La reprise en présentiel sera possible uniquement si les gestes barrières sont

respectés, et en tenant compte des possibilités de mode de garde des enfants.

— la réouverture des **services accueillant du public**, comme les services aux étrangers ou les CERT, feront l'objet d'une focale particulière dans l'instruction. Concernant l'examen pratique du permis de conduire, les conditions de reprise sont en cours d'arbitrage. Cela figurera dans l'instruction si la décision est prise avant sa parution. Autrement, cela sera annexé à l'instruction avant le 11 mai. Les missions sur lesquelles se focalise l'instruction ne sont pas les seules missions à reprendre, mais des **missions prioritaires**.

— l'**obligation de la tenue avant le 11 mai d'un CHSCT** portant sur le plan de reprise d'activité au sein de chaque DDI sera rappelée. Toute difficulté passée, actuelle et future à la bonne marche du dialogue social pourra être remontée à la DMAT via les mandats du personnel siégeant aux instances interministérielles.

— concernant l'**imposition de prise de RTT et/ou de congés** pour les télétravailleurs, en application de l'ordonnance du 15 avril 2020, une **position commune** sera prochainement prise afin d'en harmoniser les effets.

— aucune instruction n'a été donnée par l'administration pour la tenue des réunions sur la **réforme de l'OTE** ou de la mise en place des SGC. Cette réforme est **repoussée** jusqu'au 1^{er} janvier 2021 et actuellement d'autres sujets doivent mobiliser les agents d'État en période d'urgence sanitaire.

Le DSAF, Serge Duval, rappelle que :

— **en cas de suspicion de Covid-19** dans les services après la reprise d'activité, s'il y a malaise d'un agent, l'appel au 15 reste la règle en vigueur. Il conviendra d'isoler la personne en attendant l'arrivée des secours. Si la personne est valide, il conviendrait de la reconduire chez elle après lui avoir fait porter un masque. Des consignes précises seront établies pour définir les bons réflexes à adopter, ainsi que les règles de désinfection en pareille situation.

— les risques de **difficultés musculo-squelettiques** après la période de déconfinement sont connus. Ils seront pris en compte à la reprise de l'activité professionnelle, ou dans la poursuite du télétravail.

— actuellement, **la fin de la période d'urgence sanitaire est prévue au 24 mai 2020**. Cette date peut être amenée à évoluer si la situation sanitaire l'oblige. Les dispositions de l'ordonnance du 15 avril 2020 allant jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, ses dispositions peuvent également évoluer afin de rester en adéquation avec la période d'urgence sanitaire.

— L'instruction du ministère de l'Intérieur sur les dispositions du plan de reprise de l'activité au sein des services sera diffusée aux organisations syndicales.

Nombre de questions sont restées sans réponse dans cette instance en audioconférence. N'hésitez pas à faire remonter les difficultés en lien avec la situation actuelle à vos représentants CFDT au CHSCT des DDI.

Le prochain CHSCT des DDI se tiendra le 7 mai 2020, avant la reprise d'activité annoncée pour le 11 mai.

CHSCT des DDI spécial Covid-19 (16 avril 2020)

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Ce second CHSCT des DDI spécial Covid-19, présidé par Serge Duval, directeur des services administratifs et financiers (DSAF), avait pour objectif d'effectuer un point de situation et de suivi de la crise sanitaire, d'envisager l'organisation du confinement dans les services et la reprise possible des activités à compter du 11 mai 2020, d'identifier les bonnes et mauvaises pratiques et le bilan qui sera à faire à l'issue de cette crise.

Cette instance s'est déroulée en présence d'Alain Espinasse, directeur de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT), des représentants de chaque ministère, des représentants des DDI (DDTM et DDCSPP), des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) du ministère de l'Agriculture, de l'assistante de prévention du ministère de l'Agriculture.

La CFDT, représentée par Lydie Duray-Welsch (DDCS 95), Jean-Baptiste Marco (DDPP 29), Emmanuel Biseau (DDTM 30) et Eric Tavernier (DDT 77), a prononcé une [déclaration liminaire](#).

Le directeur des services administratifs et financiers, Serge Duval, considère que les directives du gouvernement ont clairement été diffusées et entendues au niveau des ministères. Il y a eu maintien du dialogue social au sein des instances DDI comme celle-ci, et au sein des ministères. Toutefois, ces instances sont peut être moins régulières au niveau local, au sein des directions. Cela sera rappelé aux DDI. Il remercie la DMAT pour la mise en place du suivi des effectifs des DDI et estime que ce suivi est complet. Il note la demande des organisations syndicales pour que les agents connaissent leur position administrative actuelle, qui est encore souvent floue : autorisation spéciale d'absence (ASA), télétravail, travail à distance ? La DMAT appréciera si des précisions s'avèrent nécessaires.

La demande de la CFDT d'avoir un retour avec ventilation des agents selon leur champ ministériel, notamment pour les agents en DGCCRF, est considérée comme sans intérêt par le ministère de

l'Intérieur, qui souligne le caractère interministériel des DDI et rappelle qu'elles constituent des entités propres et non pas une simple accumulation de services ministériels distincts. Le représentant du ministère de l'Agriculture, qui partage cet avis, rappelle qu'un prorata entre le nombre total d'agents d'une DDI et le nombre d'agents présents actuellement est suffisant et simple à faire. De plus, les agents en poste en DD(CS)PP étant principalement en poste en abattoir, cette question n'est pas jugée pertinente.

Le cas de la DGCCRF ne pouvant avoir accès au positionnement de ses agents au sein des DDI a été souligné mais est resté lettre morte.

Il est noté que l'ordonnance sur la prise des congés appelle de nombreuses remarques des organisations syndicales, mais elle ne peut être revue dans cette instance.

La reconnaissance des cas de Covid-19 en maladie professionnelle est en cours d'instruction.

Toutes les réformes qui ne sont pas encore effectives sont reportées au 1^{er} janvier 2021. La refonte de l'organisation des services de l'État (OSE) en Guyane n'est pas concernée par ce report, puisque les textes sont déjà sortis et appliqués depuis janvier 2020.

Selon le DSAF, il semble nécessaire et évident que le soutien des agents soit réalisé par les ministères d'origine. Les cellules d'écoute des ministères doivent être accessibles aux agents des DDI.

La reprise d'activité devra se faire en respectant les consignes de confinement actuelles ; les ministères devront commencer à y réfléchir après les annonces du gouvernement. Un prochain CHSCT des DDI en lien avec le déconfinement aura lieu lors de la première semaine de mai.

Le directeur de la modernisation et de l'administration territoriale, Alain Espinasse, rappelle que la [circulaire du 17 mars sur les instructions de mise en place et d'application des PCA](#) a été construite en interministérialité. Certes elle est arrivée quelques jours trop tard, mais cette instruction interministérielle affirme le principe fort de protection des agents, assuré via le confinement et une présence physique minimale sur les lieux de travail (l'activité en présentiel doit demeurer l'exception). Les agents en télétravail et en ASA pourront venir en relais des agents en présentiel lorsque ceux-ci ne pourront plus assumer cette charge (maladie, garde d'enfant...). De plus, il confirme que l'identification des missions prioritaires ne couvre pas tout : cette instruction se voulait confiante de l'intelligence collective et non exhaustive. Il y aura un calibrage de l'outil informatique, du matériel nomade (PC portable et téléphone) ainsi que des logiciels. Dans un souci d'anticipation,

le budget du matériel informatique va dorénavant prévoir l'achat d'outils nomades (PC portable, base de chargement et de connexion, téléphone, etc.) plutôt que le remplacement des postes fixes.

La CFDT déplore que l'information sur l'accès à distance à Chorus (logiciel d'engagement et de mise en paiement des crédits) n'ait pas été communiquée aux agents au préalable, alors que cet accès est possible depuis janvier 2020. Ceci a entraîné une présence physique inutile d'agents sur leur lieu de travail pendant plusieurs semaines.

Alain Espinasse indique que les enquêtes de suivi bi-hebdomadaires des effectifs de DDI n'ont pas vocation à être détaillés par département ministériel. Il estime qu'il ne faut pas noyer les DDI par des « *reportings* » trop compliqués et confirme que chaque DDI est une entité interministérielle. Il pose tout de même la question de la nécessité de cette demande.

Le ministère de l'Intérieur prend à sa charge les masques et le gel dans les DDI et plus largement dans le périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE). Cela concerne 178 000 agents présents physiquement dans les services de la préfecture et des DDI. Des livraisons hebdomadaires sont effectuées à la demande et selon l'estimation des besoins exprimée par les directeurs. Un suivi de l'état des stocks est effectué ; il sera transmis aux organisations syndicales dans le cadre du CHSCT des DDI. Pour le gel hydro-alcoolique, le stock actuel est de 150 000 litres, dont 25 000 litres pour les DDI. L'ancien stock de masques provenait de la police ; pour l'ATE, il s'élève à 200 000 masques, dont 83 000 ont été distribués pour un prévisionnel de 20% d'agents présents sur site (selon la DMAT, la réalité des agents présents serait plutôt de 13%).

Pour la CFDT, une partie de ces masques a été distribuée aux associations de terrain (agents du 115 pour la distribution de tickets services dans les hôtels) dans l'attente d'une commande spécifique.

Le DMAT annonce une commande — reçue — de 5 millions de masques chirurgicaux, dont 377 000 pour le périmètre de l'ATE.

Concernant le soutien des agents en confinement et sur site, le souhait a été de maintenir les numéros d'appel ministériels de soutien aux agents déjà en place. Il ne faut pas hésiter à alerter en cas de mauvais fonctionnement de ces numéros.

Le 11 mai il sera peut-être procédé à un déconfinement au cas par cas. Il s'agit d'éviter toute prise

de risque pour les agents fragiles ou dont les enfants n'auront pas encore repris le chemin de l'école.

Le représentant du ministère de l'Agriculture (MAA) rappelle l'importance des consignes de distanciation dans les abattoirs. Des équipements de protection individuelle (EPI) sont à disposition, prioritairement pour les agents en poste en abattoir. Une cellule d'écoute a été mise en place depuis la semaine dernière pour l'ensemble des agents dépendant du champ ministériel du MAA ; ceux en poste en direction interministérielle compris [n° vert 0800 103 032, 24h/24, 7j/7] .

Le représentant du ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) constate une régression des cas positifs de Covid-19 dans ses équipes en DDI. Toutefois ces données sont à manipuler avec prudence. Une cellule d'écoute a été mise en place depuis début avril pour l'ensemble des agents dépendant du champ ministériel du MTES, y compris ceux en poste en DDI [n° vert 0800 400 339, 24h/24, 7j/7]

Le représentant des ministères sociaux rappelle que la médecine du travail peut aussi accompagner les agents. Les assistantes sociales des services ont été réunies sur le sujet particulier des violences intra-familiales. Une fiche a été diffusée rappelant le rôle de l'action sociale en cas de difficultés financière et/ou de violences intra-familiales. Il réaffirme que les agents DDI peuvent faire appel à ces cellules d'écoute, dès lors qu'ils dépendent du champ ministériel des ministères sociaux.

Pour la CFDT, encore faut-il que les agents concernés aient connaissance de l'information, notamment dans les DDCSPP...

Les représentants des ministères économiques et financiers (MEF) rappellent l'importance de la coordination interministérielle, essentielle dans les DDI. Précision est faite sur l'existence d'une cellule d'écoute accessible par téléphone pour les agents dépendant du champ ministériel du MEF.

La CFDT indique que, sur ce point précis, l'administration a décidé de se fonder sur les différentes structures ministérielles existantes, et non d'appliquer le principe d'interministérialité — pourtant rappelé avec force dès le début du CHSCT, mais n'ayant pas réellement vocation à s'appliquer pour le suivi RH et le soutien des agents.

Pour les directeurs de DDI représentant l'association des directeurs de DDI, le sujet n'est plus d'avoir un PCA ou pas, mais des directives claires, d'agir vite et avec pertinence dans les délais impartis, même si tout n'est pas parfait. Un impératif prédomine : celui de protéger les agents,

particulièrement ceux qui sont considérés comme « personnes fragiles ». Afin de mener à bien leurs missions, l'ensemble des communautés de travail des DDI ont su faire preuve d'imagination, d'écoute et de réactivité. Pour le management local, les Sidsic se sont montrés à la hauteur, bien présents et réactifs. Concernant les VPN, tels que Carinaë, des dysfonctionnements sont bien relevés ; toutefois il est rappelé que ces systèmes n'ont jamais été configurés pour gérer un flot d'activité aussi important. Une fois la crise sanitaire actuelle passée, il conviendra d'en tirer les enseignements et de faire ressortir les bénéfices de cette expérience. Afin de préparer au mieux le déconfinement et de permettre un retour à la normale progressif, un plan de reprise fin devra être localement co-construit entre les agents et l'encadrement.

Concernant les inspecteurs du permis de conduire, la situation particulièrement confinée de leur activité appellera à des dispositions spécifiques afin d'assurer que les conditions sanitaires en vigueur soient correctement appliquées, sans créer de risque pour la santé des agents et des candidats. La pertinence de faire passer des examens de conduite, dès la fin du confinement, à des candidats n'ayant pas conduit depuis deux mois se pose. Les auto-écoles auront un bilan des candidats à faire.

Les remontées bi-hebdomadaires demandées par la DMAT sur la situation des effectifs sont plus « facilitantes » que les demandes envoyées par les ministères.

Il sera nécessaire de revoir le besoin de renforcement des effectifs et du suivi des femmes victimes de violences dans le cadre de la mission de la déléguée aux droits des femmes (DDFE). Concernant le volet des missions « cohésion sociale », la mise à l'abri des hébergés par le 115 a dû totalement être repensée. Les mesures prises dans le cadre du déconfinement, notamment le maintien des gestes barrières, se prolongeront très probablement jusqu'à la fin de l'année 2020. Il est souligné que, pour l'heure, la doctrine relative aux équipements de protection individuel (EPI) demeure floue.

Serge Duval, directeur de la DSAF, souligne qu'il n'est pas souhaitable que les agents déplacent les ordinateurs fixes. À l'avenir, les achats d'ordinateurs portables seront favorisés pour les agents en DDI. Il est également rappelé le maintien de la position en ASA pour les agents bénévoles en EHPAD, en application des dispositions réglementaires propres aux fonctionnaires en ASA et à la FAQ mise à disposition par le ministère des Solidarités et de la Santé.

Alain Espinasse, directeur de la DMAT, souhaite préciser que l'État n'est pas un mauvais employeur, car les paies de l'ensemble des agents sont maintenues à l'euro près. Concernant les consignes sanitaires permettant la mise en œuvre du déconfinement, il n'y aura pas de directives spécifiques aux DDI, mais un suivi rigoureux des dispositions gouvernementales. En cas de difficultés connues au sein des directions locales, comme l'absence de dialogue social, il est rappelé aux membres du CHSCT la possibilité de les faire remonter à l'administration via le CHSCT.

En position de télétravail, il n'est pas surprenant qu'un contact journalier entre un cadre et ses agents, ou entre collègues, ait lieu. Cela permet de maintenir le lien entre agents d'une même unité et ne doit pas être perçu comme du « flicage ». Les différentes cellules d'écoutes et de soutien ministérielles mises en place ont vocation à perdurer au delà du 11 mai, si le déconfinement commence à cette date.

Concernant l'ordonnance sur les congés, celle-ci a été publiée au journal officiel le jeudi 16 avril. Les agents de la fonction publique d'État qui ont bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) se verront décompter de façon rétroactive cinq jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020. Entre cette date et celle annoncée pour le déconfinement, le 11 mai, cinq autres jours de RTT ou de congés annuel leur seront imposés, soit un total de dix jours.

Cependant, même si ce n'est pas précisé dans le texte de l'ordonnance, il faut ajouter que, selon la [circulaire du 31 mars 2017](#), l'ASA ne donne pas droit à crédit de RTT ; cela pourrait représenter une perte de 2 à 3,5 jours de RTT pour les 2 mois de confinement.

Le texte concerne aussi les agents en télétravail entre le 17 avril et la date de reprise « *dans des conditions normales* ». Le chef de service pourra imposer « *de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période* ».

L'ordonnance permet de prendre en compte les agents qui ont alterné entre des ASA (ou du télétravail) et une activité normale sur le site. Le nombre de jours de RTT ou de congés imposés sera donc établi au prorata, en fonction de la situation de chacun. Par ailleurs, les congés pris volontairement seront automatiquement déduits du nombre de jours imposés. Et le chef de service pourra encore réduire ce quota en prenant en compte les arrêts maladie.

