



Paris, le 7 février 2022

COMPTE-RENDU DU CHSCTM

du 26 janvier 2022

L'UNSA était représentée par Martine Harnichard et Erwann Coppéré.

Après avoir présenté les vœux pour 2022, l'administration nous informe que les premiers indicateurs concernant la crise sanitaire sont optimistes vers un retour à la vie normale et espère que les prochaines réunions puissent se tenir en présentiel. Ce CHSCTM, qui devait se tenir sur une demie journée et porter sur l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes et sexuels au MAA, s'est tenu sur une journée entière, d'autres points ayant été ajoutés à l'ordre du jour.

En réponse à la déclaration intersyndicale, l'administration a répondu, notamment sur les risques psychosociaux, sujet sensible, en indiquant que plusieurs chantiers seront lancés par le CHSCTM sur ce sujet, et présentés en cours d'année 2022.

De même, en réponse aux avis émis notamment sur le transport des élèves, le regroupement Agrosup Dijon (avec la fusion de trois écoles) et le mal-être des agents suite à cette fusion, la DGER procède actuellement à une expertise.

Actualités Covid-19 :

Il est rappelé le respect strict des mesures barrières, avec la continuité des réunions en audio et visio. Les instants de convivialité sont suspendus jusqu'au 2 février, et même si le télétravail imposé cesse le 2 février, il est conseillé d'y avoir recours tant que cela est possible. La FAQ ainsi que le tableau des positions administratives vont être mis à jour, au fur et à mesure que le protocole évolue.

L'UNSA s'étonne des mesures d'allègement gouvernementales à venir, du fait des chiffres toujours aussi élevés de contamination au virus de la Covid.

Le tableau des positions administratives est complexe, certes, mais il permet à l'administration d'avoir connaissance des cas d'agents cas contact ou non, tout en respectant le secret médical, des délais impartis sur les tests et la situation administrative des agents.



Outre-Mer :

Beaucoup de ces départements sont encore en alerte sanitaire, avec la mise en place de couvre-feux et d'autres mesures plus contraignantes qu'en métropole.

Malgré de nombreuses relances sur la situation en Martinique, aucune réponse ne parvient. La situation est compliquée et l'administration va devoir réinterroger le directeur.

L'administration comprend bien les alertes mais la situation est source d'épuisement, sans solution « miracle » si ce n'est la bienveillance collective et la solidarité.

Enseignement technique :

Une hausse des élèves contaminés a été observée la semaine dernière (5,07 % des élèves). La situation est dégradée et afin d'accompagner les équipes, une réunion a lieu chaque semaine avec les équipes académiques et les équipes de direction. Des mesures complémentaires sont mises en œuvre pour accompagner les personnels. La DGER reste mobilisée.

Des masques sont en cours de livraison pour être ensuite distribués (Masques FFP2 pour les personnels identifiés) ; de même, de nouvelles commandes d'autotests sont prévues. 66 % des établissements sont équipés de capteur CO2 et l'administration a accordé une dotation aux établissements pour acquérir le matériel nécessaire. Tous auront un socle.

Enseignement supérieur :

Les autotests ont déjà été mis en place et de nouvelles commandes sont prévues. Les capteurs CO2 ne sont pas obligatoires, mais un recensement montre que 9 établissements sur 10 en sont équipés. Une sensibilisation des étudiants a été faite quant aux nouvelles mesures sanitaires.

Pour conclure sur ce sujet, l'administration évoque une situation inédite exprimée de façon différente selon les départements et les régions. Il est nécessaire de tenir compte de ces différences dans la mise en œuvre des dispositifs, afin d'être au plus près de la réalité. Il est à noter toutefois que les capteurs de CO2 ne sont pas obligatoires dans les protocoles sanitaires : il faut engager un travail de réflexion, afin d'en connaître les enjeux et les limites.

Arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Le projet d'arrêté correspond à l'exigence réglementaire Ce dispositif est obligatoire depuis le discours du Président de la République en 2017 (article 80 de la loi de la transformation publique, décret du 13 mars 2020).

Chaque employeur public est tenu de faire un état du dispositif de signalement par un arrêté. La première expérimentation a eu lieu en 2018 au ministère de l'agriculture et de l'alimentation et le dispositif est mis en place depuis le 16 janvier 2020.

L'administration a présenté l'arrêté dont le périmètre concerne tous les agents de droit public. Il s'agit d'un dispositif externalisé, prévu dans le code des marchés publics.

Le retour des traitements se fera auprès de l'administration. En ce qui concerne les délais, il est encadré dans le projet de note de service. Il faut un temps de réflexion pour l'agent.

Allo-discrim est une plateforme externe qui reçoit les appels et met en œuvre le suivi des dossiers. Son rapport n'a pas vocation à être diffusé à l'agent mais à la Secrétaire Générale du MAA. La protection fonctionnelle avec la DAGE devrait voir le jour cet été. Lors d'un premier contact avec allo-discrim, il est bien précisé à l'agent que leurs interlocuteurs ne sont pas leur avocat, afin d'éviter des incompréhensions.

Les prestataires ne sont pas nombreux mais s'engagent à respecter les délais.

