



## Déclaration liminaire CHSCT ASP téléphonique du 26 mars 2020 dédié au COVID-19

26 mars 2020

Madame la Présidente du CHSCT,  
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT,  
Chers collègues,

Au nom du Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire (SNISPV), du syndicat de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens du ministère en charge de l'agriculture et de ses établissements (CFTC-MAE) et du syndicat Environnement-Forêt-Agriculture de la Confédération Française de l'Encadrement CGC (EFA-CGC) regroupés sous la bannière Alliance du Trèfle dans cette instance, nous souhaitons, en préambule, transmettre tout notre soutien à vous-même et à l'assemble des personnels de la Direction des Ressources Humaines pour la gestion de cette crise sans précédent.

Comme évoqué régulièrement dans cette instance, beaucoup de nos collègues de l'ASP étaient déjà très perturbés par les bouleversements successifs qu'a connu notre établissement depuis sa création, et la situation actuelle liée à la pandémie de COVID-19 n'a fait qu'aggraver ce phénomène, de manière plus ou moins prononcée selon les sites et selon les modes de management locaux.

L'heure n'est pas à la polémique, mais plutôt à la cohésion des personnels, confinés individuellement, éparpillés sur l'ensemble du territoire national, dans des situations personnelles très différentes et inédites pour la plupart d'entre nous. Aussi, en complément des actions engagées par la Direction, dans un esprit de co-construction et afin de maintenir notre collectif mobilisé pour répondre aux enjeux actuels de la France, nous souhaitons vous faire partager notre vision des priorités concernant la santé physique et mentale de nos collègues pour travailler avec vous à les aider à passer ce cap difficile.

Nous sommes tous stressés ou presque, par la situation actuelle. Pour certains c'est dynamisant et ils travaillent plus que de raison, pour d'autres l'isolement et le sentiment d'inutilité accélère les comportements à risque. Le niveau d'anxiété individuelle et collective est très important, et contre-productif, aussi nous vous proposons comme premier objectif de contribuer à faire baisser le « sur-stress », celui généré par les conditions de travail ou les rapports humains complexes, grâce à une communication ciblée par population et typologie de risque :

- Les agents identifiés comme vulnérables au COVID-19, vivants seuls, urbains en appartement ou isolés à la campagne, et dépourvus de moyens de communications opérationnels doivent être recensés et faire l'objet d'un contact quotidien, avec un dispositif de signalement réactif. L'ASP fonctionne en réseaux depuis longtemps, activons-les et complétons-les ;

- Les agents dont le tempérament est d'être naturellement stressés, ou de type « chefaillon » doivent veiller à ne pas transmettre à leurs collègues ou leurs équipes ce « sur-stress », ils doivent pour cela disposer d'instructions claires de leur hiérarchie pour ne pas mettre la pression là où cela n'est pas nécessaire. La Direction, comme les organisations syndicales, connaissent ces personnalités, ils ont pour la plupart des qualités très utiles « en temps de paix », pour reprendre le contexte décrit par le Président de la République, et qui deviennent nuisibles au collectif « en temps de guerre » ;
- La plupart des agents de l'ASP, sont très consciencieux, trop parfois, les enquêtes RPS l'ont montré, ils ont le sens du service public et veulent très bien faire et tout de suite.

Nous vous proposons de contribuer à apaiser ces personnes, car ils s'auto-stressent, et s'épuisent à ne rien faire ou à attendre que leur outil informatique réagisse :

- disons leur qu'ils sont compétents et utiles, et qu'ils profitent du temps « non travaillable » pour se reposer, que ponctuellement ils sont plus utiles à ne rien faire « à l'arrière » plutôt que de vouloir « monter au front » tous en même temps et sans équipement ;
- disons leur que « nous sommes en guerre », et que tout ne peut pas se faire en même temps, qu'il y a des priorités, des rationnements (en Machines virtuelles notamment) qu'un Plan de Continuité de l'Activité n'est qu'une solution de secours, pour que les activités stratégiques de l'Établissement au service de la nation, continuent à fonctionner, et qu'il ne doivent pas subir ce mode dégradé. Il faut juste travailler lorsque c'est possible et maintenir le lien social avec leurs collègues, amis et famille, leur tour viendra bien assez tôt « d'être au front », **un changement de mentalités doit s'effectuer pour s'adapter à l'état d'urgence sanitaire que connaît notre pays**, afin qu'il dure le moins longtemps possible. Nos syndicats sont à vos côtés pour cela.
- Pour ceux qui travaillent plus que de raison, notre idée est aussi de les préserver, afin d'éviter le burn-out et l'effet domino : on ne court pas un marathon à la vitesse d'un sprint !
- Enfin, pour finir sur une note positive, pour certains cette situation est une opportunité qu'ils n'avaient pas eue depuis longtemps, d'être en famille, dans le jardin à jouer avec leurs enfants. Qu'ils se tiennent à la disposition de l'administration lorsqu'elle aura besoin d'eux, ainsi ils se reposent et pourront aborder la reprise d'activité avec sérénité. Mais comme toute médaille a son revers, cela crée des jalousies et il nous semble fondamental d'expliquer à l'ensemble de la communauté de travail que **tout le monde a son rôle dans l'établissement, que chaque maillon de la chaîne est important au moment opportun**. Ainsi ceux qui peuvent travailler et qui travaillent dur devront se reposer et ceux qui sont aujourd'hui privés de travail assureront bientôt la relève...

