



Réunion du 1er avril 2020

## Questions et propositions de l'Alliance du Trèfle

Afin de préparer la réunion du 1er avril 2020 à laquelle participera Valérie Boyé, l'Alliance du Trèfle souhaite attirer votre attention sur les sujets suivants :

### A. Nouveaux sujets

#### Carrière des agents

- Entretien professionnel : nous avons bien noté le report de la date de retour des entretiens professionnels pour permettre leur réalisation en présentiel qui assure, selon nous, les meilleures conditions pour cet entretien. Toutefois, celui-ci peut-il être envisagé en visio ou par téléphone dans le strict cas où l'agent et son supérieur hiérarchique en sont tous deux d'accord, et avec mention écrite sur le compte rendu signé de l'accord de l'agent sur les conditions dans lesquelles l'entretien a été réalisé ?

- CAP des IAE : la CAP des IAE est à ce stade toujours prévue le 6 mai. Pourrait-elle se dérouler sous forme de visioconférence ? En cas de report, quelles mesures seront prises pour ne pas pénaliser les agents inscrits sur la liste d'aptitude IAE 2020 qui doit y être examinée ?

#### Missions des agents

- Un préfet a demandé aux contrôleurs d'une DDPP de vérifier les gestes et les mesures barrière sur un marché. Ce contrôle relève-t-il des missions des agents du MAA ?

- La mise en place de mesures d'urgence pour soutenir certaines filières agricoles (fruits et légumes, horticulture, pépinière...) et celles des produits de la mer et d'eau douce, semble de plus en plus vraisemblable pendant cette période de confinement. Si c'est le cas, quelles seraient les structures impactées : DGPE, DPMA, DRAAF-DAAF, DDT, FranceAgriMer, ASP, ODEADOM ... ?  
L'organisation de la mise en œuvre d'un soutien est-elle concevable en télétravail ?  
Si oui, selon quelles modalités ?

- Est-il bien prévu de maintenir pour l'enseignement agricole technique et supérieur les vacances scolaires de printemps qui devaient commencer le 4 avril dans certaines régions ?

- Le ministre adressé un courrier de remerciements et d'encouragements à la filière bois (cf document). Ce courrier appelle plusieurs observations :

- comment concilier la poursuite de l'activité en milieu sylvicole ou forestier avec les mesures sanitaires de protection des salariés et de lutte contre l'épidémie (déplacements à plusieurs dans un véhicule, risque d'aggravation d'accidents en travaillant seul...) ?
- par ailleurs, nous avons constaté avec surprise que le CNPF n'était pas cité dans le courrier, niant ainsi sa contribution et celle de ses agents à la filière forêt-bois.

### **Conditions de travail**

- L'Alliance du Trèfle demande que les agents du MAA qui poursuivent des missions en présentiel pendant la période de confinement, occasionnant des contacts fréquents avec des tiers, puissent bénéficier de la prime globale de 1 000€ qui est annoncée pour d'autres agents des secteurs privés et publics.

- Un manque d'harmonisation des mesures mises en place dans les DD(CS)PP est constaté aussi bien au siège de la DD(CS)PP qu'en abattoir :

- le nombre d'agents auxquels on demande d'être présents est très variable : réduit au minimum dans certaines structures alors que dans d'autres départements, il est demandé à des agents de venir au bureau, notamment des chefs de service alors qu'il n'y a aucun agent à encadrer et aucune mission essentielle (comme la certification) à assurer en présentiel,
- dans une équipe d'abattoir qui pourrait tourner avec 5 agents, 7 ou 8 agents sont présents tous les jours. Dans le même département, des vétérinaires contractuels travaillant à temps partiel continuent à inspecter plusieurs abattoirs, donc à circuler chaque jour d'un abattoir à l'autre.

- en matière de congés, une harmonisation entre structures est nécessaire car des pratiques très différentes nous sont remontées. En particulier, quelle est la position du MAA sur la prise de congés imposée pendant la période de confinement ? De quel niveau relève une telle décision ?