A la question de l'enquête administrative, l'administration nous indique qu'elle peut lancer seule l'enquête sans réunir le CEP s'il y a urgence. Quant à la protection fonctionnelle, ce n'est pas à la personne victime de devoir subir une mobilité.

L'UNSA a signalé que la première prise de contact téléphonique peut paraître longue à certains agents du fait du rappel réglementaire.

Le projet d'arrêté a recueilli un avis favorable à l'unanimité.

Prion - mesures de protection :

Un état des lieux des mesures prises a été présenté.

Le MAA et le ministère de la recherche ont décidé l'arrêt de la mission sur la recherche de la Maladie de Creuswald Jacob suite au décès d'une personne retraitée de l'INRAE. Des recommandations ont été diffusées. Le rapport vient d'être publié le 26 janvier et est visible sur le site du CGAAER. Ce rapport formule des recommandations et des évolutions.

Actuellement, 7 laboratoires sont concernés en France sur la manipulation du prion. Un guide de bonnes pratiques est en cours de réalisation. La sortie du moratoire se fera par laboratoire et le rapport sera présenté dans chaque CHSCT concerné (INRAE, ENVT, CHSCTM) dont celui du ministère de la recherche.

La coordination entre les différents CHSCT est importante.

Le transport des grands animaux jusqu'aux laboratoires doit être pris en compte dans le guide des bonnes pratiques car quel est le risque pour les étudiants vétérinaires et les opérateurs en autopsie ?

La DGAL précise, pour la partie abattoirs, que les agents ne manipulent pas eux-mêmes les produits contaminés, mais que des EPI (équipements de protection individuelle) sont fournis pour les agents pour effectuer les tests ESB sur les petits ruminants. Les recommandations figurent dans une note de service.

L'UNSA a rappelé que les laboratoires de recherche ne sont pas les seuls concernés par les prélèvements sur animaux, c'est le cas aussi en abattoir et à l'équarrissage. Elle demande que la note de service soit rediffusée, éventuellement toilettée, et que les EPI soient vérifiés. Les conditions de travail ne sont pas toujours prises en compte.

L'administration prend en compte les demandes des organisations syndicales. Ce dossier sera suivi par le CHSCTM, ainsi que l'accompagnement des agents, y compris en abattoirs.

Le moratoire sera prolongé jusqu'à fin décembre. Pour l'équarrissage, c'est plus spécifique. Il existe de nouvelles souches de prions, de variants, qui sont différentes du prion naturel.

Les conditions ne sont pas les mêmes en abattoirs et en laboratoires expérimentaux. Si la DGAL n'est pas favorable à ce que le guide des bonnes pratiques soit le même pour les deux types de structures, elle est d'accord pour revoir la note de service spécifique pour les abattoirs et équarrissages.

IAHP (Influenza aviaire) : mesures prises

La DGAL a présenté son plan d'action face à cette nouvelle flambée de l'IAHP. Depuis Noël, la situation s'est dégradée. Il y a une contamination en chaîne des élevages, malgré les mesures de mise à l'abri et de biosécurité. La durée d'incubation est plus longue et l'expression est très symptomatique.

Les équipes sont découragées, même si la situation semble se stabiliser ces derniers jours. Un renfort au sein de la cellule nationale a été activé (130 volontaires) pour venir en appui en cas de survenue d'une crise. Ce dispositif a déjà été activé à deux reprises en décembre (dans le Sud-Ouest et dans le Nord). Au total, durant 370 jours des hommes et des femmes sont venus en renfort depuis début décembre.

En tout, 1,42 ETP ont été déployés pour la gestion de la crise et 6,5 redéployés dans le Sud-Ouest depuis janvier. 6 étudiants de l'ENVT, tous volontaires, ont été mobilisés pour apporter un appui à la DGAL.

Une réflexion est à mener au vu des crises successives depuis 3-4 années, avec une meilleure application des mesures bio de sécurité.

L'UNSA évoque la quatrième crise en 6 ans. La situation n'est pas nouvelle et le scénario se répète. Chacun doit avoir un rôle dans une crise qui va durer de 10 mois à un an. Actuellement, les agents sont 7 jours sur 7 au front, et donc hors réglementation. Il faut absolument former les renforts car les jours qui vont venir seront difficiles. De même, pour les indemnités, les règles ont évolué et les agents sont en difficulté ; les heures supplémentaires étant difficilement payées. L'UNSA propose aux IGAPS de venir voir les agents.

La DGAL indique qu'elle lutte contre l'IAHP car il en ressort des conséquences économiques. Les règles doivent être respectées, notamment dans la manipulation de volailles. Elle salue l'investissement, la mobilisation et le travail de tous et reconnaît qu'il y a un besoin de reconnaissance humaine mais aussi de reconnaissance financière. Cependant, elle estime que les modalités d'indemnisation sont claires et n'est pas d'accord avec ce qui a été dit.

L'UNSA insiste pour que soient trouvées des solutions au paiement des heures supplémentaires et au temps de récupération des agents, avant que cela se passe mal au niveau des équipes.

