



Paris, le 16 novembre 2022

COMPTE-RENDU DU CHSCTM

Des 9 et 10 novembre 2022

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

Le CHSCT-M, dans sa configuration telle que nous la connaissons, s'est réuni pour la dernière fois les 9 et 10 novembre 2022. Après 25 réunions en séance plénière, celle-ci est celle du bilan. En effet, l'ordre du jour est consacré en grande partie aux résultats concrets de l'instance en matière de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Certes, la crise sanitaire a freiné bon nombre d'actions, mais une grande partie de celles-ci ont été menées ou engagées.

Ce CHSCT M est le dernier présidé par M. Soler qui a remercié les membres de cette instance pour leur mobilisation, leur expertise sur des sujets difficiles et complexes, leur investissement. Il a également remercié les ISST qui forment un réseau opérationnel et très efficient.

La lecture des différentes déclarations liminaires des organisations syndicales a mis en avant l'intérêt majeur pour la sécurité et la santé des agents. L'importance du travail de la mandature est soulignée, nous pouvons en être fiers.

Après les élections professionnelles, l'instance va évoluer vers l'émanation d'une Formation Spécialisée (FS), issue du Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M), la nouvelle instance pour laquelle les personnels vont élire leurs représentants au mois de décembre.

Cette formation spécialisée aura sans doute à cœur de s'emparer des sujets à venir ; l'organisation des nouvelles instances est à l'ordre du jour et les sujets seront abordés de manière différente désormais, mais sous un format à inventer. Les questions posées trouveront réponse dans le déroulé de l'ordre du jour, et seront travaillées en collaboration avec les organisations syndicales.

Si l'administration tient ses engagements annoncés en terme de dialogue social, nous attendons donc que la future instance de formation spécialisée se tienne plus qu'une fois l'an comme cela est pour le moment prévu dans les textes de cadrage.



Bilan du programme national de prévention et témoignages :

L'axe 2 concerne la prévention primaire et la culture de sécurité : les risques prioritaires (ergonomie en abattoirs, point d'information sur les travaux menés pour la prévention des agents en secteur vif en abattoir et prévention RPS avec un retour sur le COFIL du projet d'évaluation des actions de prévention RPS).

Le partenariat avec l'Université Clermont-Auvergne concerne l'évaluation des RPS. Les crédits CHSCT M, depuis 2015, sont largement dédiés à cette problématique (environ 70 % RPS, 30 % TMS), et l'accompagnement a fait glisser les financements vers la mise en place d'EDD (espace de discussion).

Le projet a pour but de faire l'évaluation des moyens mobilisés autour des RPS et comprendre pourquoi des actions ont bien fonctionné et d'autres moins bien avec nos propres acteurs : quel type d'intervention produit quels types d'effets, dans quels types de contextes ?

Un travail autour des investigations et de ce qu'on fera pour la communauté sera organisé fin 2023, début 2024, un comité de pilotage s'étant déjà réuni le 16 septembre 2022, avec un groupe de projet en octobre.

Une synthèse du réalisé du PNP (Plan National de Prévention) a été adressée aux membres du CHSCT M. Dans l'ensemble, et malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, le PNP a pu utiliser les réseaux de compétence et déployer bon nombre d'actions ou de les initier.

En ce qui concerne les services vétérinaires, ils ont la possibilité de faire appel au marché prévu par la collaboration avec le Cabinet Ergotec qui a déjà mené 22 missions, dont certaines sont encore en cours.

Le marché, engagé pour quatre ans, arrive à échéance au mois de mai 2023. Il a été demandé à la DGAL de reconduire le marché par un nouvel appel d'offres, afin de continuer à bénéficier encore de l'expérience acquise et faire évoluer le marché pour avoir d'autres prestations pour l'ensemble des abattoirs.

Sur le sujet de la prévention des risques en secteur vif, suite à plusieurs accidents très graves, un projet a été présenté aux organisations syndicales. Depuis le 29 juillet 2022, un arrêté a été publié, portant le cycle de travail des agents en abattoirs à 35 h, soit une durée de travail de 1607 h/an. La Normandie l'a mis en œuvre immédiatement, avec un décalage de 6 mois au SIVEP de Boulogne, afin de discuter et d'organiser les nouveaux horaires hebdomadaires en fonction des contraintes du transit.