Ce texte s'applique également aux contractuels.

La CFDT aurait souhaité qu'il y ait, comme dans le privé (au niveau des branches), des négociations locales et un accord pour la mise en œuvre du dispositif d'ici au 11 mai. Par contre, les différences de traitement entre les agents en ASA et ceux en télétravail lui paraissent disproportionnées. D'autant que cette mesure arrive a posteriori et que les agents ayant accepté la mise en ASA, au prétexte d'un manque de matériel disponible pour le télétravail, se verront très largement pénalisés pour le reste de l'année.

Concernant les agents en situation de fragilité ou ceux dans l'incapacité à trouver une solution pour la garde d'enfants lors du déconfinement, les situations seront étudiées ultérieurement. Toutefois, la

priorité est de nouveau mise sur la protection des agents ; aussi ceux en position de fragilité pourront être maintenus en confinement plus longtemps. En cas de contamination avérée au Covid-19, il faudra l'autorisation du médecin traitant pour qu'il y ait reprise de l'activité professionnelle, sans nécessité d'un avis du médecin de prévention.

La CFDT sera vigilante sur ce point. Elle s'assurera que les agents sont bien informés des conséquences possibles du prolongement de leur situation de confinement, aussi bien pour garder leurs enfants tant que les écoles ne seront pas pleinement rouvertes que pour raisons de santé. Pour la CFDT, il convient de veiller à ce que la situation actuelle (parution d'ordonnances à effet rétroactif et en défaveur des agents) ne se reproduise pas, afin de ne pas définitivement anéantir la confiance des agents vis-à-vis des décideurs.

Pour la CFDT, être en ASA ce n'est pas synonyme de vacances, puisque, malgré tout, un certain nombre d'agents en ASA consultent régulièrement leur messagerie, répondent aux messages urgents et aux sollicitations diverses de collègues ou de cadres... Est-ce pour autant qu'ils doivent perdre 13 jours de congés ?

Ce texte national ne laisse, à priori, que peu de latitude localement — si ce n'est pour les 5 jours des agents en télétravail (ou en travail à distance) — mais la CFDT fera tout ce qui est en son pouvoir pour défendre les intérêts du service public et des agents.

Nombre de questions sont restées sans réponse dans cette instance en audioconférence. N'hésitez pas à faire remonter les difficultés en lien avec la situation actuelle à vos représentants CFDT au CHSCT des DDI.

Les prochains CHSCT des DDI se tiendront fin avril et début mai, avant la reprise d'activité annoncée au 11 mai 2020.

CHSCT-M (8 avril 2020)

Dans le cadre du Covid-19 et de la situation exceptionnelle qui impacte fortement tous les agents du ministère de l'Agriculture, un premier CHSCT-M a été organisé en visioconférence et présidé par Patrick Soler. La CFDT était représentée par Martine Girard et Stéphanie Clarenc.

Merci aux agents qui travaillent !

En préambule, le président du CHSCT-M, Patrick Soler, a transmis ses remerciements aux agents mobilisés qui assurent une présence sur leur lieu de travail en exploitation agricole, en animalerie, en poste frontalier (Sivep) et en abattoir, sans oublier tous les agents qui travaillent à distance (80 % des agents) et contribuent au bon fonctionnement du ministère de l'Agriculture. Ces nouvelles modalités de travail demandent une adaptation importante, notamment pour les enseignants qui assurent la continuité pédagogique. Les [ISST](#) sont également très mobilisés par les structures et les assistants de prévention afin de gérer cette situation. Le retour et le déconfinement sont des préoccupations importantes du ministère.

Un CHSCT-M toutes les 2 semaines ?

L'administration propose une réunion du CHSCT-M toutes les 3 semaines.

Au vu de l'évolution rapide de la situation, la CFDT demande une réunion toutes les 2 semaines pour que les problèmes et les risques encourus par les agents soient plus vite connus et traités.

Le président se dit prêt à prévoir des réunions plus régulières.

Vers une nouvelle ère du télétravail

Depuis le début du confinement, le télétravail s'est développé, jusqu'à concerner à ce jour 80 % des agents du MAA. Cette révolution s'est accompagnée de nombreuses adaptations tant sur le plan matériel qu'organisationnel.

Sur le plan matériel, les agents utilisent au maximum du matériel professionnel (ordinateur portable avec VPN). Dans certaines structures, il a été possible de transférer l'ordinateur fixe avec VPN au domicile de l'agent. Le cas échéant, l'agent utilise un matériel personnel.

Sur le plan organisationnel, des consignes ont été données sur l'organisation de l'activité. Ces consignes se traduisent par le maintien du lien et d'une communication à distance, prérequis indispensable. Il se trouve que certains agents se sont déjà retrouvés en souffrance du fait de l'isolement. À cet effet, des documents ont été diffusés par l'administration centrale :

- « Gardons le fil », lettre hebdomadaire envoyée par courriel à chaque agent ;
- la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [*accès réservé, nécessite une authentification*] ;
- le [Guide du management en situation exceptionnelle](#), publié par le conseil régional Grand-Est ;
- le document de l'[Anact](#) sur le télétravail et les modalités à mettre en place ;
- la Newsletter hebdomadaire des abattoirs.

Parallèlement un guide des bonnes pratiques du télétravail est en cours d'élaboration. Le site Formco met également à disposition des formations à distance sur le télétravail.

Dans l'enseignement agricole, les préconisations spécifiques (continuité pédagogique, exploitations agricoles et vie de l'établissement...) ont été notifiées aux DRAAF. Le nouveau dispositif de continuité pédagogique est stabilisé. La question de la mise à disposition du matériel informatique se pose différemment selon les établissements. Certaines exploitations agricoles rencontrent des difficultés de personnel (malades) et de commercialisation des produits de l'exploitation.

Les points de vigilance sur le télétravail sont rappelés par les ISST. Dans la mesure du possible, l'espace de travail doit être distant dans la maison. Il est important d'adopter les bonnes postures, de faire des pauses actives courtes et fréquentes : se lever, marcher un peu, sortir sur le balcon, dans le jardin, promener le chien, prendre des nouvelles d'un proche... et enfin de se fixer des horaires de travail et de maintenir le droit à la déconnexion.

Dans une situation de confinement, les risques psychosociaux deviennent plus importants, du fait de l'isolement des agents et de conditions de travail dégradées (perturbations liées à l'environnement, matériel non adapté, connexion au réseau difficile ou impossible...). À cet effet, une cellule d'écoute a été mise en place par le MAA.

Pour la CFDT, la mise en œuvre du télétravail dans ce contexte inédit de confinement, avec à ce jour 80 % des agents en télétravail, est une réussite. Elle montre les capacités d'adaptation de l'ensemble des agents. La CFDT demande une souplesse importante sur le travail réalisé, en raison des conditions défavorables (isolement, environnement peu

adapté, mise en œuvre de la continuité pédagogique pour les parents générant un surcroît de travail pour d'autres...). Le télétravail peut être une source de mal-être, en particulier pour les personnes fragiles et notamment les RQTH. Il est important d'accompagner ces agents et d'être à leur écoute.

Ouverture d'une cellule d'écoute

Le réseau des médecins de prévention et des assistants sociaux reste mobilisable pendant cette période et le dispositif des aides financières d'urgence fonctionne (voir la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [accès réservé, nécessite une authentification]).

La cellule d'écoute psychologique a été mise en service le 8 avril 2020; elle sera ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est constituée de [psychologues de l'IAPR](#) qui répondent aux appels 7j/7 et 24h/24 au n° vert 0800 103 032. Elle est accessible à tous les agents dont le MAA est l'employeur (par conséquent aux agents des DDI), qu'ils soient en télétravail ou en présentiel, mais pas aux agents des établissements publics (Anses, Inao, FranceAgriMer, ASP, IFCE). Chaque agent a droit jusqu'à 4 entretiens. Cette cellule apporte un appui aux personnes qui peuvent vivre des circonstances de deuil, que ce soit dans l'environnement professionnel ou personnel.

La CFDT dénonce le fait que la cellule d'écoute ne couvre pas les agents des établissements publics. En effet, ils contribuent à gérer cette crise et, de ce fait, méritent le même soutien. La CFDT se mobilisera afin que les établissements publics soient intégrés dans le champ de cette cellule d'écoute.

Le travail en présentiel est l'exception

Le travail en présentiel doit constituer une exception. Des plans de continuité définissent pour une structure donnée les missions essentielles à poursuivre en présentiel durant cette période de confinement.

La CFDT constate que les missions essentielles sont parfois très différentes entre structures qui ont des missions équivalentes et demande une harmonisation.

Pour la DGAL, les missions essentielles sont, notamment, les inspections en abattoir, les inspections import (Sivep) et la certification export. Dans l'enseignement agricole, ce sont les exploitations

agricoles et les animaleries qui constituent l'essentiel des missions à réaliser en présentiel. Enfin certaines fonctions administratives ne peuvent être dématérialisées et sont effectuées en présentiel.

La priorité, c'est le respect des mesures barrières

Dans le cadre de l'exercice des missions en présentiel, le respect des mesures barrières est primordial : lavage des mains, distanciation...

Pour le lavage des mains, il est préférable d'utiliser de l'eau et du savon. Toutefois, sur le terrain, ce n'est pas toujours réalisable. Le lavage s'opère alors avec du gel hydro-alcoolique mais tous les gels ne se valent pas en terme d'efficacité. Les recommandations sont d'utiliser des gels avec 80 % d'alcool et qui ne contiennent pas du triclosan ou du triclocarban, qui sont des perturbateurs endocriniens.

Concernant les mesures de distanciation, certaines structures mettent en place des processus pour faciliter le respect de ces mesures barrières : les équipes sont constituées de façon à ne pas se croiser, les arrivées sont échelonnées, des plaques de plexiglas sont installées, la communication non-verbale et la communication dos à dos sont développées, les portes sont maintenues ouvertes pour favoriser le renouvellement de l'air...

On a déjà constaté que ces mesures barrière ne sont pas respectées dans certains abattoirs et postes frontaliers. Pour les abattoirs, l'importance de la mise en place des gestes barrière, même si ça doit engendrer une diminution de la cadence de la chaîne d'abattage, a été rappelée. Pour les postes frontaliers, un rappel sera également nécessaire.

Le port de masques : avantages et inconvénients

En complément des mesure barrières, le gouvernement réfléchit à doter les services de l'État de masques alternatifs (masques en tissu fabriqués en France). Les agents du programme 206 ont été recensés et la liste a été transmise au ministère de l'Intérieur. Le sujet est en cours d'instruction. Il est toutefois demandé aux abatteurs qui équipent leurs salariés de masques, d'équiper également les agents de l'État, le MAA ne disposant pas de masques en quantité suffisante à ce stade.

Les ISST rappellent toutefois que les masques ne constituent pas une mesure barrière. Les mesures barrières, complétées par la diminution des communications verbales, permet de réduire le risque à sa source. Les masques peuvent effectivement contribuer à limiter le risque lorsque les mesures barrières, en particulier la distanciation, ne sont pas respectées. Toutefois, ils ne seront efficaces que s'ils sont correctement mis en place et si la procédure de retrait est respectée. Par ailleurs, dans les abattoirs, ils auront une durée maximale d'utilisation réduite, du fait d'un taux d'humidité

important qui les satureront rapidement. De plus, le port du masque peut avoir pour conséquence un relâchement des mesures barrières, l'agent se sentant à tort mieux protégé.

La CFDT fait remarquer que dans les postes frontaliers, les douaniers, agents du ministère des Finances, portent des masques alors que les agents du MAA n'en portent pas. Cette situation est mal vécue par les agents, d'autant que les mesures barrières ne sont parfois pas respectées par les transitaires. Pour la CFDT, le port du masque, utilisé dans de bonnes conditions, doit être considéré comme une mesure barrière supplémentaire qui renforce celles déjà préconisées.

La CFDT considère que les masques ne doivent pas concerner seulement le programme 206, mais tous les agents qui travaillent en présentiel et qui sont susceptibles de se retrouver dans des situations où les mesures barrières ne sont pas respectées (ou difficilement respectées) : transports en commun, travail en équipe...

Suppléances

La réalisation des missions en présentiel soulève également la question des suppléances. Pour ce faire, plusieurs pistes sont explorées.

• Réduire le travail en présentiel

Pour les postes frontaliers, un règlement de l'Union européenne permet une flexibilité des contrôles tout en maintenant une qualité sanitaire satisfaisante, par une simplification du contrôle documentaire. À cela s'ajoute la possibilité de déployer des contrôles documentaires à distance réalisés par d'autres sites ; l'Union européenne est prête à accompagner la France pour paramétrer l'outil Traces en ce sens. Des mesures de dématérialisation du contrôle documentaire sont déjà mises en place afin de permettre le télétravail et de réduire le travail en présentiel. Enfin, une réduction de fréquence des contrôles physiques peut être pratiquée sur certaines filières végétales, identifiées comme étant à risques réduits.

• Mobilisation d'agents

Pour les abattoirs, une organisation des suppléances entre abattoirs est en cours d'élaboration. Les SRAL font un point hebdomadaire sur la continuité de l'activité dans les abattoirs. Afin d'organiser les suppléances en abattoir, les agents qui se portent volontaires pourront être formés avec des modules en ligne (4 diaporamas). À cela s'ajoute un accompagnement de l'agent par un agent expérimenté.

En Sivep, une mallette pédagogique est également disponible au cas où il faudrait faire appel à des agents qui ne sont pas affectés au Sivep pour réaliser les contrôles physiques.

Nécessité d'avoir des protocoles de nettoyage (parties communes, voiture de service, ...)

La CFDT fait remarquer que, dans certaines structures, la prestation de ménage a été réduite en raison de l'absence d'une large majorité d'agents dans les parties communes. Or, les agents qui exercent un travail en présentiel dans ces parties communes doivent pouvoir exercer leur activité dans des locaux correctement nettoyés, en particulier en cette période. Pour la CFDT, il est important de veiller à mettre en œuvre un protocole de nettoyage rigoureux et harmonisé entre les structures. Ce protocole doit ensuite être appliqué de façon complète dès lors que des agents, même en nombre réduit, travaillent dans les locaux.

De même, dans le cas de matériel commun comme les véhicules de service, une procédure d'utilisation et de nettoyage doit être définie et appliquée.

De manière générale, en travail présentiel, une attention particulière est à apporter au travail isolé et aux situations susceptibles de générer des accidents du travail, comme le travail en hauteur dans les exploitations agricoles et le travail avec des machines dangereuses.

La CFDT est à votre écoute. Elle reste mobilisée pour alerter l'administration sur toute situation à risques.

CHSCT des DDI spécial Covid-19 (18 mars 2020)

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Compte tenu des circonstances, le CHSCT des DDI s'est réuni en conférence téléphonique le 18 mars 2020, sous la présidence de Serge Duval, directeur des services administratifs et financiers

(DSAF), pour évoquer la situation dans les services. La CFDT était représentée par Lydie Duray-Welsch (DDCS 95), Jean-Baptiste Marco (DDPP29), Emmanuel Biseau (DDTM 30) et Eric Tavernier (DDT 77).

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales, Serge Duval récapitule les différentes étapes de la crise sanitaire ayant abouti à la situation actuelle.

Suite aux consignes gouvernementales, nous sommes aujourd'hui au stade 3, ce qui se traduit par une restriction des activités professionnelles en présentiel. Les différentes structures interministérielles ont mis en place localement leurs plans de continuité d'activité (PCA). L'ensemble des agents non affectés à la réalisation de missions prioritaires sont positionnés en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence (ASA), selon les cas, durant la période de confinement. Il en va de même pour les agents qui doivent garder leurs enfants suite à la fermeture des structures éducatives. Quant aux personnes identifiées comme fragiles, elles sont placées en télétravail quand leurs missions le permettent, sinon en ASA ; une liste de pathologies définit les personnes vulnérables sur le site www.gouvernement.fr (elle est également disponible dans [ce document de la DGAFP](#)).

Seules les personnes atteintes du Covid-19 ou d'autres pathologies seront en arrêt de travail. Le jour de carence s'appliquera aux personnes atteintes du Covid-19, comme pour toute autre maladie. **La CFDT demande la neutralisation de ce jour de carence.** [Mise à jour du 23 mars 2020 : [le jour de carence est suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire.](#)]

Les RTT sont acquises par les agents travaillant plus de 35 h par semaine. Les règles actuelles dans la fonction publique font qu'un agent en ASA peut voir son nombre de RTT diminuer, à hauteur d'un jour pour 11 jours d'ASA.