Nous devons veiller au « moral des troupes », collectivement.

Certains ont très mal vécu « l'évacuation de l'établissement » dans la précipitation, l'isolement et le sentiment d'abandon qui a suivi : leur détresse psychologique est palpable. Nous pensons qu'il faut renforcer les dispositifs de prévention et d'assistance qui existent déjà, notamment :

- l'équipe d'assistantes sociales, qui est actuellement réduite à une seule personne. C'est une difficulté à résoudre au plus vite, quitte à faire appel à un cabinet extérieur le temps de la crise ;
- vulgariser l'accès à la plate-forme d'assistance psychologique ;



- mobiliser les assistants de prévention sur la prévention plus que sur la production, sur la base du volontariat ;
- renforcer l'équipe d'accompagnement de la DRH en nombre et avec des outils méthodologiques et techniques adaptés au confinement ;
- réorienter les services chargés d'accroître la productivité vers des actions adaptées à la crise : passons en « économie de guerre », le temps nécessaire à la reprise d'une activité normale, c'est-à-dire, bien après la fin du confinement.

À cette heure, nous n'avons pas de remontée d'épuisement professionnel concernant les Directeurs et nous pensons que l'équipe de Direction au sens large est consciente de la situation et fait son possible pour gérer la crise et diffuser l'information. Nous sommes en revanche beaucoup plus inquiets pour l'encadrement intermédiaire (chefs de services et chefs de secteurs) car leurs situations, déjà identifiées dans cette instance, sont souvent fragiles et très disparates : ils doivent faire face aux inquiétudes des agents de leurs équipes, à leur propre inquiétude et à celle de leur hiérarchie. **Le cocktail est explosif.** Les notions de gestion des priorités et de planification des tâches ne sont pas toujours comprises ou mal appliquées. Aidons-les à relativiser et à prendre du recul.

La mobilisation de l'établissement sur le dispositif d'activité partielle semble bien admise par ceux qui sont concernés, en particulier la plupart des contrôleurs terrains acceptent de bonne grâce ce changement d'affectation temporaire. Peut-être sont-ils plus habitués que d'autres à vivre avec les crises successives qui secouent le monde agricole ? Cependant les incertitudes et les changements brutaux pour nos collègues des secteurs non agricoles qui ont l'habitude d'avoir des tas de dossiers à constituer (sans oublier les élastiques) et à distribuer pour les uns ou à traiter à la chaîne pour les autres, sont pour la plupart très désorientés.

**Parmi les irritants actuels**, nous avons noté les complications suivantes, qui, si elles ne relèvent pas toutes de cette instance, contribuent largement aux situations de mal-être décrites *supra*. Les traiter permettra de **faire baisser un surcroît de pression inutile**. Si cela doit prendre du temps, pour certaines cela est understandable, et une information adaptée concernant les prévisions de livraison des matériels par exemple, pourrait permettre de patienter plus sereinement. Pour d'autres, comme le blocage de la signature des congés dans certaines DR, c'est encore plus anxiogène que d'habitude.

Pour illustrer nos propos voici deux sujets qui « remontent » de Directions Régionales et sur lesquelles les personnels attendent des éclaircissements :

- comment seront gérées les permanences téléphoniques qui pourront être de 8h à 20h sans interruption et même le week-end pour ce qui concerne l'Activité partielle ?
- quels changements sont attendus pour les règles de congés ? La règle de 50% du personnel en activité est-elle adaptée pour la prise des congés annuels et pour la continuité du service public ?

Afin de suivre l'adaptation de l'établissement à cette situation de crise, **nos syndicats renouvellent leur demande d'être destinataires des notes de services de la DRH et de la DFJL** notamment, celles qui sont adressées aux Directeurs ou aux RAF et qui ont un impact sur le quotidien des agents. Si nous continuons à être privés d'informations en temps réel, nous ne pouvons pas faire de prévention ni de pédagogie, en particulier sur les sujets délicats.



Et pour terminer, nous avons une pensée particulière pour nos collègues déjà affectés par le COVID-19 et souhaitons qu'ils s'en remettent rapidement. Nous exprimons également toute notre gratitude aux personnels soignants qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, libéraux ou bénévoles ainsi qu'aux forces de l'ordre qui sont en première ligne, face au virus et face aux agressions. Floriane, fonctionnaire de police de 23 ans, a reçu un pavé dans la tête durant un contrôle, il y a deux jours à Beauvais. Les contrôleurs vétérinaires en abattoirs sont également très exposés au virus pour veiller sur notre sécurité alimentaire, avec les moyens dont ils disposent, soutenons-les !

Madame la Présidente du CHSCT, chers collègues, nous vous remercions de l'attention que vous porterez à nos propositions et les trois syndicats de l'Alliance du Trèfle représentés dans cette instance par Dominique Parienty, Laurence Huraux, Véronique Irlepenne, Céline Dal et Olivier Poussin restent à votre disposition pour contribuer à surmonter cette crise.