



Administration centrale
Services déconcentrés
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,
de l'environnement et du travail (ANSES)
Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE)
Institut National de l'Origine et de la Qualité (INAO)

Enseignement agricole public

CHSCT-M du 25 novembre 2016

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

La CFDT était représentée par Philippe HEDRICH, Valérie BARACHY et Géraldine CHADIRAT.

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

1. Services d'économie agricole

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

Cependant, cet accident majeur interpelle toute la communauté. Au niveau national, la CFDT demande que le CHSCT ministériel se saisisse de cette situation, pour évaluer les risques futurs. Un tel drame peut-il se reproduire dans un autre service d'économie agricole ? Si oui, quelle prévention mettre en place ?

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

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

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

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

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

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

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

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

La visite de l'abattoir du Lion d'Angers organisée par le CHSCTM a eu lieu le 24 novembre 2016. La CFDT a été à l'origine de cette visite par sa demande de constater l'état d'avancement des mesures prises dans le plan d'action TMS Abattoirs.

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

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

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

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

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

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

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

Restent des sujets à traiter :

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

Afin d'améliorer le bien-être des agents, une enquête nationale mise en place par la DGAL et pilotée par l'OMM est en cours depuis 1 mois ; elle sera conduite sur une année :

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

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

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

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

3. Risques psychosociaux (RPS)

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

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

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

4. Campagne de communication Handicap

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

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

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

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

5. Médecine de prévention

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

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

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

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

6. Intranet SST

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

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