### **Santé des agents**

- Sur le plan des RPS liés au confinement, l'Alliance du Trèfle s'inquiète plus particulièrement du cas des télétravailleurs avec des enfants en garde. Pas toujours correctement équipés (partage d'ordinateur avec leurs enfants) et parfois interrompus dans leur journée pour répondre aux besoins familiaux, il semble important d'avoir un maximum d'indulgence avec cette population, pour éviter toute situation de surmenage. Si le confinement se prolonge, cette indulgence doit rester d'actualité lors des vacances de printemps, où ces personnes risquent d'être encore plus sollicitées par leur progéniture sans activité scolaire.

- Les agents atteints par le Covid-19 ou proches de victimes de cette affection méritent aussi de la bienveillance et de la solidarité de la part de la communauté de travail.

- La NS n° 2019/15 du 9 janvier 2019 décrit la prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR. Il est prévu (prestation n° 1) que l'agent ne puisse bénéficier de cette prestation qu'une seule fois dans sa carrière. Compte tenu du contexte particulier lié au confinement, nous demandons qu'un agent en situation de

détresse puisse bénéficier de cette prestation une fois pendant le confinement et une autre fois au cours de sa carrière.

- Le travail à domicile inhabituel génère des installations souvent inadaptées. Quelques cas de troubles musculo-squelettiques (TMS) nous ont déjà été remontés. A défaut d'équipement informatique adapté pour tous, il serait utile *a minima* que le MAA communique auprès de tous les agents pour éviter ces troubles comme l'a fait l'ONF avec les fiches "restez à la maison" envoyées aux agents de l'ONF et annoncées avec une périodicité hebdomadaire (cf documents).

### **Communication**

- De même, comme suite à votre demande de remonter des initiatives intéressantes, une communication générale sous forme de vidéo à destination des agents, à l'instar du message de Pierre Dubreuil aux personnels de l'Office Français de la Biodiversité([https://www.youtube.com/watch?v=S\\_-LMbuVmiw](https://www.youtube.com/watch?v=S_-LMbuVmiw)), nous a paru une forme de communication complémentaire intéressante.

### **Préparation à la sortie de crise**

- Le report de certaines activités, mais aussi un travail souvent exécuté en mode dégradé, laissent envisager, si le confinement se prolonge, un « tsunami de travail » à l'issue de la crise. Des modalités de travail à la sortie de la crise commencent-elles à être envisagées ? Comment les organisations syndicales seront-elles associées ?

- Après la crise, les agents auront-ils la garantie de pouvoir prendre leurs congés librement ?

- Pour les agents proches des victimes du Covid-19, une solidarité à la sortie de la crise est à envisager dès à présent. L'effort doit être collectif (report des congés exceptionnels octroyés en cas de décès et facilitation de la prise de congés supplémentaires à l'issue du confinement) mais aussi possibilité de soutien individuel (offre de jours de RTT à un collègue par exemple). Dès la sortie du confinement, une programmation rapide du groupe de travail « don de jours » de la feuille de route sociale semble nécessaire.

## **B. Sujets déjà identifiés auparavant**

### **Carrière - rémunérations**

-Information des organisations syndicales sur le déroulement de la campagne de mobilité

### **Missions des agents**

- Contrôle des aides européennes

### **Conditions de travail**

- Différences selon les structures de la prise en compte du télétravail et des autorisations spéciales d'absence.

**Santé des agents**

- Quelles sont les mesures envisagées pour garantir la protection des contrôleurs en abattoir : équipements de protection individuelle efficaces ? Respect des gestes barrière ? Protection des personnes à risque (agents et proches des agents) ? Conduite à tenir envers des personnes présentant des symptômes (agents et employés de l'abattoir) ?

**Communication**

- communication vis à vis des personnes qui ne peuvent plus travailler faute de matériel.