



Paris, le 16 juin 2022

## COMPTE-RENDU DU CHSCTM

Des 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2022

L'UNSA était représentée par Erwann Coppéré, Malik Drif, Franck Garrigues et Martine Harnichard.

Après lecture des différentes déclarations liminaires, dont celle de l'UNSA émettant le souhait de la présence du Ministre à cette instance, le Président du CHSCT-M transmettra la demande pour la venue du Ministre à une prochaine réunion.

Les procès-verbaux ont été adoptés par l'ensemble des participants à ce CHSCT-M.

### Présentation du dossier RETEXPOOL

Le bilan de l'expérimentation « RETEXPOOL » a été présenté lors de ce CHSCTM. Cette expérimentation a été menée à l'initiative de cette instance avec la collaboration de 4 EPL et avait pour objectif de construire un groupe de compétences dédié au développement et à la mise en connaissance pour tous de retours d'expériences conduits dans les structures dans le domaine de l'accidentologie et la sécurité, santé au travail. Ce travail a été mené avec la collaboration de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France.

La DGER rappelle que cette démarche est encadrée par le code du travail.

Une fiche a été rédigée par le réseau ISST. Elle sera diffusée après chaque mise à jour.

Un module SST destiné aux chefs d'établissements lors de leur formation va également être réactualisé. En ce qui concerne l'application des directives, il existe encore des confusions entre formation et habilitation.

Pour l'UNSA, cette approche sous forme de cartes/jeu est intéressante, elle doit conduire maintenant à une appropriation terrain. La prévention primaire doit rester la priorité pour tous. Après chaque accident ou pré-accident, chaque cas doit être systématiquement étudié.



## Lettre de mission et désignation du référent violences sexistes et sexuelles

Une demande du ministère de la fonction publique avait été présentée en octobre 2021, visant à désigner un membre du CHSCT dans chaque ministère, en lien avec l'administration, pour assurer une vigilance à cet égard.

Le référent pour le MASA est Mme Anne Le Quéré.

L'UNSA est très attachée à ce sujet et le porte depuis de nombreuses années. N'hésitez pas à nous contacter dès que besoin.

### Présentation des rapports d'activité :

L'administration a présenté les bilans concernant les activités du service social du personnel, de la médecine de prévention, du prestataire de services IAPR, de la cellule de signalement des discriminations, des ISST et également de la politique d'intégration du handicap au MASA.

**Concernant le réseau des ISST**, les organisations syndicales souhaiteraient plus d'effectif afin d'éviter une trop lourde charge de travail et diminuer les risques en lien avec l'exercice de leur mission, au vu de l'importance des territoires couverts par une même personne.

**Pour le réseau des assistants de services sociaux**, il paraît nécessaire également d'augmenter leur effectif. D'année en année, le manque de personnels de santé est récurrent, notamment pour assurer la médecine du travail et l'administration explore des pistes pour palier à cette pénurie de personnel. Elle souhaite construire une politique de prévention la plus performante possible au sein du MASA.

**Pour la médecine de prévention**, la pénurie de médecin est générale. Au niveau ministériel, une documentation à destination des services visant à mobiliser de nouveaux leviers est en cours d'élaboration.

**Pour la politique d'intégration du handicap**, un gros travail sur la mise en qualité des données pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a été réalisé en 2021. L'objectif de recrutement pour atteindre le seuil des 6 % n'est pas encore atteint ; à cet effet, la note de service a été révisée en novembre 2021. Plusieurs actions en direction des personnels en situation de handicap ont lieu dans l'année comme le job-dating via le DuoDay, la professionnalisation du réseau référents handicap. Les actions pour 2022 : préparation de la convention triennale FIPHFP/MASA, mise en œuvre du dispositif expérimental de la promotion par détachement, rôle des correspondants régionaux handicap.

**Bilan 2021 de l'accompagnement individuel et collectif des agents** : beaucoup de signalements sont remontés par le service social, l'enseignement agricole restant le premier secteur touché. La prestation du numéro vert d'assistance par téléphone pour tous les agents en 2021 marque une hausse de 157 % par rapport à 2019. Cela est dû en grande partie à l'ouverture à tous de ce numéro depuis la crise sanitaire. Beaucoup de situations de conflits dans les équipes ont été constatées.

**Bilan 2021 de la cellule de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** : dans 82 % des cas, un mal-être perçu ou déclaré a émergé. La majeure partie des traitements des faits consistent en l'état de santé, le handicap, l'activité syndicale, l'origine et le sexe.

Pour l'UNSA, ce bilan est une première approche intéressante et instructive. IL présente les constats que nous faisons depuis de nombreuses années. L'UNSA demande que le rapport social unique, obligatoire depuis 2021, soit élaboré le plus rapidement possible. Cela permettra de suivre à long terme des indicateurs identiques et ainsi pouvoir faire un vrai travail de prévention.

## Abattoirs :

### Risques en secteur vif :

L'ISST a présenté la démarche initiée pour la prévention des risques en secteur vif : récemment, deux accidents très graves en bouverie mais aussi des presque-accidents ont eu lieu dans les services d'inspection en abattoir. Les interventions en secteurs vif sont plus nombreuses suite au renforcement des contrôles pour le respect du bien-être animal.