Les consignes sanitaires et les gestes barrières sont appliqués, le gel hydro-alcoolique est à prioriser quand il n'y a pas d'accès à de l'eau et au savon. Les masques sont prioritairement distribués au personnel médical. Les gants sont à éviter autant que faire se peut, car une mauvaise utilisation de ces derniers est davantage une source de contamination qu'autre chose.

Les conséquences sur le calendrier des réformes en cours ne sont pas connues, notamment sur la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE). Toutefois, la crise sanitaire en cours va entraîner un bouleversement dans le calendrier actuel des réformes, sur lequel - à ce jour - aucune visibilité n'est possible. La CFDT, comme les autres organisations syndicales, a demandé un [report de la réforme OTE de 6 mois](#), soit janvier 2021. Cette demande est en attente de réponse du Premier ministre.

Selon les informations remontées par les DDI, à ce jour les PCA sont en application et les agents sont en ASA ou en télétravail. Une [circulaire du ministère de l'Intérieur du 17 mars 2020](#) a été diffusée aujourd'hui ; elle reprend les missions jugées essentielles afin d'assurer la continuité du service public dans les différentes DDI, et devant être réalisées en présentiel ou en télétravail si les conditions le permettent. Tous les agents affectés à des missions non essentielles sont automatiquement placés en télétravail ou en ASA, selon les situations personnelles de chacun. Certaines missions non essentielles peuvent être abandonnées. Les agents en ASA peuvent toujours être sollicités pour des besoins ponctuels de services, sur leurs missions propres. Les agents en télétravail peuvent être sollicités sur d'autres missions de service public, par solidarité. Les directeurs peuvent toujours solliciter les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et les acteurs de prévention pour toute interrogation. Un rappel est fait sur le rôle central du bureau de la coordination de l'animation et de la modernisation des services (BCAM), interlocuteur privilégié pour la remontée de difficultés rencontrées.

Christine Flamant (direction de la modernisation et de l'administration territoriale, DMAT) déclare avoir été en contact avec les DDI pour l'envoi de documents essentiels à la préparation et à la gestion de la crise ; de plus, une FAQ est actuellement accessible sur le site du ministère de l'Intérieur. La diffusion de l'instruction PCA du ministère de l'Intérieur a été tardive mais faite en concertation avec les différents ministères.

Les ministères de l'Agriculture (MAA) et de la Transition écologique et solidaire (MTES) ont tenu dernièrement des CHSCT exceptionnels, tandis que les préfets ont demandé aux directeurs des différentes DDI de mettre en œuvre leur PCA. Les DDCSPP ont été destinataires de fiches spécifiques relatives à l'accueil de mineurs et de personnes migrantes durant la crise sanitaire. L'achat de gel hydro-alcoolique a été fait par l'ensemble des DDI.

Plusieurs médecins sont intervenus durant le CHSCT pour rappeler les consignes à suivre et faire un bref point sur l'épidémie. Actuellement il n'y a pas de vaccin. Le confinement de 14 jours devrait permettre l'atténuation de la propagation. 80 % des personnes infectées développeront une forme mineure de la maladie et les 20% restants développeront une forme plus grave. Le but du confinement actuel est de limiter la proportion du virus, de limiter l'impact de l'épidémie, notamment en évitant toute saturation des services de santé. Il existe aujourd'hui des critères établis pour déterminer les personnes malades même sans effectuer de test.

Le Dr Josse, médecin de prévention des ministères sociaux, déclare que les masques ne protègent pas les personnes en bonne santé, car ils servent à éviter la projection de gouttelettes liées à la toux et aux éternuements des personnes infectées. Les gants ne sont pas non plus recommandés car ils représentent un risque de contamination du fait de leur changement pas assez fréquent. Les seuls outils de réduction des risques véritablement efficaces sont le lavage régulier et fréquent des mains

au savon et à l'eau ou au gel hydro-alcoolique, ainsi que le respect de la distance minimum d'un mètre entre les personnes.

Les plans de travail, les différentes surfaces, les téléphones, les ordinateurs et le matériel de bureau peuvent être contaminants pendant quelques heures après leur manipulation par un agent infecté. La maladie dure 14 jours et actuellement il y a peu de risques de recontamination.

Le Dr Foulon rappelle qu'il n'y a pas de transmission aérienne ; elle se fait uniquement par la salive (gouttelettes portées au visage par les mains) et par contact. Il réaffirme que les masques et les gants s'avèrent peu utiles, car mal utilisés le plus souvent, notamment via une fréquence de changement trop faible. Seul le lavage des mains au savon ou au gel sont efficaces.

Anne Brosseau (ministère de l'Intérieur) rappelle que les coordonnées des médecins de prévention vont être mises en ligne sur le site intranet du ministère de l'Intérieur.

Le Dr Josse informe qu'un soutien est apporté aux agents en difficulté et que la relation est maintenue, qu'ils soient en ASA ou en télétravail, en cas de difficultés ou pour leur permettre simplement de s'exprimer.

Interventions, constats et demandes des différentes organisations syndicales

- mesure locale de protection des agents, surtout pour les agents en contact avec le public ;
- cellule de veille lors du retour au travail pour permettre l'expression des agents ;
- attestation de déplacement journalière alors que des attestations existent en version permanente ;
- manque de matériel pour le télétravail, notamment ordinateurs portables, clés USB ;
- manque de matériel de protection des agents sur site, notamment masques et gel hydro-alcoolique ;
- en télétravail, les agents n'ont pas accès à l'intranet avec leur matériel personnel ;
- signalement d'instances CHSCT qui ne se sont pas tenues ;
- signalement de recensement des agents en ASA pour potentiellement envisager une diminution de prime ;
- besoin d'avenants aux contrats de nettoyage des sociétés chargées des surfaces, claviers, téléphones... ;
- jour de carence, hésitation à s'arrêter en maladie car difficultés financières.

La CFDT a alerté sur la transmission trop tardive de l'instruction PCA du ministère de l'Intérieur : les PCA des DDI sont déjà activés quand ils existent et les activités essentielles des DDI n'ont pas été identifiées selon les mêmes critères dans cette

nouvelle instruction. De plus, il semble que la direction du numérique (Dinum) ait signalé qu'il y aurait un risque de saturation de la bande passante ; elle aurait envoyé un courriel aux agents, la semaine dernière, avec des consignes d'utilisation et d'adaptation individuelles... que beaucoup d'agents n'ont pas reçu. Enfin, des attestations médicales du médecin traitant sont réclamées aux agents vulnérables alors même que le médecin de prévention en a déjà fourni une.

Serge Duval estime que les informations étaient claires et diffusées correctement. Il se rend compte que des services n'avaient pas réfléchi aux incidences de cette crise et ne l'avaient pas suffisamment anticipée. Pourtant, la procédure était basée sur celle du H1N1 et donc déjà connue depuis 10 ans.

Des directives ont été données sur le renforcement de l'hygiène des locaux.

Le jour de carence et la diminution proratisée des RTT (si un agent est positionné en arrêt maladie ou en ASA) restent fondés actuellement sur les règles en vigueur. Si une évolution devait advenir, les nouvelles règles seraient appliquées par les services RH. Aucune consigne liant agent positionné en ASA et réduction de prime n'a été donnée ; si des cas sont portés à la connaissance des organisations syndicales, il faudra faire remonter ces dernières au CHSCT et au BCAM.

Le principe général est un télétravail de 1, 2 ou 3 jours au maximum par semaine selon le décret (et davantage pour les personnes en situation de maladie, ou les femmes enceintes). Actuellement, la quasi totalité des agents en DDI sont en télétravail suite aux mesures de confinement, créant des conditions de travail dégradées. Tous les services informatiques sont sur le pont pour équiper les agents en fonction des disponibilités, mais il n'est pas envisagé ni envisageable de doter chaque agent de matériel informatique d'État durant la période de confinement. Des difficultés de réseau sont rencontrées suite à la saturation des réseaux informatiques.

Des bilans devront être tirés sur les PCA et les retours d'expérience durant la crise. Si l'instruction du ministère de l'Intérieur est en contradiction avec les PCA ayant cours au sein des DDI, il conviendra à ces dernières de contacter le ministère de l'Intérieur pour mettre leur PCA aux normes.

Les informations et consignes du gouvernement ont été mises à disposition du grand public via les différents médias existants ; et donc également des agents des DDI, notamment le n° vert **0800 130 000** Information Coronavirus. Les agents doivent donc garder le contact avec leur hiérarchie et la communauté de travail. Si les attestations de déplacement pour raison de service n'ont pas encore été remises aux agents qui en ont besoin, il convient à ces derniers de prendre rapidement contact avec leur hiérarchie.

Pierre Clavel, inspecteur santé et sécurité au travail, signale que les ISST peuvent être mobilisés lors des CHSCT en visioconférence ou en audioconférence. Une prévention particulière est à apporter pour les agents utilisant des véhicules sans avoir accès à de l'eau et à du savon. Le gel hydro-alcoolique est priorisé dans ce cas.

Christine Flamant signale que des avenants aux marchés de nettoyage pourront très bientôt être réalisés pour des nettoyages particuliers, ou pour la décontamination des véhicules. Un recensement par la Dinum aura lieu pour identifier des difficultés informatiques liées à une éventuelle saturation de la bande passante due au flux plus important de télétravailleurs.

Serge Duval préconise de privilégier les audioconférences, moins consommatrices de bande passante que les visioconférences. Il rappelle que, pour les agents identifiés comme fragiles, une attestation médicale est suffisante, qu'elle vienne de la médecine de prévention locale, ministérielle ou du médecin traitant. Enfin, la manipulation du courrier ne fait pas l'objet d'une directive nationale, et reste un sujet à traiter en interne au niveau local.

Les organisations syndicales demandent qu'un rappel soit fait sur la nécessité de consulter les représentants du personnel pour le PCA (y compris lors de sa mise en place), de consulter le CHSCT et de maintenir le dialogue social.

N'hésitez pas à faire remonter les difficultés en lien avec la situation actuelle à vos représentants CFDT au CHSCT des DDI.

CHSCT-M (4 mars 2020)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 4 mars sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture.

La CFDT, représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Jean-François Le Clanche et Nadine Theuerkauf, a prononcé une déclaration liminaire. Elle est reproduite ci-dessous, suivie des réponses apportées par l'administration.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT-M,

La CFDT souhaite vous alerter sur plusieurs points d'actualité.

Certains agents n'ont pas reçu l'intégralité de leur rémunération au mois de janvier 2020. Pour les agents soumis au Rifseep, nombre de problèmes concernent la mise en paiement du complément d'IFSE. L'administration a annoncé une régularisation sur la paie de février, le restant des dossiers devrait l'être sur la paie de mars 2020. Dans ce contexte difficile, la CFDT rappelle que les gestionnaires de proximité et les services RH ont été en première ligne pour recueillir les doléances des personnes impactées. Ils ont été mis en réelle difficulté. À cela se sont ajoutés les **problèmes liés à RenoirRH**. Les usagers font le constat que certaines fonctionnalités essentielles font défaut. Cette situation génère du stress et un surcroît de travail important. Pour la CFDT, cette situation n'est pas acceptable, ces collègues subissant un réel préjudice au quotidien.

« La **messagerie Educagri dysfonctionne** de plus en plus régulièrement. Un nouveau système de messagerie devait être mis en place mais aucun agenda n'est présenté à ce stade et les agents ne reçoivent aucune information relative aux pannes récurrentes. [Mise à jour : un message informant les agents de la possible migration des boîtes mail a été diffusé après la mi-mars. Ce basculement intervient au plus mauvais moment. Les agents en télétravail, comme les agents mettant en œuvre la continuité pédagogique, ont besoin d'un outil stable durant la crise sanitaire actuelle et le confinement. La CFDT a alerté la DGER.]

« Les **outils informatiques du ministère** ne sont pas fiables et ne répondent pas aux besoins des utilisateurs et des gestionnaires RH. Or, dans le contexte de restructuration et de réorganisation que nous connaissons actuellement, associé à des réductions d'effectifs, il est primordial pour les agents de disposer d'outils efficaces pour accomplir leurs missions.

La **restructuration des Mirex et des SGC** génère également de l'anxiété, du stress et de l'incertitude chez les agents concernés. Là aussi, le besoin d'information et d'accompagnement individuel et collectif est fort. Parfois, des agents sont mal orientés, mal conseillés et n'obtiennent pas un poste qui aurait pu leur convenir. La CFDT a alerté les services du ministère à de nombreuses reprises, en vain.

Force est de constater que les problèmes de GRH sont de plus en plus complexes, spécifiques et requièrent des compétences juridiques pointues. Les gestionnaires RH sont souvent mis à mal face à ces questions pour lesquelles la réactivité est indispensable. Pour la CFDT, il y a la nécessité d'organiser un groupe de travail ministériel sur ce sujet et d'y inviter des experts GRH afin

d'identifier collectivement les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain et les solutions pour les lever.

*La CFDT souhaite attirer l'attention sur la **crise sanitaire concernant l'épidémie du coronavirus**. Au regard de l'évolution rapide du coronavirus et de sa diffusion sur le territoire français, la CFDT souhaite connaître les dispositions particulières prises par le ministère pour protéger ses personnels. La CFDT remercie le secrétariat général pour sa réactivité (envoi de nombreux messages aux personnels de direction et aux gestionnaires, malgré la période de congés) et pour la clarté des consignes. Un retour d'expérience sera nécessaire ; il pourrait être envisagé lors d'un prochain CHS.*

*La CFDT demande que le sujet concernant l'**abattage rituel** soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTM. Cette forme d'abattage génère des risques psychosociaux pour les agents qui sont amenés à effectuer les contrôles sanitaires dans les abattoirs concernés. C'est un sujet socialement sensible, car les agents sont incriminés par les associations de protection d'animaux ; il est important que le ministère rétablisse la légitimité des missions sanitaires exercées par ses agents auprès des citoyens. En attendant d'évoquer ce sujet de façon approfondie, la CFDT soulève cette problématique en question diverse pour que le ministère puisse prendre conscience du mal-être des agents concernés et traite ce point comme il se doit et sans tabou. »*

Réponses de l'administration

• Sur RenoïRH.

Les organisations syndicales ont été informées des dysfonctionnements sur le calcul des primes qui fait suite à la mise en place du nouvel outil SIRH, RenoïRH. Ces erreurs ont été régularisées sur les paies de février et de mars. Par ailleurs, certains agents n'ont pas eu de primes suite à des erreurs comptables, non reliées à RenoïRH. Ces erreurs ont été identifiées et sont en cours de régularisation. Lorsque des agents sont en difficulté (pénalités bancaires, impôts...), les assistants sociaux peuvent être sollicités afin de trouver une solution pour l'agent, notamment par des avances sur salaire.

De manière générale, un temps important d'adaptation est nécessaire pour adapter les flux et les méthodes de travail pour rendre RenoïRH opérationnel avec nos spécificités.

Précision importante : avec RenoïRH, la possibilité d'étaler les prélèvements des journées de grève n'existe plus.

• Sur les restructurations Mirex et SCG, l'apprentissage et la réforme du bac.

Concernant les restructurations Mirex et SGC, des points réguliers sont réalisés avec les Igaps. La secrétaire générale porte une attention particulière aux agents concernés par ces restructurations et à leur avenir. Les agents sont invités à solliciter les Igaps afin de trouver des solutions lorsqu'ils sont

concernés par ces restructurations. Parallèlement, le SRH est à la manœuvre en interministériel afin d'organiser ces restructurations avec les autres ministères.

La réforme des Mirex dans l'enseignement agricole a pour objectif d'améliorer la qualité de service, de stabiliser les équipes dans l'objectif de les professionnaliser (équipes plus grandes et plus solides) et d'améliorer l'accueil des usagers et des autres services avec un seul interlocuteur. La DGER a instauré une concertation étroite avec les organisations syndicales afin de prendre en compte leurs propositions et de veiller à un accompagnement fort des agents qui sont concernés par des changements d'affectation.

L'apprentissage a fait l'objet d'une loi qui a pour objectif de donner une formation à des millions de jeunes, notamment ceux qui sont sortis du système scolaire (décrocheurs) et ce, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs (par exemple l'agroalimentaire). La DGER vise à former des personnes capables de s'insérer socialement et professionnellement dans la société. Dans le secteur de l'apprentissage, l'offre publique de formation est en concurrence avec une offre privée. Le système de formation de l'enseignement agricole possède de nombreux atouts et est en mesure de relever ce défi.