L'UNSA souligne le travail réalisé depuis de nombreuses années sur ce sujet primordial pour nos équipes dites « vétérinaires ». Il reste encore des points d'amélioration à travailler et nous serons attentifs à ce que ce dossier perdure et ne tombe pas dans l'oubli pour la prochaine mandature.

Brexit :

Suite à la réorganisation du travail, comme indiqué ci-dessus, plusieurs travaux ont été menés avec Ergotec. Des annonces ont été faites en septembre par le ministre, mais elles doivent être mises en œuvre. Il y a une responsabilité partagée avec les transitaires et les conditions de travail qui sont en effet problématiques.

Ergotec est intervenu notamment pour ce qui concerne le démarrage sur tous les sites avec la création d'un groupe de travail opérationnel, avec certains agents. Il est important d'analyser la réalité du travail et ne pas oublier qu'un certain nombre de questions concernant les conditions de travail viennent en opposition avec la problématique de réalité du travail liée à la rémunération des heures de nuit.

Pour l'organisation du travail en cycles et travail de nuit, l'employeur a une lourde responsabilité et ne peut pas exposer ses agents à des risques après une nuit d'activité.

L'UNSA a alerté depuis le début l'administration sur les conditions de travail dans lesquelles sont les agents en poste dans les SIVEP. Nous constatons aujourd'hui que l'amélioration n'est pas au rendez-vous. Il est urgent que ce point soit débattu convenablement. L'UNSA demande la tenue d'une réflexion plus profonde sur ce sujet à l'image du travail réalisé pour les abattoirs.

Point d'information sur l'évolution des compétences des instances de dialogue social et la cartographie des instances au sein du MASA :

La Fonction Publique a entamé les réflexions pour définir les modalités pratiques de déploiement des instances ministérielles. Une action d'information à destination des organisations syndicales de la Fonction Publique sera faite en début d'année.

Le MASA propose de travailler dans le cadre d'échanges sur les modalités pratiques, la mise en place des réunions interministérielles selon le modèle Fonction Publique. Dès le mois de décembre, il pourrait être procédé à la désignation des représentants des organisations syndicales qui siègeront.

Il sera discuté de la formation des membres des formations spécialisées et des structures. Les calendriers seront précisés et un groupe de travail est prévu avec les OS sur le sujet plus global de la formation des membres des différentes instances (commissions médicales, disciplinaires, CSA, FS).

Des précisions seront données également sur le contingent des autorisations d'absence, l'articulation des instances entre elles (CSA M et CSA de réseaux, FS, CSA REA/CoHS), l'articulation avec le ministère de l'intérieur.

Le début des travaux pourrait être fixé début janvier, l'objectif avec l'évolution réglementaire étant de faire monter les participants en niveau de compétence. Un vrai travail est en cours sur ce sujet.

Pour l'UNSA les nouvelles instances imposées par la loi de transformation de la fonction publique vont se mettre en place sans avoir au préalable discuté des modalités pratiques dans les instances représentatives. Encore une fois, le gouvernement « met la charrue avant les bœufs ». C'est vraiment faire peu de considération des agents de la fonction publique et de leurs conditions de travail !

Axe 1 : le pilotage de la prévention : « Valoriser les connaissances issues du terrain » : projet Retex-Pool.

Ce projet est cofinancé par la DGAFP à travers le fonds d'amélioration des conditions de travail. Il aurait dû s'inscrire sur l'année 2021 mais a été retardé. Il est constitué en trois temps :

- un temps permanent avec à disposition des organisations des outils avec une méthode facilitante. Les ISST sont à ce sujet dans une phase de déploiement ;

- un temps séquencé : constitution d'un pool retex. A partir des retex remontés du terrain, élaboration d'un partage d'expériences et constitution de fiches de synthèse avec une matrice déjà constituée ;
- un temps avec la diffusion et l'accès aux retex et aux pex.

Des témoignages ont permis de se rendre compte du point de vue pragmatique et pratique comment se sont construits les travaux :

- l'un pour la planification pour le ravitaillement alimentaire et la sécurité dans les EPL ;
- l'autre pour une démarche de réflexion sur la sécurité, suite à de nombreux accidents.

Prévenir les risques d'exposition aux agents chimiques dangereux par l'évaluation des risques : le déploiement de l'outil Seirich :

Les outils d'évaluation des risques, développés par l'INRS et suivis dans le temps, sont mis à disposition. L'action est suivie par la MSA, permettant de développer en parallèle une base de données qui permettent aux exploitations agricoles et EPLEFPA d'avoir accès à ces informations.