La démarche de retour d'expérience sur le risque en secteur vif a été initiée, une stagiaire ISPV membre du réseau SST abattoir mène des investigations dans des abattoirs représentatifs avec l'utilisation de l'outil RETEX POOL, l'objectif étant d'évaluer les risques et de proposer des recommandations.

Un questionnaire a été diffusé suite à un webinaire de lancement qui a mobilisé 80 participants, le taux de retour est de 70 % avec 170 questionnaires exploitables.

Dans 28 abattoirs des accidents impliquant 52 agents des SVI ont été recensés, seulement 12 cas ont fait l'objet d'une analyse des causes.

Dans 45 % des abattoirs il y a eu des incidents concernant en majorité des animaux échappés.

Une réunion de partage d'expérience aura lieu en juillet pour échanger sur les résultats intermédiaires.

L'UNSA reconnaît la pertinence du travail initié sur ce sujet ; néanmoins, elle dénonce le faible taux de réalisation de l'analyse des causes lors de la survenue d'un accident ; ceci montre le chemin qu'il reste à parcourir en matière d'appropriation des sujets concernant la Santé et la Sécurité au Travail dans les services. Elle déplore que les agents de prévention n'aient pas toujours été associés dans les abattoirs au retour du questionnaire. Elle attire l'attention du CHSCT ministériel sur le fait que tous les abattoirs doivent pouvoir réaliser une analyse poussée des risques en secteur vif, ce qui implique des moyens conséquents alloués à la mission d'assistant de prévention tant en quotité de travail, qu'en formation, mais aussi en matière de reconnaissance des agents qui acceptent cette mission ? Ceux-ci doivent avoir une légitimité claire au niveau de ces missions et ne pas l'assurer « à temps perdu, en plus du reste... ».

Les membres du CHSCT ont émis le souhait que chaque organisation syndicale soit représentée lors de la réunion de partage d'expérience de juillet par un membre du CHSCTM ou un expert désigné.

## Guide pour l'aménagement des SVI :

L'UNSA a demandé que soit reformulé les prescriptions notamment en matière de vestiaires et installations sanitaires. Trop souvent le personnel féminin est contraint de partager le vestiaire avec le personnel de l'abattoir par manque d'installations adéquates.

Une formulation plus contraignante va être proposée par l'administration.

### **Influenza Aviaire :**

Après six mois de crise inédite en 4 phases (Nord, Sud-Ouest, Grand Ouest et Centre Ouest), ce sont 1400 foyers dénombrés, 16 millions d'animaux abattus, 190 millions d'euros d'indemnisation, 485 jours de renforts aux régions touchées qui représentent 66 agents, et une mise à disposition de 44 ETP pour l'année 2022.

Un Retex est en cours pour tirer les conclusions de ces crises, la grosse problématique venant notamment de la gestion des cadavres d'animaux.

A ce jour, la situation semble s'être stabilisée, malgré certains cas de faunes sauvages constatés dans le nord et à l'est de la Nouvelle Aquitaine.

Pour l'UNSA, les craintes exprimées lors du CHSCTM de février, période haute de la crise IAHP dans le Sud-Ouest, qui alertaient sur un risque de scénario catastrophe dans le Grand-Ouest, se sont révélées vraies. Le pire est probablement à venir avec un autre évènement sanitaire sur la filière porcine, à 6 km de notre frontière.

Nous disposons d'une grande capacité de réactivité humaine et matériel, mais toujours avec un temps de retard et surtout une fois que le mal est fait.

Il n'est pas normal d'euthanasier des canetons de 15 jours mis en place à 30 km d'un foyer alors que nous savions que la maladie avait un caractère de contagiosité foudroyante. Est-il normal qu'en 2022 nous ne soyons pas capables d'avoir une base de données unique pour les volailles, comme pour les bovins ou les porcins, et de pouvoir faire une estimation des tonnages d'animaux à dépeupler, à collecter et à transformer.

Les plans d'urgence répondent bien aux risques identifiés mais ne sont pas du tout adaptés à une gestion de masse.

Est-il normal d'avoir 4 crises en 6 mois et de voir les départements se poser les mêmes questions, être à la recherche des mêmes outils.

Il faut savoir que ce sont les mêmes agents qui font les pompiers, la banque, la police et parfois même le psychologue. Ces mêmes agents servent également de punching-ball pour certains éleveurs qui extériorisent leur colère parce qu'ils subissent une énième fois la crise et que les solutions apportées n'ont pas permis de sauvegarder leurs élevages.

Les agents du ministère ont répondu à ces crises mais en mettant de côté leur vie de famille, leur carrière, leur repos hebdomadaire légal et toutes les fêtes qui ont eu lieu à ces mêmes périodes (Noël, Jour de l'An, Pâques).

Ils ont contribué à sauvegarder des filières, une économie et aussi les territoires par la présence des services de l'Etat mais encore faudrait-il que leurs compteurs n'écrêtent pas leur temps de travail. Après le départ des renforts, c'est un sentiment de laisser les collègues dans la difficulté qui se fait ressentir.

Pour l'UNSA, il est urgent de réorganiser les systèmes de gestion de sécurité sanitaire et de santé publique face aux risques à venir, de mettre en place une véritable politique RH de gestion de crise et d'outils informatiques fiables.

De même, une revalorisation sous forme de rémunération et d'avancement pour ces agents qui s'investissent doit être instaurée.