Sur la réforme du baccalauréat, la DGER a tenu compte des diverses propositions faites par les organisations syndicales (stages, organisation des épreuves). Sur les épreuves E3C, un groupe de travail permettant de recueillir les difficultés de mise en œuvre a été mis en place. La DGER est en lien permanent avec le ministère de l'Éducation nationale, qui a la main sur l'organisation du baccalauréat général et transmet à la fois les alertes et les réponses émanant de ce ministère. La direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) a été sollicitée pour la participation au prochain CNEA ; elle apportera son expertise face aux nombreuses questions posées.

La CFDT rappelle qu'elle est favorable à un système éducatif en évolution. Elle interpelle la DGER sur la mobilisation des dispositifs d'appui et sur l'accompagnement des agents chargés de les mettre en œuvre. Elle insiste également sur la nécessité de réactualiser les actions visant à lutter contre le décrochage scolaire.

Les autres questions sont traitées plus loin.

Programme national prévention

Dans le cadre du programme national de prévention, [4 axes de travail ont été définis avec 11 objectifs](#) [lien vers l'intranet, nécessite une authentification]. L'administration fait un point d'étape sur les actions à mener dans le cadre de ce programme.

Sur le **pilotage de la prévention**, un travail bibliographique est en cours ; il a pour objectif de

recenser ce qui se fait au ministère de l'Agriculture et dans les autres ministères. Ce travail doit permettre d'identifier les actions à mettre en œuvre, de recenser les bonnes pratiques et de développer des Retex pour alimenter les réflexions sur la prévention des risques professionnels.

En termes de **communication**, le besoin de fiches réflexes, de boîtes à outils et de livrets d'accueil a été identifié. Une réflexion est en cours. Pour les établissements d'enseignement agricole, la signature d'une convention pour un partenariat sur un jeu sérieux, [Tous Caps](#), doit permettre de développer une culture commune de sécurité. Ce jeu va évoluer pour inclure les risques professionnels ; la DGER a souhaité que les chantiers forestiers soient prioritaires. *[Sur ce sujet, voir également nos comptes rendus des CHSCTM du [27 mars 2019](#) et du [12 décembre 2017](#).]*

Sur les **RPS**, un travail est en cours afin de collecter des données qualitatives permettant de mesurer ce qui a été mis en place, ce qui a fonctionné ou pas et les raisons.

Concernant le **risque chimique**, déploiement de l'outil d'évaluation du risque [Seirich](#). Une formation de formateurs sera organisée afin de déployer cet outil en région et dans les établissements. Une convention signée avec l'Oniris permet de recruter un apprenti pour accompagner ce déploiement. Parallèlement, un guide sur l'exposition aux produits chimiques des agents réalisant des contrôles intrants est en cours de rédaction.

Le démarrage des réflexions sur le **risque routier** se fera via un groupe de travail organisé prochainement.

La DGAL va organiser un séminaire portant sur les outils à déployer pour prévenir les **TMS en abattoir**. Elle a également passé un contrat avec un cabinet d'ergonomie afin d'identifier les améliorations à mettre en place sur les chaînes d'abattage, en rénovation ou en conception, pour réduire les risques de TMS.

Dans le cadre du **Brexit**, des inspections ISST ont été réalisées et des interventions sur les risques professionnels ont été déployées lors de la formation des nouveaux inspecteurs. Le volet prévention des risques sera désormais obligatoire dans la formation des nouveaux inspecteurs en poste frontalier. Les réflexions sur l'organisation du travail de nuit se poursuivent, notamment en lien avec le ministère de la Santé.

Dans l'objectif de développer la **qualité de vie au travail**, des expérimentations d'Espaces de discussions ont été mises en place et financées dans le cadre du CHSCT-M.

La réforme de la **médecine de prévention** s'oriente vers le développement d'équipes pluridisciplinaires pour rechercher des solutions aux situations rencontrées et la mise en place d'une

télé médecine. Enfin, dans le cadre du PNP, un parcours de professionnalisation des assistants de prévention est en cours de réflexion ainsi qu'une formation sur le handicap.

La CFDT souhaite que, dans le cadre de ce plan, les actions visant à améliorer la qualité de vie au travail soient plus développées, en particulier dans cette période de réformes, de restructuration, de réduction d'effectifs avec des agents qui sont déstabilisés et ont besoin d'un soutien et d'un accompagnement.

Elle rappelle qu'un travail est à entreprendre sur la reconnaissance des assistants de prévention.

Plan Handicap 2020-2022

Le plan handicap se poursuit afin de recruter et de favoriser le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Toutefois, une rationalisation des dépenses domicile-travail est en cours de réflexion. Une campagne d'**information** sur le handicap est prévue avec un focus sur le handicap invisible.

La cellule discrimination a permis d'avoir des remontées sur les difficultés rencontrées par ces agents dans le cadre de leur handicap, qui est le facteur de discrimination le plus souvent évoqué auprès de cette cellule. La démarche égalité-diversité et handicap vient donc en soutien de ce plan handicap.

Un accompagnement des gestionnaires RH pour déclarer les agents handicapés est prévu.

Le ministère de l'Agriculture a pour objectif le **recrutement** de 90 personnes en situation de handicap. Un comité de pilotage accompagnera cette démarche. Le plan prévoit également le recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec une possibilité de recrutement pour certains d'entre eux. Des réflexions sont en cours pour améliorer la procédure de recrutement des travailleurs handicapés.

Pour le **déroulement des carrières**, le MAA a intégré tous les indicateurs. Un comité sera mis en place afin d'étudier les possibilités d'accès à un grade ou un corps supérieur.

La baisse de budget de la FIPH a été compensée par les ressources internes du MAA, ce qui permet de conserver un même niveau financier sur ce plan.

La CFDT observe que, dans le passé, les objectifs fixés dans ce type de programme ont malheureusement rarement été atteints. Il est plus que nécessaire de développer la

communication sur ce plan afin de sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique à l'accueil et au recrutement des personnes en situation de handicap. Pour la CFDT, les personnes en situation de handicap représentent un atout pour le MAA, y compris dans l'enseignement agricole.

Il est également nécessaire de financer les adaptations au poste de travail qui s'imposent pour ces travailleurs en situation de handicap.

Nonobstant ces remarques, la CFDT vote pour ce plan national handicap.

Coronavirus

Le plan gouvernemental a beaucoup évolué depuis début mars et continue d'évoluer.

L'administration souhaite engager un dialogue constant sur ce sujet. Elle invite chacun à suivre strictement les recommandations du gouvernement. Le pilotage de la gestion de la crise sanitaire est confié au ministère de la Santé. Un suivi interministériel quotidien permet de faire le point sur l'évolution de la situation et les mesures prises.

Une première phase concerne la diffusion large des mesures gouvernementales. Depuis le lundi 3 mars, une cellule-pilote mise en place au MAA diffuse les informations sur le sujet. Les agents affectés dans les services interministériels (DDI) ne reçoivent pas directement ces informations, mais il a été demandé aux directeurs régionaux de s'assurer que ces agents soient bien informés.

La gestion de cette épidémie comprend plusieurs stades :

- retarder l'entrée du virus sur le territoire ;
- le virus est présent sur le territoire de façon isolée ou groupée dans certaines zones : la priorité est de retarder sa propagation sur le territoire national ;
- le virus circule activement ; il faut atténuer les effets de la vague épidémique.

Les mesures évoluent d'un jour à l'autre, parfois drastiquement. Dans ce contexte de crise sanitaire, la coordination actuelle opérée entre le MAA et l'Éducation nationale permet d'assurer une cohérence et une unité des mesures prises.

Enfin, les agents du MAA sont invités à faire figurer dans la signature de leur boîte mail le rappel des mesures barrières.

Concernant le Sivep et ses activités de contrôles aux frontières, c'est la première catégorie professionnelle qui a fait l'objet d'une étude particulière. Une évaluation des risques a été réalisée et a conclu qu'il n'y a pas de risques de contracter le virus en manipulant les colis et les denrées à contrôler. La DGAL recevra prochainement un avis circonstancié de l'Anses sur le sujet.

En situation de crise sanitaire, ce sont les autorités sanitaires qui communiquent les mesures spécifiques à mettre en œuvre. Ces mesures sont justifiées, il faut respecter les consignes gouvernementales.

Au stade 3, un plan de continuité de service déterminera les actions et missions essentielles à maintenir, les agents pouvant être en télétravail, le remplacement en cas de maladie des agents ayant des missions essentielles. L'enjeu est complexe.

En cas de confinement, il sera nécessaire d'assurer la continuité pédagogique avec la mise en place de l'enseignement à distance. Des instructions ont été diffusées, précisant comment mettre en place des classes virtuelles. Pour ce faire, il y aura des formations (par tutoriels) proposées aux enseignants ; il est prévu de renforcer les flux informatiques. Les enseignements de Bac pro seront orientés sur les enseignements généraux pendant la période de 8 à 12 semaines que devrait durer l'épidémie. La continuité de service dans les établissements (exploitation agricole) sera organisée par les chefs d'établissement.

Il est important de déterminer la chaîne d'alerte. Chacun doit appliquer les consignes. En cas de suspicion, il faut isoler la personne, appeler le 15 et appliquer les consignes. L'hygiène est très importante pour retarder l'épidémie : nettoyage des poignées de portes, combinés de téléphone, clavier et stylos personnels... il faut faire des exercices et des simulations afin de déterminer la marche à suivre en cas de personnes malades.

Abattage rituel et abattoir de Dordogne

L'abattage rituel est un sujet très sensible pour les collègues qui exercent leurs missions en abattoir. Suite à la diffusion d'une vidéo par L214 sur l'abattage rituel et aux alertes reçues de la DDPP 22, la détresse des agents face à ce type d'abattage — où l'animal est égorgé pleinement conscient, alors que dans l'abattage classique l'animal est étourdi afin de diminuer sa souffrance — est manifeste.

La diffusion de la vidéo a eu pour conséquence l'ouverture d'une enquête à l'initiative du MAA. Cette enquête a mis en évidence des manquements importants, qui ont donné lieu à des suspensions d'activités d'abattage et à l'édiction de mesures à mettre en œuvre pour qu'elles soient levées. À la date du CHSCT-M, la suspension de l'abattoir de Dordogne vient d'être levée. L'autre suspension est toujours en cours.

La CFDT a souhaité apporter son soutien à ces agents en souffrance en faisant témoigner un agent de la DDP de la Dordogne, en tant que porte-parole de ces agents qui travaillent quotidiennement en abattoir :



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, Irstea, CNPF

« Il est important d'insister sur l'impact fort de ce type de message sur les agents qui exercent ces missions. C'est la légitimité de leurs missions qui est décrédibilisée aux yeux de l'ensemble de la société. Par l'enquête, ils se sont sentis remis en cause et font face à un manque de considération au regard de la pénibilité du travail qu'ils accomplissent. Ils sont désormais soumis à des contraintes organisationnelles plus fortes, alors qu'ils sont déjà soumis aux horaires de l'abattoir. À cela s'ajoute une déconsidération des agents en abattoir dans les parcours professionnels. Par ailleurs, ces agents sont soumis à de nombreuses pressions, à la fois politiques, économiques et juridiques.

Avec l'abattage rituel, ces agents se retrouvent en situation de ne pas verbaliser la souffrance de l'animal alors que, c'est prouvé scientifiquement, l'animal souffre. Dans l'abattage classique, cette souffrance est verbalisée. Les agents du MAA doivent vérifier, pour l'abattage rituel, que l'animal est bien maintenu dans un piège à contention destiné à contenir les mouvements de l'animal après l'égorgeage. Ensuite, ces agents doivent vérifier que l'animal est inconscient au moment où il est relâché du piège après l'égorgeage.

Pour ces agents, il est nécessaire de préciser la fréquence de ces contrôles et la méthodologie permettant de vérifier que l'animal est inconscient afin de les sécuriser pour limiter la mise en cause des agents dans leurs missions et poursuivre le travail sur l'attractivité des métiers en abattoir.

Enfin, à Boulazac, les vidéos montraient des tests conduits pour identifier les méthodes qui feraient le moins souffrir l'animal. Les collègues vétérinaires étaient présents mais n'étaient pas visibles sur les vidéos. »

Face à ce type d'événement, la CFDT demande au ministre de l'Agriculture d'apporter un message de soutien aux agents de l'abattoir de Boulazac, comme à tous les agents qui réalisent des contrôles dans les abattoirs pratiquant l'abattage rituel.

Pour la CFDT, même si l'abattage rituel est légal dans le sens où il répond au droit de la liberté de culte prescrite dans le code des droits de l'Homme (droit supérieur à la jurisprudence de l'Union européenne, qui préconise un étourdissement de l'animal avant son abattage), il reste difficile à supporter pour les agents. Un accompagnement de ces agents est nécessaire, notamment par la précision des modalités du contrôle de cet abattage et par une communication envers le grand public afin de redonner de la légitimité à ces missions.

L'administration a bien conscience que le métier des agents en abattoir n'est pas facile, mais il est noble et les agents en sont fiers. Toute une série de réflexions a été engagée pour améliorer

l'attractivité de ces métiers.

Il est nécessaire d'organiser le management et de formaliser les procédures pour que les agents puissent agir en toute sérénité. La DGAL sera saisie pour répondre à ces attentes. Par ailleurs, il était nécessaire d'objectiver les faits dénoncés par L214. L'enquête avait pour objectif de clore ce débat et de prendre les mesures nécessaires. Il faut tirer les conséquences de cet épisode. L'abattage rituel, c'est une mission du MAA, il est nécessaire de le réaliser en abattoir, sinon « ça se passe dans les baignoires ». Les services vétérinaires jouent donc un rôle important.

Bilan des agressions en 2019

La [note de service 2016-336](#) décrit les modalités à suivre en cas d'agression.

En 2019, ce sont 72 signalements qui ont été portés à la connaissance de l'administration, contre 101 en 2018 et 68 en 2017.

Les agressions en situation de contrôle représentent près de la moitié des agressions. Ce sujet fait l'objet d'une réflexion dans le cadre du plan de maîtrise des risques par le bureau de la modernisation. Parmi ces 72 agressions, 13 relèvent d'une agression physique et 13 agressions ont donné lieu à un arrêt maladie. En 2019, c'est une majorité de femmes qui font l'objet d'une agression. L'administration fera prochainement un bilan plus précis qui distinguera les agressions envers ses collègues des agressions entre un agent de l'État et un administré.

Ces agressions ne feront l'objet de poursuites judiciaires qu'à condition que l'agent ait réalisé un dépôt de plainte. Ce dépôt de plainte devrait être fait systématiquement. Lorsque ce n'est pas fait, c'est souvent parce que ce sont des agressions entre collègues.

Pour la CFDT, le bilan de ces agressions est sous-évalué, car les agents ne les déclarent pas toujours, de peur des conséquences. Beaucoup d'agressions, notamment en abattoir et en situation de contrôle, ne sont pas déclarées. La CFDT observe également une montée en puissance des agressions entre collègues, du fait des restructurations. Enfin, dans l'enseignement, les agressions entre les enseignants et les parents d'élèves sont en réalité bien plus élevées que dans ce bilan.

Incendie Lubrizol

La médecin de prévention a reçu 18 agents et 9 bilans biologiques ont été faits. Il y a eu 3 retours

signalant une insuffisance rénale mais pas forcément en lien avec l'incendie.

Le suivi des agents est réalisé en instance locale. Une cellule de crise a été mise en place par la préfecture, sans mesure de confinement. Des moyens de communication ont été déployés par la DRAAF et sur l'intranet du MAA afin de diffuser l'information sur le sujet.

La région des Hauts-de-France a été moins touchée que la région Normandie et ce sujet n'a pas fait l'objet de mesures particulières. La DGAL a mis en place une cellule de crise pour la partie alimentation animale.

Rupture conventionnelle dans l'enseignement

L'administration précise qu'elle n'a pas de statistiques précises sur les raisons qui poussent les enseignants à demander une rupture conventionnelle. Certains enseignants ne peuvent plus enseigner, mais il n'est pas possible d'établir un lien direct avec la rupture conventionnelle.

Pour la CFDT, les demandes de rupture conventionnelle sont le reflet du mal-être des enseignants face à toutes les réformes et aux difficultés rencontrées dans les établissements d'enseignement. Elle demande que les raisons qui poussent les enseignants à envisager une rupture conventionnelle fassent l'objet de statistiques.