L'administration est prête à revoir avec la DGAL les dispositifs existants si besoin.

Points divers : Evolution de la situation au bureau du cabinet.

Mme Loiseau a été nommée chef du bureau du cabinet par intérim. Le climat est apaisé, suite à la visite de l'IGAPS et la communication a été rétablie.

Une attention est portée à tous les signaux avec un point de vigilance de tous les chefs de secteurs.

Le rythme et l'amplitude du travail sont importants et doivent être partagés. Il est demandé aux agents d'avoir des amplitudes de travail plus normales. Un Codir se réunit chaque lundi.

Reste le problème du mal-être du pool chauffeurs avec le déménagement.

Pour les nouveaux arrivants, il faut mettre en place des procédures telles que former l'agent sur ce qu'est une procédure, secteur par secteur, avec des indicateurs d'activité pour valoriser les agents.

Sur plus de 400 indicateurs, ce sont les agents qui les ont toilettés pour prendre les plus pertinents. L'alerte du CHSCT a été bénéfique et l'administration remercie les agents pour ce travail sur l'individualité.

Mme Loiseau propose de refaire un bilan en septembre. Elle souhaite retrouver une sérénité au sein de la communauté de travail et communiquer avec tous les agents.

L'UNSA prend acte de tout ce qui a été réalisé et constate que son alerte s'est vérifiée. Beaucoup d'efforts ont été fait et il faut prendre en compte les signaux faibles.



CHSCT-MAA / 26 janvier 2022

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Le jeudi 13 janvier 2022, les personnels de l'enseignement agricole - comme ceux de l'éducation nationale - se sont massivement mobilisés lors d'un mouvement social, signe que leurs conditions de travail, déjà dégradées, se sont clairement aggravées depuis le début de la crise sanitaire. Les annonces faites par le ministre de l'agriculture - dans son courriel daté du 14 janvier - constituent une première réponse, pour le moment nettement insuffisante.

La situation demeure en effet préoccupante et intenable dans l'enseignement. Les désordres engendrés par la gestion de la crise sanitaire méritent des réponses fortes. A cette heure, aucune décision prise pour alléger des référentiels de formation ou pour reporter les épreuves anticipées du bac ; nous sommes toujours à la merci des décisions du MEN.

En ce qui concerne les services *Vie Scolaire* et personnels infirmiers, le ministre a annoncé pour les premiers des moyens humains supplémentaires. Face aux nombreux témoignages de ces agent.es, un plan d'action ministériel doit être mis en place de façon réfléchie pour lutter contre les RPS, qui s'installent en silence dans ces services depuis de nombreuses années, et que cette crise a révélé.

En ce qui concerne le matériel de protection des agents, il demeure en deçà des attentes, notamment sur le plan de l'aération pour certains locaux ou bâtiments.

Par ailleurs, aucune distribution en nombre suffisant de masque FFP2 n'est à l'ordre du jour. Le renouvellement du stock en autotests se fait toujours attendre.

Enfin, nous demandons que le télétravail exceptionnel dans le cadre de la vague Omicron, soit réellement appliqué ; il faut lutter contre les idées préconçues de certaines directions.

L'urgence sanitaire ne doit cependant pas occulter d'autres sujets, tout aussi essentiels pour l'amélioration des conditions de travail dans l'enseignement agricole (absence de saisine de médecine de prévention, risque prion, conséquences RPS à la suite de fusions d'écoles du supérieur, réglementation du transport d'élèves, vêtements de travail et EPI, ...).

Autre préoccupation : le ministère de l'Agriculture a annoncé, jeudi 20 janvier 2022, l'abattage massif et préventif d'1,3 millions de volailles dans le Sud-ouest pour endiguer l'épizootie de grippe aviaire qui y sévit. 1,2 millions de volailles ont déjà été abattues pour éradiquer les 216 foyers recensés, fin 2021. Depuis 2015, les épisodes d'*influenza* aviaire se multiplient avec des millions de volailles abattues.

Les mesures prises avec les 100 millions d'euros dédiés à l'amélioration des conditions de biosécurité des élevages de volailles ne suffisent pas. Une réflexion sur notre système de production est plus que nécessaire, elle est urgente et impérieuse. En attendant, le MAA doit mettre des moyens supplémentaires permanents pour la gestion des crises, le volontariat se faisant au détriment d'autres missions déjà sous dotées.

La majorité des agent.es est fatiguée, ce qui se ressent au sein des services : ambiance morose, sens du collectif perdu. La crise COVID y est pour beaucoup, mais le train des réformes et d'autres crises sanitaires aggravent la situation de mal-être. Réforme dans tous les secteurs : enseignement, certification export, *feader*, *brexit*, grippe aviaire, ex-cetera. Malheureusement, aucun ou peu de signaux positifs donnent un espoir d'amélioration, bien au contraire. Les RPS sont toujours là - ils sont même amplifiés - ; de nombreux agents décrochent.

Monsieur le Président, sur l'ensemble des points énoncés ci-dessus, nous attendons de votre part, des réponses à la hauteur des enjeux de santé et de sécurité au travail, auxquels sont confrontés les agent.es du MAA.