En 2019, le MASA a signé une convention avec l'ONIRIS pour accompagner le déploiement de l'outil dans l'enseignement supérieur et technique.

Des témoignages ont montré que, suite à la proposition de formation dispensée par l'ONIRIS, les structures peuvent s'approprier l'outil en utilisant leurs données propres.

Axe 2 : système d'action et dialogue social : « Professionnaliser les assistants et conseillers de prévention » : la refonte de la formation.

Cette formation a un rôle crucial et fondamental au plus proche des acteurs de terrain et doit garantir ce que nous attendons autour de l'évaluation des risques et des mesures de prévention.

Elle doit permettre de comprendre en quoi l'activité de travail expose à des risques professionnels mais aussi de proposer la mise en place de mesures de prévention, proposées en CHS et décidées par les cadres.

L'UNSA salue le travail de formation des agents volontaires à assumer la fonction d'assistant de prévention car il s'agit d'un travail complexe, de longue haleine et nécessitant du temps. L'expression « deuxième métier » a même été évoquée. Elle maintient qu'il y a une nécessité impérieuse d'enfin concrétiser des actions de reconnaissance de cette mission. Cela ne doit plus être considéré comme une « chance » de pouvoir bénéficier de décharge de service, la mission est bien partie intégrante d'une professionnalisation, de travail et d'implication auprès de la communauté, et cela ne peut se faire sur des actions bénévoles comme cela est encore beaucoup trop le cas.

Les responsables des différentes directions doivent prendre leurs responsabilités sur le sujet, et engager les moyens humains pour développer la prévention dans les différents services. Les personnels ne sont pas désintéressés par les sujets santé et sécurité au travail ; ils sont en revanche fatigués par les demandes toujours exponentielles d'ajout de missions aux fiches de postes sans que la question de la reconnaissance ne soit considérée.

Nous réitérons la proposition de passer par la NBI (nouvelle bonification indiciaire) comme c'est le cas dans d'autres ministères. Nous pensons que cette mandature finaliserait un travail positif à donner aux collègues qui sont engagés sur ces missions ; malheureusement, ce n'est pas encore le cas mais nous maintiendrons notre vigilance sur le sujet et continuerons à rappeler à l'administration ses responsabilités en la matière. L'attractivité de ces postes en dépend si on veut qu'il y ait des candidats pour assumer ces fonctions de préventions.

Il y a un sujet de communication sur le fait que les postes doivent être cotés à un niveau supérieur pour le RIFSEEP. Au-delà des AP, la façon de prendre en compte les missions spécifiques qui s'ajoutent au quotidien en répondant à des enjeux fondamentaux en matière de politique publique doit être valorisée. Il s'agit d'un travail sur un plan managérial, car il est fondamental que l'ensemble de ces questions soient partagées sur la culture et la prévention.

Présentation du projet d'arrêté portant application dans les établissements publics relevant du ministère de l'agriculture, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique :

Les établissements publics ont la possibilité de mutualiser le dispositif de signalement par voie de convention. Celui-ci peut être externe ou interne.

L'arrêté, soumis aux voix, a été adopté à l'unanimité.

Nous terminons un cycle avec cette mandature. Le travail aura été collaboratif et sincère. Il nous semble indispensable de pouvoir, dans le futur, continuer à travailler dans la sérénité, avant tout au service de l'amélioration des conditions de travail des agents qui nous mandatent.



COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL

DECLARATION LIMINAIRE

Paris, le 9 novembre 2022

Déclaration liminaire CHSCT-M

Des 9 et 10 novembre 2022

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Cette instance, telle que nous la connaissons, entame sa dernière réunion. Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette mandature aura été compliquée, non seulement en raison de la crise sanitaire Covid 19, mais aussi en raison de nombreuses alertes des personnels concernant la dégradation des conditions de travail des agents du MASA à différents niveaux, qui restent pour beaucoup sans réponse, ou a fortiori dans le flou... La question de la médecine de prévention, les réformes successives qui impactent les communautés de travail, les fusions, les décroissements, les restrictions de personnels, les épizooties, les RPS... Tous ces sujets vont malheureusement survivre au CHSCT M, et nous vous demandons de porter auprès de notre Ministre la volonté de continuer à travailler ces sujets primordiaux dans les Formations Spécialisées issues des futurs CSA.