Les équipements de protection individuelle (EPI) dans l'enseignement

La DGER a publié une note rappelant aux employeurs l'obligation de mettre des EPI à disposition de son personnel. La DGER n'a pas de dotation pour les EPI du personnel des établissements. L'autorité fonctionnelle et hiérarchique est déléguée par la DGER aux chefs d'établissement ; c'est donc à eux de trouver les financements pour fournir les EPI au personnel enseignant.

CHSCT-M (Rennes, 15 octobre 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni à Rennes le 15 octobre 2019 sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture.

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

Ce CHSCT-M a été principalement consacré aux conditions de travail dans les abattoirs, au Brexit et au programme national de prévention des risques.

En introduction, il a été rappelé que le choix d'organiser à Rennes un CHSCT-M consacré en grande partie aux conditions de travail en abattoir fait écho au CHSCT-M du 23 juin 2010 (à Rennes également) qui a marqué le début de la prise de conscience et des réflexions sur les conditions de travail des agents en abattoir. En complément de ce CHSCT-M, une journée technique, consacrée à la rénovation et à la conception des chaînes d'abattage, était organisée le lendemain par l'Anact.

TMS en abattoir : « Douleurs en chaîne »

La thèse d'Amandine Gautier, *Douleurs en chaîne*, a été co-financée par le CHSCTM. Elle étudie la problématique de la santé et la sécurité au travail des inspecteurs en abattoir, en intégrant l'ensemble des causes multifactorielles associées à cet enjeu. Elle montre comment s'est instauré le dialogue entre le geste de l'agent et le destin de la politique du contrôle sanitaire qu'il met en œuvre.

Cette thèse s'articule autour d'une réflexion sur le travail des agents, leur carrière et les politiques publiques mises en œuvre. Elle repose sur une première phase d'observation de 4 mois et demi dans différents abattoirs et sur une campagne d'entretiens semi-directifs (130 entretiens). Ce travail de terrain a permis d'objectiver les TMS par une approche sur le geste professionnel et la biomécanique afin d'identifier les solutions à apporter en matière de santé et de sécurité au travail. Après cette phase d'enquête, la recherche a porté sur les régulations apportées au regard des problématiques de santé au travail avec une approche multi-niveaux .

Il en ressort que l'inspection en abattoir repose sur un travail d'équipe dans un contexte usinier avec présence permanente de l'acteur privé. Au quotidien, les inspecteurs naviguent entre solidarité et division du travail dans le hall d'abattage, dans un contexte industriel où les cadences sont imposées par l'abattoir. Des compromis sanitaires entre l'État et le professionnel rendent difficiles l'application des contrôles à réaliser par les inspecteurs.

Les maladies professionnelles et les TMS représentent une opportunité pour faire bouger les pratiques et trouver les bons gestes. Des régulations liées à la santé et à la sécurité au travail apparaissent ainsi sous différentes formes :

- régulations liées à l'emploi ;
- régulations organisationnelles ;

— régulations de métier.

L'étude de ces régulations fait apparaître un ensemble d'enjeux enchevêtrés à caractériser par une approche multi-niveaux (pratiques, communauté de travail et management), faisant appel à des univers théoriques multiples.

À ce contexte s'ajoute le poids de l'histoire de la politique du contrôle sanitaire en abattoir, qui génère une ambivalence permanente entre gestion des risques professionnels et délégation de l'inspection à l'abattoir, avec pour conséquence une faible capacité de négociation de l'État avec les abattoirs.

En conclusion, les TMS ont des origines multifactorielles liées aux gestes, aux conditions de travail, à l'environnement politique et professionnel, etc., sans oublier le contexte de mutation de nombreuses missions publiques dont la pérennité est remise en question. L'ensemble de ces dimensions est à intégrer dans la définition de la politique de santé et de sécurité au travail de ces agents.

Cette thèse a déjà permis des avancées dans le domaine des TMS en abattoir, avec la mise en place d'outils en ligne, des informations sur la reconnaissance des maladies professionnelles, une refonte des formations TSMA et enfin un plan d'action pour rendre attractifs les métiers en abattoir. Le MAA s'inscrit également dans la dynamique qui consiste à favoriser une diversité des missions des agents en abattoirs : il s'agit de les faire travailler à la fois sur chaîne et hors chaîne d'abattage. Certaines structures ont également développé la mise en place de gestes d'échauffement avant le démarrage du travail d'inspection. Le MAA finance également un cabinet d'ergonomie afin d'intégrer et de gérer les risques liés aux TMS dès la conception et/ou la rénovation des abattoirs. Enfin, dans le futur programme national de prévention, un axe spécifique est prévu pour approfondir les réflexions sur les TMS en abattoir.

Selon la CFDT, les protocoles cadres établis entre la DD(CS)PP et l'abatteur ont été insuffisamment mobilisés comme levier d'amélioration des conditions de travail en abattoir. Ce point mériterait d'être approfondi afin que ces protocoles cadres deviennent des outils au service de la santé et de la sécurité au travail.

La CFDT partage l'importance à donner aux réflexions sur les TMS en abattoir. Elle demande, comme d'autres organisations syndicales, la mise en place régulière de journées thématiques sur les conditions de travail en abattoir, qui, en favorisant les échanges entre administration centrale, représentants du personnel, agents en abattoir et intervenants extérieurs, permettraient d'élaborer collectivement des améliorations en

matière de santé et de sécurité au travail.

La CFDT rappelle également que les agents attendent souvent trop longtemps avant de déclarer qu'ils souffrent de TMS, par peur de ne plus pouvoir continuer à travailler en abattoir. Lorsqu'ils les déclarent, ces TMS se sont entre-temps transformés en maladies chroniques et ne peuvent dès lors plus être reconnus comme maladies professionnelles. L'alternance de travail sur chaîne et hors chaîne, qui permet de diversifier les tâches, est une piste de remédiation à étudier.

En conclusion, toutes ces actions liées à la santé et à la sécurité au travail doivent s'inscrire dans la démarche du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui doit associer la communauté de travail afin d'évaluer les risques sur le terrain et de définir un plan d'action permettant la mise en œuvre des mesures de prévention.

Conception et rénovation des chaînes d'abattage : quelles pratiques, quelles opportunités ?

L'université Clermont-Auvergne a réalisé une étude sur la conception des postes de travail des agents du MAA dans le cadre de projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage. Cette étude a consisté à étudier 5 projets de conception et/ou de rénovation afin d'en retirer des préconisations pour la conduite de tels projets.

De manière générale, un projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage peut être vu comme une opportunité de faire évoluer les pratiques. En effet, lorsqu'un projet démarre, il y a beaucoup d'opportunités de choix à faire, mais la connaissance du projet est faible. A contrario, plus le projet avance, plus il est compliqué d'avoir des opportunités pour influencer les pratiques.

Souvent, le MAA n'est pas associé à cette réflexion suffisamment en amont, quand les choix sont encore ouverts et que sa capacité d'influer est majeure. À cette difficulté s'ajoute le fait que la maîtrise d'ouvrage délègue souvent ces choix à la maîtrise d'œuvre. Le rôle technique des maîtres d'œuvre est donc à renforcer afin d'épauler les choix politiques des maîtres d'ouvrage.

Le suivi d'un projet consiste en un travail d'échange entre les acteurs (maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage et MAA) sur le cahier des charges et l'étude de plans de plus en plus détaillés. Un suivi régulier demande beaucoup de temps au MAA s'il veut pouvoir arbitrer les différents choix. Ces réflexions sont aussi l'occasion pour les agents du MAA de simuler l'augmentation de cadence de l'abattoir avec des groupes de travail ; on constate que les agents qui ont pris part à ces simulations

s'adaptent plus facilement à la nouvelle chaîne.

Plus le MAA intervient sur l'ensemble des négociations, moins il y a de non-conformités à l'issue du projet.

En conclusion, la conduite de tels projets doit prendre en compte la nécessité d'associer de façon intense et active les agents aux réflexions sur leurs outils de travail et ce, dès le démarrage du projet. Les participants à ces réflexions doivent être outillés afin de poser les bonnes questions au bon moment. Il est également important de négocier les délais afin de se donner le temps d'analyser les différents scénarios. De même, les équipes locales impliquées sur ces projets doivent bénéficier d'un soutien permanent de la hiérarchie. Il est également recommandé de capitaliser les différentes expériences de collaboration et de se doter d'un réseau afin d'accroître la capacité d'influence sur les projets de conception.

La CFDT encourage l'administration à suivre ces recommandations, qui visent à donner au ministère une capacité d'influence maximale sur la maîtrise des risques professionnels. Le financement d'un cabinet d'ergonomie au moment de la conception ou de la rénovation traduit la volonté du MAA de s'inscrire dans une démarche de prise en compte préalable des risques TMS et représente une réelle opportunité d'amélioration des conditions de travail des agents en abattoir. Afin que ces projets soient couronnés de succès, il est important de trouver la bonne articulation entre tous les acteurs (professionnels, MAA, cabinet d'ergonomie, maître d'œuvre, maître d'ouvrage). Il apparaît donc évident pour la CFDT que le ministère doit se doter d'un réseau national afin de mutualiser les retours d'expérience et d'en dégager des bonnes pratiques de conduite de projet.

Espace de dialogue et de discussion (EDD) en abattoir : retour d'expérience

La gestion d'un abattoir par une DD(CS)PP implique des particularités qu'il appartient à sa direction de s'approprier et de gérer, comme le montre l'exemple de la DDCSPP de la Marne, qui a la charge de deux abattoirs. L'abattoir de Vitry-le-François est spécialisé en bovins de boucherie et l'abattoir de Reims est consacré aux volailles ; ces deux abattoirs mobilisent 10 agents (8 à Vitry et 2 à Reims). À la DDCSPP, il a été convenu que la direction devrait se rendre régulièrement dans ces abattoirs pour en analyser les difficultés.

Les [espaces de dialogue \(EDD\)](#) ont été animés sur la base du [modèle C2R de l'Anact](#) (activité de travail et descriptions des tensions : changements, contraintes de travail, relation de comportement,

valeurs et exigences) avec une définition concertée de la prise de note et de la rédaction du compte rendu. Par ailleurs, ces échanges ont donné lieu à une réflexion sur la clarification des termes liés aux sources de tension au travail (RPS, stress, burn-out...).

Les agents sont très rapidement devenus une force de proposition face aux situations soulevées. Des pistes d'actions ont pu être dégagées. Une des clés de succès des EDD est de conserver une posture d'égal à égal tout au long des échanges. Le fait d'échanger et de profiter des retours d'expérience des autres a été perçu comme très positif et a permis d'élaborer un plan d'actions.

La CFDT encourage depuis de nombreuses années la mise en place des EDD dans les structures afin de permettre un dialogue sur les conditions de travail dans un contexte d'échanges libres et non hiérarchiques. Les EDD sont ainsi complémentaires des réunions de service. La hiérarchie n'y étant pas présente, les problèmes soulevés sont abordés différemment. Ces instances permettent aux agents de faire des propositions d'amélioration et de participer activement à l'organisation de la structure.

La CFDT rappelle que les EDD sont adaptés lorsque les tensions restent raisonnables et que le dialogue reste possible. En cas de tensions trop fortes, il est nécessaire de recourir à d'autres formes de médiation.

Dans le contexte de réformes actuel, cette expérience montre l'intérêt des EDD comme outil de dialogue au sein des structures, permettant aux agents d'être des acteurs des réformes, condition nécessaire à leur réussite.

Cependant, la mise en place des EDD est souvent confiée à un prestataire externe ; le coût de cette intervention est un frein à leur développement dans les structures. Des pistes doivent être étudiées afin que l'installation des EDD se fasse en autonomie au sein du MAA. Une des pistes pourrait être de former les assistants de prévention à la conduite des EDD.

Pour rappel, dans le cadre du CHSCTM, les structures peuvent demander des crédits pour mettre en place des actions de prévention.

Brexit : pour des conditions de travail à la hauteur !

Les textes décrivant les conditions de travail des agents affectés dans un poste frontalier fonctionnant 24h/24h et 7j/7 ont été présentés lors de ce CHSCTM.

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales ont pris position **contre** ces textes, notamment en raison de l'impact prévisible de ces dispositifs sur la santé et la sécurité des agents.

La CFDT insiste notamment sur l'amplitude horaire des cycles : des journées et des nuits de 12 h en alternance, avec une charge de travail identique de jour comme de nuit. Ces cycles de travail associés au travail inhérent à l'inspection en poste frontalier génèrent des risques importants pour la santé des agents, à savoir :

- le **risque physique**. Les risques physiques en zone de fret sont nombreux, notamment du fait de la circulation des camions et des engins de manutention, auxquels s'ajoute le risque de chutes de marchandises à l'ouverture des camions. L'inspecteur est donc au cœur de cette activité intense lorsqu'il réalise les contrôles des marchandises ;
- les **risques de TMS**. Le travail en poste frontalier est physique. La réalisation des contrôles nécessite la manipulation permanente de marchandises. L'effort physique et les gestes répétitifs sur une telle durée accroissent les risques de développer des TMS ;
- la **charge mentale**. Les agents en poste frontalier sont en contact en direct avec des acteurs privés dont l'objectif est de pouvoir disposer de la marchandise le plus rapidement possible. Les contrôles aux frontières représentent donc une contrainte importante dans leur schéma économique qui peut conduire à des situations de tension importantes ;
- le **risque lié au travail de nuit et au rythme de travail**. Les études sont unanimes : le travail de nuit a des conséquences sur la santé humaine, notamment des troubles du sommeil en raison du dérèglement de l'horloge interne ;
- le **risque routier**. Il est maximal lorsque l'agent prend sa voiture pour rentrer chez lui après 12 h de travail de nuit intense, d'autant plus lorsque la distance domicile-travail est importante.

Pour la CFDT, cette organisation du travail est inacceptable, comme le prouve [une étude de l'INRS](#) sur l'organisation du travail en 2 x 12 h :

« Dans les entreprises, la mise en place de postes longs de 12 heures progresse. Forts de ce constat, des acteurs en santé et sécurité au travail ont réalisé une synthèse de leurs observations de terrain avec un travail bibliographique pour faire le point sur cette question. Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. De plus, les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment

au détriment de leur santé. Cette organisation en postes longs ne devrait être adoptée que dans les cas d'absolue nécessité et en tenant compte de préconisations qui en limitent les effets négatifs. »

L'administration reste impassible devant ces arguments et maintient les textes en l'état.

Elle précise ce qui a été prévu :

- **suivi médical renforcé** des agents affectés en poste frontalier ;
- création d'un **comité de suivi des risques professionnels**, émanant du CTM et du CHSCT-M, sera chargé d'un suivi régulier de l'évolution des conditions de travail en poste frontalier. Un rapport sera présenté chaque année à ce comité . Pour la première année de fonctionnement, un bilan sera présenté au bout de 9 mois ;
- mise en place d'une **organisation en cas d'engorgement** lié à l'afflux de camions à contrôler ;
- visite des postes frontaliers par les **ISST**. La priorité est donnée aux Hauts-de-France du fait du travail de nuit. Cette visite doit permettre de vérifier les conditions d'accueil des agents, la mise en place de l'organisation du travail et l'intensité du travail de nuit, et de déterminer les mesures de prévention à mettre en place (EPI, risques chimiques...). Les autres postes sont moins prioritaires du fait d'un flux moindre.
- envoi d'un courrier aux DRAAF concernées pour qu'elles adaptent le **document d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) aux risques professionnels des postes frontaliers. Des crédits du CHSCTM pourront être mobilisés afin de mettre en place ces mesures de prévention ;
- inscription des risques professionnels liés au travail en poste frontalier comme « **risques prioritaires** » dans le programme national prévention (PNP) ;
- définition de **personnes-ressources** et de **conseillers de prévention** sur chaque site ;
- mise en place de **formations sur la santé et la sécurité au travail** (extincteurs, gestes qui sauvent, risques physiques en condition de travail de nuit, gestion de conflits) ;
- la mise en place de téléphones Dati (dispositif d'alarme pour travailleur isolé) est à l'expertise.

Par ailleurs, les risques de ce rythme de travail sur la santé des agents ont été confirmés par Jeanine Benoliel, médecin de prévention du ministère, qui précise également que les agents fragiles doivent être écartés (femmes enceintes, jeunes, parents de jeunes enfants, agents aidant des personnes malades...).

Pour la CFDT, ces mesures de prévention sont une première étape. Toutefois, aucune de ces mesures n'intègre réellement la prévention des accidents de trajet, des troubles du sommeil et des TMS qui sont les risques les plus importants. Ces mesures de prévention sont donc insuffisantes.

