

CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)



Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 10 mars 2022.

Surcharge de travail et mal-être des agents : des réponses de l'administration pas à la hauteur ! (CHSCTM, 26 janvier 2021)



Compte rendu du CHSCT-M du 26 janvier 2022.

CHSCT d'administration centrale (19 octobre 2021)



Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 19 octobre 2021.

CHSCT-M (8 avril 2020)



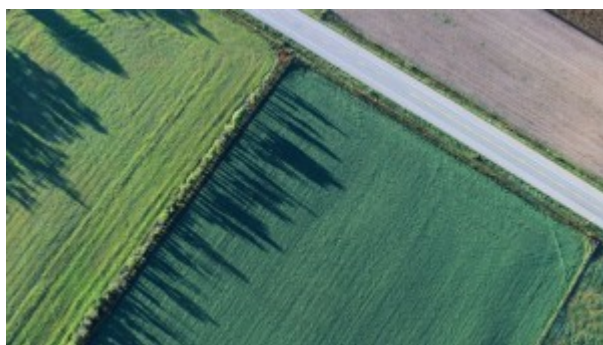
Compte rendu du CHSCT-M spécial Covid-19 du 8 avril 2020.

CHSCT ministériel (27 mars 2019)



Relevé de décisions du CHSCT-M du 27 mars 2019 : plan national de prévention, accompagnement des SEA, Brexit, baromètre social, TMS en abattoir...

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (18 octobre 2018)



Au sommaire de ce comité technique des DRAAF du 18 octobre 2018 : *Action publique 2022*, risques psychosociaux, action sociale, immobilier, évolutions informatiques...

CHSCT ministériel (11 octobre 2018)



Éléments d'information concernant la réunion du 11 octobre 2018 du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du MAA : agressions des agents en inspections, crédits du CHSCTM, abattoirs...

Comité technique ministériel (4 octobre 2018)



Lors de ce CTM, la CFDT a porté la parole des agents sur les projets de réformes AP2022, les

conditions de travail et de rémunération (Rifseep des corps techniques), ainsi que l'enseignement agricole.

CHSCT ministériel du 6 juillet 201



A l'ordre du jour : plan de prévention des TMS en abattoir, risque chimique en situation de contrôle, bilan des interventions France-Victimes, plan de formation dans le cadre du label égalité-diversité et espaces de dialogue et de discussion.

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



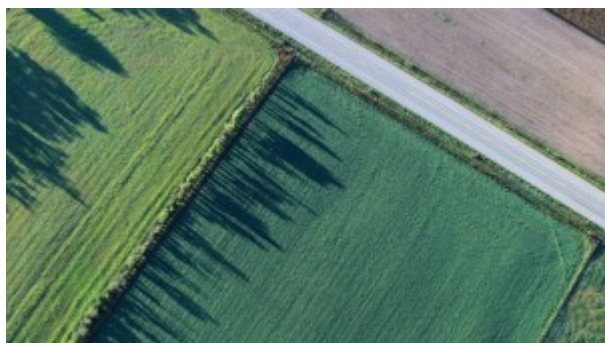
Organisation du travail : il faut donner la parole aux agents dans le cadre d'un dispositif qui s'inspire des espaces de dialogue.

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



Les résultats du baromètre social du MAA, réalisé fin 2017, ont été présentés le 13 mars 2018. Très attentive aux inquiétudes des agents s'agissant de leur avenir, la CFDT sera vigilante sur la mise en place d'un plan d'actions.

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (15 février 2018)



Au sommaire : Action Publique 2022, “préfectoralisation” des services déconcentrés, modernisation des outils du quotidien, moyens et missions, qualité de vie au travail...

Comité technique du secrétariat général (23 novembre 2017)



Relevé d'information concernant le comité technique spécial du secrétariat général du MAA, réuni le 23 novembre 2017.

Comité technique de l'Anses (16 novembre 2017)



A l'ordre du jour: C.O.P, astreintes, Nessa, RPS, déontologie, télétravail, stagiaires,...

Anses : CHSCT du 10 novembre 2017



À l'ordre du jour : rapport d'activité des médecins de prévention, risques psychosociaux, handicap...
[Article mis à jour le 6 juin 2018.]