A ce propos, en avril, nous disions déjà « Si les grands contours sont dessinés, il reste à ce jour beaucoup d'interrogations et le périmètre précis d'interventions reste encore à définir » ; force est de constater que nous ne soyons pas beaucoup plus avancés sur la définition de ces contours à l'aube des élections. Nous verrons cela lors du déroulé de l'ordre du jour, mais nous vous alertons d'ores et déjà sur la nécessité pour les agents d'avoir les modalités opérationnelles de fonctionnement sur plusieurs sujets, notamment ceux de l'articulation entre les différentes Formations Spécialisées ou des moyens en termes de décharge de travail pour les représentants au sein de la nouvelle instance, signe de reconnaissance d'un travail chargé et spécialisé...

En outre, les travaux établis lors des universités d'été avaient été un vivier riche pour l'élaboration de notre PNP, nous espérons que pour la définition du prochain, les représentants de divers horizons seront à nouveau réunis pour engager des projets aussi rapidement que possible, tant il peut arriver des événements qui empêchent ou retardent la mise en œuvre, on l'aura constaté.

Si on revient brièvement sur l'organisation lors de la crise Covid, il y a eu quelques marqueurs désagréables comme les annonces d'arrivées de matériels imminentes qui ont été livrées très tardivement, la diffusion de protocoles en dernière minute...etc....

Alors même que nous constatons sur le terrain, notamment dans les EPLEFPA, une augmentation du nombre des cas testés positifs au virus, nous vous alertons sur la nécessité d'être prêts si jamais nous étions amenés à devoir à nouveau faire face à des situations difficiles. Certaines questions posées lors des CHSCT Régionaux par exemple, notamment sur l'approvisionnement en masques inclusifs, sur les équipements en détecteurs de CO2... n'ont pas trouvé de réponse claire. Une huitième vague qui arrive ne saurait se contenter d'approximations, il est grand temps de nous servir des retex pour réagir correctement !

Pour les années à venir, nous répétons qu'il est indispensable de renforcer les équipes dans de nombreux services où un travail convenable ne peut être mené faute de personnel. Les collègues CHSCT M des 9 et 10 novembre 2022 de l'administration centrale sont fortement impactés dans ce domaine, mais à tous les niveaux cela est de plus en plus flagrant, et les services déconcentrés, les établissements d'enseignement, les contrôleurs ne peuvent plus assurer leurs missions sereinement.

En lien avec ces problèmes de recrutement et de moyens, nous réaffirmons la nécessité de relancer une politique d'intégration des personnels en situation de handicap au sein du MASA. La reconnaissance du travail des agents passe aussi par une vraie politique salariale d'attractivité. En la matière, comme pour beaucoup d'agents de la fonction publique, les personnels du MASA sont très impactés par la crise actuelle et la perte de pouvoir d'achat. Il n'est en la matière d'ailleurs pas seulement question des agents en poste, mais aussi du recrutement qui peine de plus en plus à trouver des candidats, notamment en raison de ces questions. Les inversions de carrière suite à promotion/avancement ou réussite de concours en est la preuve criante. Il est important de redonner du sens au travail et d'avoir une vraie politique de qualité de vie et des conditions de travail. Par ailleurs, la hausse vertigineuse des prix de l'énergie a un impact dramatique sur notre système éducatif particulièrement. Les répercussions sont nombreuses dans des domaines aussi divers que la pratique du sport, la gestion des cantines, le chauffage ou encore les sorties scolaires. Si nous pouvons rejoindre la politique globale de sobriété demandée par le gouvernement, nous appelons de votre vigilance la nécessité de repenser l'ensemble des locaux où exercent les agents du MASA, au-delà même des établissements scolaires d'ailleurs.

Dans ce ministère, la crise Covid a démontré le caractère indispensable à la société de ses services publics, et la politique a en outre décidé de les maintenir « quoi qu'il en coûte ». Si les agents n'ont jamais économisé leur temps et leur énergie pour défendre le service public du MASA et être force de propositions, nous sommes convaincus que le « à tout prix » ne doit jamais être la règle et qu'il est même un mauvais calcul. Plus que jamais vigilants au regard de la gestion de crise sanitaire que nous avons vécue, nous avons déjà alerté l'employeur sur deux points : le traitement de la santé de ses personnels et la gestion de la crise énergétique. Il faut absolument tenir compte de nos interpellations !

Nous vous remercions.