A noter qu'au démarrage du Brexit, la DGAL prévoit de mettre en place une « hotline » la nuit et les week-ends, animée par des agents volontaires. Certains agents ont reçu une proposition en ce sens.

La CFDT alerte sur le risque de conflit entre cette activité volontaire et l'activité principale de l'agent, susceptible d'entraîner des répercussions sur l'organisation de sa structure. Par ailleurs, aucune compensation financière n'est prévue à ce jour.

Les textes proposés prévoient les aménagements suivants :

- 2 pauses de 20 min et une pause méridienne de 45 min par période de 12 h ;
- une durée de travail annuelle de 1466 h au lieu de 1607 h, soit 70 jours et 70 nuits ;
- des indemnités de sujétion de nuit de 14,93 €/h pour les heures travaillées de 21 h à 6 h ;
- au minimum 2 dimanches non travaillés avec un jour consécutif (samedi ou lundi) toutes les 5 semaines ;
- 25 jours de congés par an avec 2 semaines consécutives imposées ;
- le travail du samedi et du dimanche n'ouvre pas droit à la récupération habituellement prévue (50 % du temps de travail le samedi et 100 % le dimanche).

Selon la CFDT, ces aménagements, même s'ils reposent sur des bases légales, sont insuffisants et restent contraignants, notamment pour les congés en dehors des périodes de repos. Par ailleurs, elle estime que les dégâts sur la santé et sur la vie familiale introduits par ces cycles ne pourront jamais être comblés par quelque compensation que ce soit.

Programme national prévention (PNP) 2019-2022

Une université d'été de la prévention, regroupant les acteurs représentatifs du ministère, a permis de définir des axes de travail pour ce PNP, qui a été élaboré par les ISST en concertation avec les organisations syndicales puis validé par la secrétaire générale et son adjoint.

Le PNP comprend 4 axes qui s'alimentent les uns les autres.

• 1^{er} axe : pilotage de la prévention

Il est nécessaire de renforcer le rôle du DUERP dans le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; de mettre à disposition des acteurs de prévention les données du terrain, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; de communiquer sur la prévention des risques professionnels.

- **Axe 2 : prévention primaire et culture de sécurité et de prévention**

Le MAA a déjà mis en place des outils pour développer une culture commune de la prévention des risques professionnels. On peut citer le « *serious game* » « [Tous Caps](#) », proposé par les sapeurs-pompiers. Le PNP a également pour objectif de prioriser la formation à la sécurité des nouveaux agents. Enfin, dans le cadre de la [circulaire du 2 octobre 2018](#) relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, la formation « premiers secours » (gestes qui sauvent) sera déployée dans l'ensemble des structures du MAA avec l'objectif de 100 % des agents formés.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention primaire, 6 risques professionnels ont été sélectionnés : risques en situation pédagogique et chantiers paysagers, RPS, risques chimiques ([Seirich](#)), risques routiers, TMS en abattoir, risques en poste frontalier-Brexit.

- **Axe 3 : qualité de vie au travail et management du travail**

Cet axe a pour objectif de renforcer, au sein du MAA, le rôle du manager de proximité, les collectifs de travail et le dialogue entre les agents, la prévention des RPS, la prévention des violences au travail.

- **Axe 4 : systèmes d'acteurs et dialogue social**

Il s'agit de professionnaliser les assistants et conseillers en prévention, de conforter les ISST et mobiliser plus fortement les membres de CHSCT et CoHS.

Selon la CFDT, la qualité de vie au travail reste un des enjeux majeurs des multiples réformes à venir. Il est donc important pour l'ensemble de la communauté de travail de voir cet axe reconnu comme prioritaire. Elle rappelle l'intérêt des espaces de dialogue et de discussions pour permettre le dialogue entre les agents.

Le développement de la culture de prévention des risques professionnels est essentiel pour le bon déroulement des missions du MAA, qui relèvent d'une technicité importante. La CFDT insiste également sur la formation de tous les acteurs managers ainsi que des participants aux instances telles que les commissions de réforme.

Conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol

Suite aux inquiétudes des agents concernant les conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol et en l'absence d'un médecin de prévention dans ce secteur, Jeanine Benoniel, médecin de prévention de l'administration centrale, s'est déplacée à Rouen. Elle y a rencontré une dizaine d'agents. Un bilan sanguin a été demandé pour deux de ces agents. Un autre bilan sanguin sera nécessaire dans 6 mois afin de suivre l'évolution de l'exposition.

La CFDT reconnaît l'intérêt d'un suivi spécifique de ces agents. Elle insiste pour qu'une solution soit trouvée pour pallier l'absence de médecin de prévention à Rouen.

Cellule discrimination

La [cellule discrimination](#) prend désormais en compte les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et la violence au travail. La sollicitation de la cellule discrimination se fait désormais en deux temps.

Pour davantage de neutralité et pour obtenir une expertise spécialisée, le premier temps est externalisé pour la partie recueil et diagnostic de la situation. L'IAPR, institut qui regroupe des psychologues du travail et permet l'accompagnement des agents en souffrance au travail, recueille la demande par mail ou par téléphone. Il procède à un premier diagnostic de la situation afin de déterminer s'il s'agit d'une discrimination ou d'un autre sujet comme le harcèlement au travail.

Dans un deuxième temps, en cas de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles ou encore de harcèlement, l'agent est orienté vers « Allo Discrim », un cabinet d'avocats qui va qualifier de façon juridique la situation et donner un appui et un conseil sur les voies de recours possibles.

Dès lors que la remédiation avec « Allo Discrim » ne produira pas ses effets, le SRH prendra le relais et tentera de trouver une solution. Si la situation ne se résoud pas, le bureau d'action sanitaire et sociale (BASS) mettra en place un comité interdisciplinaire, qui se réunira une fois par mois.

La note de service sera actualisée en fonction de ces nouveaux éléments.

La CFDT se réjouit de cet élargissement du champ d'intervention de la cellule discrimination, qui assure désormais une meilleure prise en charge de nombreux cas de souffrance au travail. En tant qu'organisation syndicale, la CFDT accompagne les agents dans ces démarches avec l'objectif de trouver une solution acceptable pour l'agent. Malheureusement, dans de nombreux cas, la solution proposée est le déplacement de l'agent, victime, dans un autre service ou un autre structure, ce qui n'est pas la meilleure solution. La CFDT restera vigilante et pourra intervenir lorsque la solution proposée n'est pas favorable à l'agent.

Statistiques des accidents du travail et des accidents de service

Entre 2017 et 2018, le nombre d'accidents est passé de 143 à 188 (hors administration centrale).

Cette augmentation est liée à une augmentation non pas des accidents, mais de leur déclaration dans les structures.

L'analyse des données montre que les accidents de mission ont un éventail assez large (déplacement, chutes, accidents liés aux animaux...). Les accidents de trajet les plus nombreux sont des accidents de voiture ou des glissades ; pour les accidents de travail, ce sont les glissades et les chutes qui sont les causes les plus fréquentes. À noter que les accidents majoritaires se sont produits en abattoir (30) et en établissement technique (26).

Une sensibilisation des agents d'administration centrale aux accidents de trajet a été réalisée. Le travail se poursuit avec la Dicom afin d'élargir le spectre des agents à sensibiliser.

On peut noter que le taux d'accidents du travail au MAA est très bas (188 cas pour 30 000 agents). Cependant, ce faible taux est lié à l'absence d'enregistrement et de transmission des informations, qui masque une réalité sans doute plus élevée.

La CFDT souligne ce manque de remontée des accidents du travail. Elle insiste sur le fait qu'il est important de déclarer tout accident du travail, même s'il apparaît de prime abord sans gravité. En effet, les accidents du travail constituent une source d'information essentielle pour détecter les situations à risques et y remédier. De plus, les conséquences ultérieures d'un accident non déclaré peuvent être dramatiques pour l'agent concerné, qui ne sera pas couvert et donc pas indemnisé.

CHSCT-M spécial enseignement : un coup pour rien

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

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

Éléments de contexte

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

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

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

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

Déclaration liminaire de la CFDT

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

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

La CFDT souhaiterait que le ministère, à travers son CHSCT ministériel et ses CHSCT de proximité, approfondisse sa réflexion et son engagement dans la lutte contre les discriminations. Un récent article issu du Figaro indiquait qu'en Europe de nombreux salariés disent se sentir défavorisés au

travail en raison de critères non objectifs et non professionnels. Depuis 2018, la peur des Français d'être discriminés au travail a diminué, mais n'a pas disparu. On peut penser que ce sentiment est le même au sein de notre administration.

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

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

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

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

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

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

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

En dehors de ce sujet sensible, d'autres points sont en attente de réponses depuis le dernier CHSCT.

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

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

Réponse de l'administration :

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

Les acteurs de cette cellule ont éprouvé, au regard de leur première année d'expérience, le besoin de professionnaliser l'accueil et la réception des appels. Une note de service va bientôt être publiée qui précisera le nouveau fonctionnement de cette cellule. Désormais, la réception des appels sera suivie par un psychologue professionnel. En dialoguant avec l'agent, il diagnostiquera sa situation et l'orientera en fonction de sa situation vers un dispositif adapté. Parmi les dispositifs, effectivement, on trouvera une plateforme téléphonique nommée « Allo-discri ». Bonne nouvelle : le champ d'action de la cellule va être élargi au traitement des questions de violences sexuelle et sexiste.

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

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

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

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

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

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

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

efforts déjà engagés.

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

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

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

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

Selon Jean-Luc Tronco, l'assouplissement des **seuils de dédoublement** des classes est une réforme importante. Les seuils sont augmentés de trois unités et passent de 16 à 19 élèves. Cette réforme touche 321 classes, soit 11 % de l'ensemble. Par ailleurs, 228 classes passent du seuil de dédoublement de 24 à 27, soit 8 %. Ces évolutions répondent à un double contexte. Il constate l'existence d'un effet de ciseau redoutable pour l'avenir de l'enseignement agricole. L'évolution des moyens est à la hausse (+11 % depuis 2012 sur le programme 143) et l'évolution des effectifs des

élèves est à la baisse (moins 8,5 %, soit 14 500 élèves perdus). D'après un tableau fourni par la DGER, si on prend le ratio DGH/élève, on remarque effectivement que ce ratio n'a cessé d'augmenter depuis 2007. Il est passé de 72 heures à 77 heures. Les moyens attribués par élève ne se sont donc pas dégradés si on mobilise cet indicateur.

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

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

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

Jean-Luc Tronco a confirmé qu'il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt de service (MIS). Il n'y aura pas de fermeture d'établissements. Une dotation optionnelle réévaluée de 60 % et 6000 heures ont été dégagées pour conforter les établissements qui ont plus d'élèves et permettre les dédoublements. La DGER a demandé à la DRAAF de chaque région de réunir des CTREA de rentrée. L'ordre du jour portera sur l'utilisation de cette enveloppe. Ainsi toute la transparence sera faite sur ce sujet avec les organisations syndicales.

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

La DGER a demandé un suivi par le CGAER et l'IEA de la bonne conduite de ces réformes et de

l'impact sur les conditions de travail. Il y aura un suivi des réformes qui sera organisé dès cette rentrée sous forme d'un groupe de travail. Si besoin, le pilotage sera ajusté.

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

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

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

Pour la CFDT, les conditions de travail constituent le sujet central de ce CHSCT-M. L'autonomie des EPL est un élément favorisant « en théorie » une souplesse de gestion. En pratique, des chefs d'établissement sont en difficulté. Ils gèrent la pénurie et parfois ils ne disposent pas des moyens humains pour que les cours soient assurés. Ils ne savent plus comment faire. La réduction des postes administratifs impacte également la vie des EPL. Le travail des agents administratifs devient compliqué. Les interlocuteurs changent. Le système est localement et momentanément désorganisé et ce fait impacte la vie des agents. Un comité de suivi à l'Éducation nationale suit les réformes. La DGER en fait-elle partie ? Pour les CTREA de rentrée, il faudrait vite les organiser et informer les agents. Dans les EPL, il n'y a pas de manque de volonté de bien faire. Il y a cependant un manque de transparence. Des arbitrages dans l'urgence sont rendus (seuils) sans vraie concertation. L'information ne circule pas suffisamment.

En réponse, Jean-Luc Tronco a précisé que l'autonomie des EPL ne peut se concevoir que dans le

cadre d'une concertation conduite localement entre toutes les composantes de l'EPL et les agents. La hausse des seuils pourra favoriser l'émergence d'éventuels sous-services. Cette situation est acceptable et se résoudra dans le temps lors du départ à la retraite d'agents. Il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt du service.

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

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

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

Un CHSCT-M perturbé

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

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

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

- la question de l'accueil des nouveaux arrivants dans les EPL : doit-on tendre vers une formation obligatoire pour tous les nouveaux agents titulaires ou non (ACEN, ACN, ACB) exposés à des risques spécifiques (chimiques, phytosanitaires, biologiques) ? ou en prévention de l'utilisation de machines dangereuses (machines agricoles, chantiers forestiers, horticoles ou aménagements paysagers) ?
- le problème des risques routiers et de la responsabilité des conducteurs de minibus : quelles obligations et responsabilités pour l'agent conducteur dans le transport des apprenants avec un véhicule « 9 places » ou autres. Demande de la mise en place d'une note de cadrage ;

- les interrogations concernant les risques liés au stockage et à la manipulation de produits dangereux (chimiques et autres) : dans les laboratoires des EPLEFPA, sur les EA/AT ;
- les EPI et leur financement. Quelle définition des obligations de l'employeur en matière de fourniture des EPI aux personnels enseignant en lycée (art. 2.1 du décret 82-453) ?
- demande de mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques ;
- bilan du fonctionnement des CHSCT-REA suite à la modification de l'arrêté du 13 mai 2012 et débat sur leur articulation avec les instances locales des EPLEFPA. Quelles applications des prérogatives des CHSCT : droit de visite, droit d'enquête, rappel aux directions des EPL de l'option facultative des CoCT ?

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

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

[Compte rendu du CHSCT-M du 18 juin 2019](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 18 juin sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture.

Ce CHSCT a été principalement consacré aux bilans de la prévention des risques professionnels. Ce sont ainsi les bilans des acteurs de la prévention (ISST, médecine de prévention) et des différents dispositifs concourant à prévenir et gérer les risques professionnels qui ont été présentés.

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

Déclaration liminaire de la CFDT incluant les réponses du président

« Monsieur le Président,

Le ministère de l'Agriculture est en pleine mutation avec des réformes à tous les niveaux depuis l'administration centrale, en passant par les services régionaux, les DDI, les SEA, l'enseignement. Les collègues doivent faire face à de nombreux projets de réformes à venir :

- réorganisation de l'administration centrale ;
- plan de transformation ministériel ;
- plan de transformation numérique ;
- fusion des SGG des DDI avec ceux des préfetures ;
- transformation de l'action publique ;
- Rifseep pour la filière technique ;
- plan de performance PAC SEA-ASP ;
- Mirex ;
- réorganisation de l'enseignement supérieur et fusion de trois grands établissements ;
- réforme de l'apprentissage.

Il en découle souvent un manque de cohérence dans la chaîne de commandement. Les conditions de travail deviennent anxiogènes pour les agents ; cela se traduit notamment par la perte de sens du travail, un désinvestissement, de l'individualisme.

*La CFDT demande que le ministère de l'Agriculture se donne les moyens de conduire ces réformes avec une démarche qui place l'agent comme **acteur** de ces transformations. Il est important que le ministère offre à ses agents un collectif de travail leur permettant d'exploiter pleinement leur potentiel et ce dans un souci de performance. Le programme de prévention constitue une première piste. Mais d'autres pistes doivent être étudiées, comme la mise en œuvre d'un groupe de travail de suivi des réorganisations dans tous les comités techniques, la mise en place d'espaces de dialogue dans toutes les structures pour permettre à l'ensemble des agents d'échanger et **co-construire** les mesures liées à ces réorganisations, des formations adaptées qui accompagnent ces agents.*

L'administration a bien identifié les difficultés liées aux conditions de travail ayant pour origine les réformes précédentes, en cours et à venir. Des actions seront à inscrire au programme national prévention (PNP) afin de garantir aux agents des conditions de travail acceptables.

La nécessité de dialogue social est également partagée par l'administration. Un groupe de travail le 20 juin sur le dialogue social en région doit permettre une réflexion sur la qualité du dialogue social. L'objectif est d'identifier les bonnes pratiques à mettre en

œuvre et les modalités de diffusion de ces pratiques.