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.

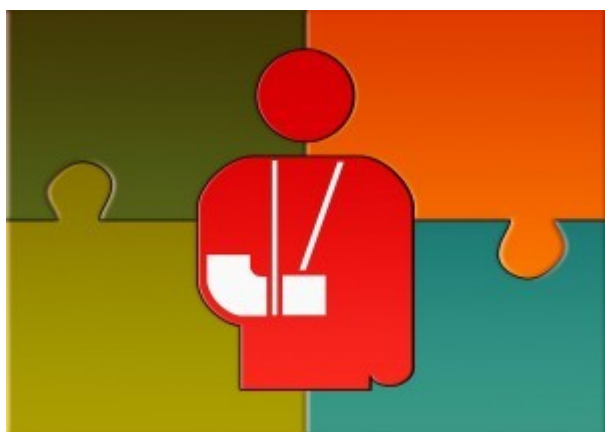
La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite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

Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017



À l'ordre du jour : situation dans les services d'économie agricole, handicap, canicule, troubles musculo-squelettiques en abattoir, agressions des agents, exposition aux pesticides...

Situation dans les SEA : second groupe de travail organisé par la DGPE



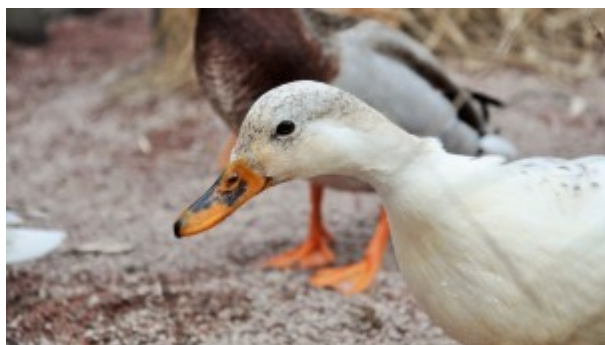
Relevé d'informations du second groupe de travail organisé par la DGPE sur la situation dans les SEA.

Situation des SEA : au-delà des constats, le plan d'accompagnement doit être conforté et enrichi rapidement !



Compte rendu du groupe de travail portant sur la mise en œuvre de mesures préconisées pour améliorer la situation dans les SEA, suite à l'expertise du cabinet ORSEU.

Comité technique spécial de la DGAL (20 avril 2017)



Suite au diagnostic RPS et au Retex influenza aviaire, les agents sont en attente d'un plan d'action.

Situation dans les SEA, suite



Pour la Cfdt, les agents des SEA doivent être placés au centre de tous les sujets traités.

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

.....



Plus de 80 projets concernant les questions d'hygiène et de sécurité ont été proposés au dernier

CHSCTM, pour une enveloppe de 130 000 €.

Compte rendu du CHSCT-M du 22 mars 2017



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

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



Premiers retours sur l'expertise diligentée dans les services d'économie agricole (SEA).

Emploi, service public de qualité : déclaration du SPAGri au CTM du 23 mars

2017



Les agents publics font la qualité du service public. Si l'État veut disposer de services publics forts et performants, garants de son action, il doit s'en donner les moyens et préserver l'emploi et les conditions de travail de ses agents.

Parlons Travail (CFDT) : débat avec quatre candidats à la présidentielle [rediffusion]



[REPLAY] A 14h la CFDT interpelle quatre candidats à l'élection présidentielle à partir des conclusions de l'enquête Parlons Travail.

Agriculture et fonction publique : la CFDT interpelle les candidats à la présidentielle



La FGA-CFDT a publié une plate-forme revendicative à destination des candidats à l'élection présidentielle. Extraits.

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



La dégradation du dialogue social à l'ONF n'est plus acceptable, compte rendu intersyndical.

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



Devant l'augmentation du nombre d'agents en souffrance psychique dans les services, le MAAF met en place une prestation de soutien psychologique.

Comité technique ministériel (15 décembre 2016)



Retour sur les principaux sujets récurrents de cette année 2016, en CTM, CHSCTM et GT associés, portant sur le mal-être grandissant des agents du MAAF.