La mise en place de nouveaux logiciels souvent non aboutis, à l'ergonomie insatisfaisante, pose de nombreuses difficultés aux utilisateurs et génère du stress. La CFDT n'est pas contre ces évolutions, mais demande qu'une vraie phase de test et d'expérimentation soit réalisée, avec ajustement selon les besoins identifiés, de façon à les rendre le plus opérationnel possible.

À titre d'exemple, l'ouverture du télétravail est une bonne chose, car elle permet de réduire le risque routier et la fatigue de l'agent et confère de meilleures conditions de travail. Du fait du retard sur le projet Ibisa, les agents en télétravail n'ont toujours pas accès au VPN, sans lequel il est impossible de se connecter aux applications du ministère, ce qui freine le développement du télétravail.

Concernant le Brexit, l'échéance pour la mise en place des contrôles aux frontières est désormais repoussée au 31 octobre. Comme il nous l'a été précisé à plusieurs reprises, c'est un dossier inédit et pour lequel il faut trouver des réponses dans l'urgence.

Avec ce report de l'échéance au 31 octobre, nous avons désormais plusieurs mois pour définir des conditions de travail acceptables pour les agents et mettre en place les aménagements nécessaires permettant un démarrage de ces contrôles dans de bonnes conditions.

Or, la CFDT constate que les discussions sur le Brexit sont au point mort : aucune réunion sur ce sujet n'a été programmée depuis le mois de mai. Dans ce contexte, la CFDT demande que le dialogue social soit poursuivi cet été et à l'automne afin d'élaborer ensemble les modalités des horaires de travail et de programmer les actions de prévention primaire en amont du démarrage des contrôles.

La CFDT s'inquiète également des risques RPS pour les agents recrutés, qui ont été formés mais qui à ce jour n'exercent pas les missions pour lesquelles ils ont été recrutés.

En février, une première vague de recrutement (40 ETP) a été mise en place pour faire face à l'hypothèse d'un Brexit « dur ». Le contrat originel, d'une durée de 6 mois, a été renouvelé jusqu'au 31 octobre dès lors que l'agent souhaitait continuer.

En l'absence des missions à ce stade, les agents ont été consultés et plusieurs options leur ont été proposées :

- réaliser des missions dans d'autres structures (abattoir, DRAAF, DDPP...) ;
- participer à la préparation du Brexit : recherche de données sur les flux à contrôler,

réflexion sur l'aménagement des structures destinées à la réalisation des contrôles et à la gestion des non conformités avec les opérateurs ;
— redéploiement sur d'autres postes frontaliers : Roissy et Marseille.

Les cycles de travail ne sont toujours pas arbitrés et ne permettent pas d'avoir une visibilité sur l'organisation future du travail de nuit.

Toutes les propositions qui viennent d'être faites seront portées par la CFDT dans le cadre du plan national de prévention. À ce sujet, la CFDT avait demandé au 1^{er} CHSCT de co-construire ce plan avec l'administration, ce qui a été engagé dans le premier groupe de travail du 13 juin.

La CFDT forme le vœu que, devant les réformes qui s'engagent, le ministère, tout particulièrement sous l'impulsion de son CHSCT-M, poursuive son travail sur la prévention primaire. Cet engagement sera un levier pour sortir de l'ornière connue de mesures curatives prises ex-post et dont l'efficacité et la portée réelle peuvent interroger. »

Accès pour tous à la médecine de prévention : le chemin est encore long

L'enquête en ligne destinée à recueillir les éléments du bilan de la médecine de prévention sur le territoire national vient d'être clôturée. Au total, 259 structures ont répondu, dont 11 DRAAF, 98 établissements d'enseignement, 66 DDT(M) et 72 DD(CS)PP. Sur les 259 structures, 41 ont déclaré ne pas bénéficier de la médecine de prévention ; 3110 agents sont concernés par ce problème. Néanmoins, dans les autres structures, c'est un total de plus de 23 000 agents qui sont couverts par la médecine de prévention, certes à des degrés différents (ainsi, sur les 4149 agents qui auraient dû avoir un suivi particulier, seulement 2105 l'ont réellement obtenu). Un état des lieux précis sera présenté ultérieurement.

Quelles solutions pour une médecine de prévention pour tous ? Afin de répondre à cette problématique, plusieurs pistes sont explorées :

- expérimentation en cours d'une solution interrégionale pour deux régions : Normandie et Rhône-Alpes ;
- expérimentation de la télémédecine.

Le projet de texte de la DGAFP sur la médecine de prévention doit également apporter des éléments de réponse à cette problématique.

La CFDT se mobilise afin que l'administration trouve une solution pour toutes ces

structures où la médecine de prévention est absente. Les expérimentations menées afin de dégager des solutions sont plutôt prometteuses. Les avancées sur ce sujet seront progressives car il faut faire face à la pénurie de médecins en France dans ce domaine.

Rapport d'activité ISST 2018 : les enseignements à tirer

Les ISST, inspecteurs santé et sécurité au travail du MAA, sont en charge de la mission d'inspection et de contrôle de conformité aux règles d'hygiène et de sécurité des services de l'État. À ce titre, ils ont une compétence territoriale qui couvre la métropole et les départements d'outre-mer. [Ils peuvent être sollicités pour appui et conseil](#) en cas de situation de travail présentant un risque grave pour la santé et la sécurité des agents. Les ISST ont 3 domaines d'intervention : les missions opérationnelles sur le terrain : préparation, inspections, rapport d'inspection et suivi (54%) ; la préparation des réunions (30 %) ; les missions de construction et de co-développement (16 %). Durant les 4 dernières années, ils ont conduit 105 inspections, qui ont concerné 402 structures.

Quels enseignements tirer de leur rapport d'activité ?

Les ISST constatent une amélioration de la qualité de l'évaluation des risques au travers des DUERP, mais avec des disparités. Dans certains DUERP, on note une absence de prise en compte des situations réelles de travail ou de certains risques tels que les zoonoses ou le travail avec les gros animaux. Plus inquiétant, le passage de la liste des risques au plan d'action n'est parfois pas fait.

On note une amélioration de la tenue et de la qualité des CoHS. En DRAAF, dans certains CHSCT, il n'y avait plus de représentants du personnel et il a fallu attendre les élections pour remédier à ce manque. Les assistants de prévention sont présents aux réunions mais il leur est parfois compliqué de dégager le temps nécessaire à ces missions.

En ce qui concerne la gestion des RPS, le passage du diagnostic au plan d'actions reste difficile. Certaines structures ont néanmoins réussi à mettre en place des plans d'actions reconnus par les agents. Les agressions et incivilités au travail sont en hausse mais font l'objet d'une meilleure prise en compte. Les instances se sont emparées de la problématique liée à ces situations de violence et en débattent.

La CDFT demande à inscrire comme priorité l'utilisation du DUERP comme outil de gestion des risques. Des actions seront à prévoir dans le programme national prévention (PNP), en cours d'élaboration.

Cellule discrimination : bilan de la première année de fonctionnement

La [cellule de signalement des discriminations](#) permet aux agents victimes d'une discrimination de la signaler et de bénéficier d'un suivi permettant de gérer cette situation. Les modalités de signalement sont décrites sur l'[intranet](#) du ministère [*accès réservé, identification requise*].

Elle est ouverte aux agents dont le MAA est l'employeur (les agents des DDI et les agents contractuels sur budget d'établissement ne sont donc pas dans le champ de cette cellule). Des discussions sont néanmoins en cours avec le SGG pour étendre l'accès aux agents du ministère en poste en DDI.

Au 31 mars 2019, 55 signalements de nature diverses (demandes d'information, des signalements collectifs...) ont été recueillis. La fréquence est assez irrégulière avec en moyenne 6 signalements par mois. La communication institutionnelle faite en novembre a engendré une hausse des signalements. Ces signalements, dont certains s'inscrivent dans un contexte lié à un retour à l'emploi, ont des origines diverses, parmi lesquelles on peut citer :

- une situation de santé chronique et/ou de handicap (18 signalements) ;
- l'égalité homme-femme (9) ;
- la grossesse et de la situation de famille (5) ;
- le harcèlement (8).

Ces signalements ont donné lieu à 31 entretiens. Dans 10 cas, l'entretien et l'écoute ont suffi. A contrario, dans 6 cas, une procédure juridique est en cours. Enfin, dans certains cas concernant l'aménagement de poste de travail, les préconisations du médecin n'ont pas été pris en compte par le directeur de la structure.

Un groupe d'expertise informel a été constitué afin de partager l'expertise, de développer une approche multidisciplinaire et d'amorcer une culture commune.

Les perspectives d'évolution de la cellule concernent l'élargissement de son champ d'action au harcèlement, au sens générique du terme (afin de déminer précocement des situations qui pourraient rapidement dégénérer), et aux agents des établissements publics et des opérateurs.

Il est également nécessaire de professionnaliser la cellule de discrimination et de mettre en place un accueil des signalements qui soit en mesure d'écouter et d'orienter les agents, avec expertise juridique. Pour ce faire, il sera fait appel à un cabinet externe. Le groupe d'expertise interne sera conforté et définira les suites à donner aux signalements.

La CFDT se réjouit de l'existence de cette cellule, qui constitue une avancée certaine pour l'égalité. Elle soutient les propositions de l'administration concernant l'élargissement du périmètre de la cellule.

Bilan des accidents du travail : des chiffres à améliorer

Le nombre de structures qui utilisent l'outil a doublé par rapport à l'année dernière. Il y a donc un peu plus d'information que précédemment. La répartition des accidents du travail est assez homogène par rapport à l'année dernière. Les accidents ont été classés par nature et par type de structure. À ce stade, l'analyse des accidents du travail ne permet pas de dégager des pistes d'actions.

La CFDT fait remarquer que les femmes sont plus exposées aux accidents du travail que les hommes. Même s'il y a davantage de femmes que d'hommes, faut-il y voir un lien avec la surcharge mentale ?

Rapport des assistants sociaux

Le ministère compte 16 assistants sociaux, affectés principalement en DRAAF. Ils travaillent en partenariat avec les agents de la prévention (ISST, assistant de prévention, médecine de prévention...). En 2018, ils ont parcouru 225 000 km pour rencontrer près de 2000 agents ou participer aux instances (209 participations). Les agents qui demandent à les rencontrer sont majoritairement des femmes, principalement pour des sujets liés à l'environnement professionnel, familial et de santé.

Dispositif IAPR

Ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent de bénéficier d'un soutien psychologique dispensé par un psychologue du travail. Il existe un numéro vert de conseil ouvert aux managers et aux assistants de prévention. Parallèlement, l'assistante sociale et la médecine de prévention peuvent orienter individuellement un agent vers ce dispositif, qui permet également de réaliser un pré-diagnostic en cas de fortes tensions dans une structure.

En 2018, 118 agents ont bénéficié de ce service (107 agents orientés par les assistants sociaux et 11 agents orientés par la médecine de prévention). Les dossiers (9 en moyenne par mois) concernent principalement les difficultés professionnelles (51%), les conflits internes (26%) et les difficultés personnelles (16%).

Le dispositif IAPR est peu utilisé par les managers en difficulté. La CFDT demande qu'une communication plus importante soit faite sur ce sujet pour valoriser ce dispositif qui, lorsqu'il est utilisé, joue un rôle important dans la prévention des risques psychosociaux.

France Victimes

[France Victimes](#) apporte un soutien psychologique et juridique aux agents en cas de situation traumatisantes rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions (à noter qu'il n'a pas vocation à intervenir dans le cas de décès d'un collègue). Ce réseau associatif professionnel est majoritairement sollicité pour des agressions verbales. L'augmentation du nombre de dossiers suivis en 2018 démontre l'existence d'un vrai besoin, mais aussi une plus grande confiance dans l'aide proposée.

L'augmentation du suivi de certains agents par France Victimes en 2018 vient du fait que les agents acceptent plus facilement d'être suivi par France Victimes et que ça répond à un besoin.

TMS en abattoir

L'axe 3 du plan « TMS en abattoir », dédié à la conception et rénovation des chaînes d'abattoir, est en cours. Il se concrétise notamment par l'appui d'un cabinet en ergonomie pour la rénovation et/ou la conception des chaînes d'abattage. Une circulaire est en cours de rédaction afin de définir les modalités de sollicitation du cabinet d'ergonomie retenu pour cette mission. Un contrat a été passé avec l'université Clermont-Auvergne afin de comprendre comment les services vétérinaires doivent intervenir avec les abatteurs.

Il est prévu d'organiser une 3^e rencontre sur les TMS en abattoir à Rennes le 16 octobre 2019. Cette journée sera consacrée à la conception et la rénovation des chaînes d'abattage. Amandine Gauthier y présentera le travail qu'elle a réalisé dans le cadre de sa thèse sur la santé et la sécurité au travail des agents en abattoir.

Suite à une demande intersyndicale, un CHSCT-M exceptionnel consacré à l'enseignement sera organisé dans la première quinzaine de septembre 2019. Il traitera des conséquences des réformes de l'enseignement et des actions à mettre en œuvre afin de garantir des conditions de travail acceptables pour les agents dans l'enseignement. De ce fait, certains des sujets traités par le présent CHSCT-M seront poursuivis lors du CHSCT-M exceptionnel.

RPS dans l'enseignement supérieur

- **ENVT**

Suite au CHSCT de cette école, le cabinet diligenté avait présenté son expertise sur la situation RPS. La direction a mis en œuvre les préconisations du rapport sur l'encadrement, les CT, les animaliers. Le cadre du service a été déplacé et remplacé. Les mobilités souhaitées ont pu se concrétiser et les agents pour lesquels le métier animalier était incompatible ont été déplacés sur d'autres postes. Les organisations syndicales ont validé le 13 juin dernier un compte rendu de CHSCT qui valide l'action constructive de la directrice de l'école. Les sujets sont désormais abordés avec sérénité dans les différentes instances.

- **Oniris**

Malgré la réalisation du diagnostic et du plan d'action associé, la médiation n'a pas abouti. Les organisations syndicales souhaitent explorer d'autres dispositifs afin de rechercher une solution collective pour le fonctionnement de cet établissement. Des solutions alternatives ont été trouvées avec l'ARACT avec la mise en place d'un autre dispositif plus adapté, reposant sur un réseau et un engagement volontaire des parties. Il faut que ce dispositif soit validé. Ce sont les parties elles-mêmes qui doivent désormais identifier les problèmes et les solutions pour les résoudre et faire converger les parties vers un même accord. Le dispositif mis en place est indépendant du MAA et ce, afin de dépasser le conflit individuel.

La CFDT reconnaît le travail réalisé dans cet établissement, mais fait part de son inquiétude vis-à-vis de ce dispositif au vu de la situation dégradée qui perdure à Oniris.

Enseignement technique : impact des réformes

- **Seuils de dédoublement**

La réforme sur les seuils de dédoublement permet de ne pas surcharger les classes et ainsi de permettre aux étudiants d'avoir accès aux dispositifs en fonction des équipements (par exemple, nombre de paillasse). Jusqu'à présent, ces seuils étaient obligatoires. Avec la réforme en cours, ces seuils ne seront plus obligatoires et ont été relevés de 3 unités. L'idée est de donner de l'autonomie aux équipes pédagogiques en local. Parallèlement, il est également donné davantage de moyens pour développer des enseignements optionnels (matière nouvelle) afin de proposer des projets propres aux EPL qui ne sont pas obligatoires. La dotation DGH a été relevée de 60 %. La DGER

donne donc de l'autonomie aux établissements dans le respect des conditions de travail des enseignants et des apprenants. Cette réforme permet également de dédoubler les classes là où ce n'était pas possible auparavant ; le seuil de dédoublement reste obligatoire et est maintenu à 16 lorsque des conditions de travail dangereuses sont présentes dans le programme.

La CFDT est favorable à l'autonomie des établissements. Ces seuils de dédoublement sont un élément du dialogue social au sein des établissements. Il faut expliquer cette mesure et en présenter les objectifs avec pédagogie.

Réforme des services d'examen (Mirex)

Les réflexions sur la réorganisation des examens sont toujours en cours. Le dispositif administratif est complexe, notamment en raison d'examens interrégionaux qui mobilisent plusieurs DRAAF à la fois. Il comporte de nombreux risques, notamment du fait des interlocuteurs multiples et d'une harmonisation des pratiques insuffisante. Le projet en cours de réflexion a pour objet de simplifier ce dispositif pour les agents, en proposant une organisation moins complexe et un interlocuteur unique pour l'utilisateur. Cet objectif conduit à mettre en place des équipes de plus grande taille, avec 4 structures interrégionales, pour éviter la dispersion des informations .

La CFDT confirme que la surveillance et l'organisation des examens méritent d'être revues, mais ce projet ne doit pas oublier d'intégrer les considérations personnelles des agents (disponibilités, lieu de résidence...) dans ce contexte interrégional.

• **Évaluation du risque chimique dans l'enseignement**

En complément de la [note de service du 5 juillet 2016](#) et des informations déjà présentes sur le site [ChloroFil](#), la DGER doit rappeler les règles à respecter pour gérer le risque chimique et y sensibiliser les utilisateurs.

Les ISST ont porté une priorité sur ce sujet et ont mis en place plusieurs actions. Pour commencer, une journée sur le risque chimique a été organisée afin de présenter l'outil [Seirich](#). Ensuite, une première session de formation à cet outil a été développée en juillet 2018, animée par la MSA. La difficulté de cet outil réside dans l'élaboration de la liste de produits chimiques mais des aménagements de l'outil sont envisagés afin de simplifier cette étape.

Suite à ce retour d'expérience, il est prévu de déployer cette formation à tous les techniciens de

laboratoire et des directeurs d'exploitation et de former des formateurs internes. Cette formation sera également dispensée pour l'enseignement supérieur.

Le risque produit phytosanitaire dans les lycées agricoles doit être étudié également. L'outil Seirich s'applique également à l'utilisation des produits phytosanitaires en plein champ. L'idée est de porter le déploiement de cet outils dans de la convention cadre de la DGER avec la MSA relative au travail des jeunes.

La CFDT demande que cet outil bénéficie d'une communication plus importante et fasse l'objet d'échanges de pratiques. En effet, les établissements et les exploitations agricoles n'ont pas toujours connaissance de cet outil et ne le se sont pas approprié.

• Fournitures des EPI

Il faut une information des agents sur les équipements de protection individuelle (EPI). Les ISST interviennent sur ce sujet dans les instances, lors des inspections, lors de sollicitations directes ou encore lors de séminaires (enseignement, DRAAF,...). Parallèlement des notes ont été diffusées sur le port des EPI et leur utilisation car les conditions d'utilisation sont déterminantes pour garantir une protection de l'agent.

L'employeur a la responsabilité de l'évaluation, de la gestion et de l'élimination des EPI. C'est donc l'employeur qui les finance. Pour l'enseignement, l'employeur est le directeur de l'EPL. Il y a parfois des difficultés liées aux marchés nationaux mais il ne pourra pas être reproché de faire des achats hors marché afin d'acheter les EPI adaptés aux situations locales. La source de financement de l'EPL pour l'achat des EPI ne relève pas du CHSCTM. C'est à la DGER d'en définir les modalités.

GT sécurité des chantiers forestiers

La sécurité des chantiers comportant des conditions de travail dangereuses est une priorité pour la DGER, qui a élaboré un plan d'action sur la santé et la sécurité des apprenants. Au mois de septembre, la DGER recrutera un agent afin de suivre l'avancée du plan d'action. Les actions sont les suivantes :

- inscription d'un stage de formation au programme formation ;
- diffusion de documents sur les règles à respecter pour les chantiers ;
- mise en place d'une plate-forme numérique qui permettra aux acteurs de s'approprier les actions de sécurité dans le cadre d'un chantier ;
- organisation d'un groupe de travail sur la sécurité des apprenants.

La note de rentrée, qui cadre le dispositif des établissements, a mis cette priorité relative à la sécurité en exergue.

Le périmètre de ce plan d'action doit couvrir la sécurité des apprenants mais également des encadrants. Des sessions de formation ont été organisées sur la sécurité des chantiers forestiers pour les enseignants. Il s'avère que ce sont principalement des enseignants confirmés qui se sont positionnés sur ce type de formation. Or, il faudrait que tous les encadrants soient formés. Les chantiers paysagers et forestiers sont très proches et il faut aussi associer ces acteurs à ces formations.

La CFDT soutient ce plan d'action et demande que les moyens nécessaires à sa réalisation soient programmés. Elle souhaiterait envisager la réflexion sur les chantiers forestiers avec un collectif de travail national (Bergerie nationale, etc.) sous l'égide du CHSCT-M. Enfin, pour la CFDT, la formation sur la sécurité des chantiers doit être rendue obligatoire pour l'ensemble des enseignants.

CHSCT-REA

Des instructions définissent les conditions locales de travail avec les CoCT et les CoHS. Toutefois, la mise en œuvre de ces instances n'est pas systématique dans les EPL, ni obligatoire. Le groupe de travail sur le dialogue social en région abordera ce sujet car il est parfois compliqué de les mettre en place localement.

Canicule et travail

[Mise à jour au 2 juillet 2019 de l'article initialement publié le 7 août 2017.]

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 (*juin 2019*) :

- en administration centrale du MAA, les agents sont invités à se rendre au travail de bonne heure (dès 7 h) s'ils le souhaitent, pour pouvoir quitter le bureau dès 16 h ; le code vestimentaire est assoupli ; des documents de prévention ont été envoyés par courriel aux agents (*voir les liens en bas de cet article*) ;
- 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 Agricoll*]).

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.*

Documents utiles :

[Fiche INRS](#)

[La chaleur et vous](#)

[Travailler par de fortes chaleurs](#)

[Comment se prémunir des fortes chaleurs](#)

CHSCT d'administration centrale (12 juin 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'administration centrale (CHSCT-AC) s'est réuni en séance plénière le 12 juin 2019.

Cette réunion était présidée par Laurence Venet-Lopez, accompagnée notamment de Servane Gilliers Van Reysel, sous-directrice adjointe du développement professionnel et des relations sociales, et de Marie-Claire Hamon, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS). La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch, Agnès Desoindre et Stéphanie Clarenc.

Réorganisation de l'administration centrale

L'administration centrale a jusqu'au 17 juin pour faire ses propositions de réorganisation, conformément à la [circulaire du Premier ministre](#). À ce stade, les réflexions sont en cours et les propositions n'ont pas encore fait l'objet d'un arbitrage. Ce sujet sera détaillé lors du [comité technique d'administration centrale du 19 juin](#).

La CFDT demande la constitution d'un groupe de travail sur la réorganisation de l'administration centrale afin d'en anticiper les conséquences sur les agents et de garantir un dialogue permanent avec les agents tout au long du processus ainsi que des conditions de travail acceptables.

Suites de la réunion du CHSCT-AC du 15 mars 2018

Parmi les suites données au CHSCT précédent, nous notons :

- l'intégration de la présentation de la médecine de prévention dans le protocole d'accueil des nouveaux arrivants ;
- la réunion du groupe de travail sur les accidents du travail ;
- la visite du site de Maine par le CHSCT-AC.

Programme Prévention du CHSCT-AC

Ce programme a pour objectif de reprendre les actions de prévention programmées sur la mandature, à savoir sur la période allant de 2019 à 2022. Le BASS a fait une proposition de programme reprenant les obligations réglementaires et les priorités déclinées selon 3 axes :

- l'amélioration des déplacements internes ;
- l'aménagement des postes de travail dans les bureaux ;
- le perfectionnement du dispositif de prévention des attaques ou des intrusions extérieures.

Ces propositions doivent faire l'objet d'un groupe de travail afin d'identifier les actions associées à ces axes.

Pour la CFDT, il manque à ce programme un axe « qualité de vie au travail » afin de répondre au mal-être croissant des agents d'administration centrale. Certains sujets comme l'application de la charte du temps de travail doivent constituer une priorité pour le bien-être des agents. Les diagnostics RPS ont été réalisés mais le plus gros de la démarche reste à faire en termes d'élaboration des plans d'actions et leur mise en œuvre dans les structures. Il est également important pour les agents de retrouver un collectif de travail et de d'acter des actions en ces sens.

L'administration répond favorablement à l'ajout de cet axe.

CHSCT d'Auzeville

L'expertise du BPSR montre que l'existence d'un CHSCT à Auzeville ne fait pas obstacle à l'examen par le CHSCT-AC des problématiques de ce site délocalisé.

Accidents du travail

Un premier groupe de travail s'est réuni afin de lister les différents accidents du travail et

d'identifier les actions à mettre en œuvre. De manière générale, les accidents du travail surviennent en cas d'épisodes neigeux ou de verglas et lorsque les agents se dépêchent. Il y a aussi quelques accidents liés à la circulation des piétons entre Varenne et Barbet-de-Jouy. Un compte rendu a été fait par l'administration.

La CFDT a rappelé l'ensemble des actions identifiées dans le cadre de ce groupe de travail, à savoir :

- l'aménagement du temps de travail en cas d'épisode neigeux : horaires adaptés, mise en place ponctuelle de télétravail ;
- sensibilisation des agents et de la hiérarchie sur le risque d'accident de trajet sur le thème « Rien ne sert de courir », qui intègre la charte du temps de travail et la planification des réunions ;
- aménagement d'un emplacement réservé aux livraisons rue de Varenne afin d'améliorer la visibilité des piétons qui traversent cette rue ;
- alerte sur les conditions de travail au cabinet, à l'origine de fortes tensions pour les agents qui y travaillent ;
- vigilance et suivi des habilitations électriques des agents d'administration centrale concernés.

La CFDT a également demandé à l'administration de réaliser une fiche réflexe pour les agents en situation d'accident du travail afin de récapituler les démarches à réaliser et les délais. Cette fiche aura vocation à être sur l'intranet afin que les agents puissent y accéder.

Registre hygiène et sécurité

On constate que ces registres sont peu utilisés (20 alertes sur une année). Ces alertes étaient relatives à des agressions verbales, des odeurs, des problèmes d'ouverture des portiques, la présence de punaises dans les bureaux, l'absence de distributeurs de savon dans les sanitaires, des dysfonctionnements du chauffage... De manière générale, les problèmes signalés ont été réglés.

Il a été proposé de dématérialiser ce registre tout en maintenant les registres papier dans les bâtiments, notamment pour les personnes extérieures.

La CFDT encourage les agents à notifier les alertes en matière de santé et sécurité au travail dans ces registres présents dans tous les bâtiments d'administration centrale.

Formation aux gestes de premiers secours

La [circulaire du 2 octobre 2018](#) relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours matérialise l'engagement du gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Dans ce contexte, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des agents afin de faire un état des lieux des agents déjà formés. Des formations seront mises en œuvre afin d'atteindre cet objectif.

S'agissant d'une obligation réglementaire qui, à ce titre, doit figurer dans le programme prévention, la CFDT demande donc son inscription dans ce programme. La CFDT souhaite également une communication plus large sur cette formation et sur les dates des prochaines sessions afin que les agents puissent prendre leurs dispositions.

Travaux sur les sites parisiens

• Barbet-de-Jouy

Les travaux de remplacement des huisseries sont en cours. À l'issue de ce chantier, des stores intérieurs seront posés à l'exception des fenêtres de la façade nord.

La CFDT s'inquiète de l'ouverture des fenêtres qui reste faible et du risque de températures élevées dans les bureaux durant l'été. L'ouverture des fenêtres est passée de 7 à 9 cm mais cette ouverture reste insuffisante ; il faudrait envisager un minimum de 15 cm d'ouverture.

La CFDT demande également la pose de stores intérieurs dans les bureaux de la façade nord car ces bureaux sont exposés au soleil, notamment par réflexion sur le bâtiment d'en face.

Les deux scénarios retenus pour la requalification de l'entrée de Barbet-de-Jouy ont été présentés. Ces scénarios ont en commun qu'ils isolent le flux des véhicules de celui des piétons et mettent en place un contrôle séparé des agents du MAA et des agents extérieurs ; les vélos seront gérés comme les voitures (les agents à vélo accéderont au site *via* le parking comme les agents motorisés puis rejoindront leur bureau par les ascenseurs). Les différences entre les deux projets résident principalement dans l'aménagement de l'entrée et l'aspect visuel.

Ces scénarios seront présentés à l'Auri pour la restauration et à la Mipa pour les archives.

La CFDT demande que ces projets soient présentés *a minima* en CT-DGPE, voire à tous les agents de la DGPE, qui sont les principaux concernés par ce sujet.

- **Vaugirard**

Les travaux de mise à niveau des salles de réunion sont en cours.

- **Varenne**

Les travaux du bâtiment D sont en cours. Les équipes font le nécessaire pour concentrer les travaux les plus bruyants en dehors des heures de travail et pendant les périodes de vacances scolaires.

- **Hôtel Villeroy**

Les travaux sont programmés. Durant ces travaux, le ministre et les conseillers déménageront dans un autre hôtel.

- **Signalétique**

À partir de juillet et jusqu'à l'automne, la signalétique sera posée dans l'ensemble des bâtiments de l'administration centrale.

- **Éclairage Led**

Suite à l'étude de l'Anses mettant en évidence les risques liés à l'utilisation des Led, M. Rauhoff précise que les Led ne sont pas utilisés dans les bureaux et ne sont présentes que dans les zones de circulation, ce qui réduit considérablement les risques liés à l'exposition des agents.

CHSCT-M spécial Brexit (24 avril 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni en

séance plénière le 24 avril 2019, avec comme unique ordre du jour le recueil de l'avis concernant le « projet de décret relatif à la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation » lié au Brexit.

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

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

Déclaration liminaire intersyndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compte rendu intersyndical

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

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

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

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

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

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

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

- la clarification de la responsabilité juridique des agents inspecteurs ;*
- l'aménagement des postes de travail ;*
- la mise en place de DUERP adaptés à chaque site par les DRAAF ;*

- l'implication des médecins de prévention des DRAAF sur leur 1/3 temps ;
- les visites médicales des agents (annuelles et à la demande) ;
- la nécessité d'un management présent, sur l'ensemble des plages horaires, et la constitution d'un collectif de travail ;
- ...

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

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

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

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^{er} 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 oeuvre 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 oeuvre 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 incompétent.

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 dégage 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 établi¹.

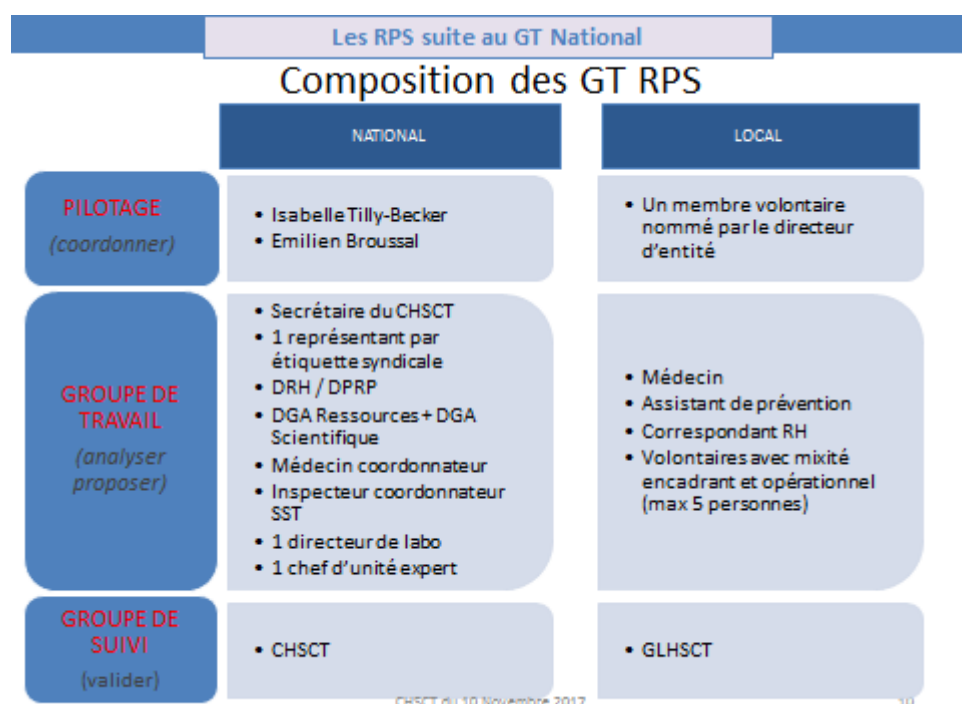
Il a été constaté par certains groupes de travail que l'accompagnement par un consultant était

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.

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^{er} 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 préfectures 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^e 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^e échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7^e 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^{er} 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 RenoiRH, 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 RenoiRH 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 RenoiRH 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^{er} 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^{er} 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](#).