



Compte rendu CHSCT ministériel

31 mai et 1^{er} juin 2022

Le CHSCT ministériel s'est réuni les 31 mai et 1^{er} juin 2022, en présentiel, sous la présidence de Patrick Soler.

Annick Pinard y a participé pour l'Alliance du Trèfle.

Les déclarations liminaires évoquent notamment l'arbitrage concernant la police de la sécurité sanitaire des aliments, le transfert du FEADER, les conditions de la rentrée scolaire avec la menace toujours présente du Covid et une situation particulière difficile dans une DRAAF. Les membres du CHSCT ministériel invitent le ministre à participer à la prochaine réunion de cette instance.

Patrick Soler constate que les déclarations liminaires reprennent les préoccupations portées par les organisations syndicales depuis le début de la mandature et estime que certaines vont au-delà des prérogatives du CHSCTM. L'invitation sera transmise au ministre qui est attaché au dialogue social.

Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, confirme que certains sujets sont travaillés dans d'autres instances.

Suite à l'annonce de l'arbitrage sur la police de la sécurité sanitaire de l'alimentation, les organisations syndicales ont été réunies et les échanges ont permis d'identifier l'ensemble des sujets qui devront faire l'objet de travaux selon une méthode respectueuse du dialogue social (instances et groupes de travail).

Un groupe de travail FEADER s'est réuni ce matin.

Laurence Pers-Philippoux, adjointe au sous-directeur des établissements à la DGER, indique que la DGER est très vigilante sur la possibilité d'apparition d'une nouvelle vague de Covid. En lien avec le ministère chargé de l'Éducation nationale, elle anticipe une reprise éventuelle de l'épidémie avec, si nécessaire, la mise en œuvre des mêmes mesures que lors de la dernière rentrée.

Sur le sujet particulier de la DRAAF, Patrick Soler indique que le sujet est connu et traité au niveau national, ce que confirme Nadine Richard-Péjus, et qu'il ne souhaite pas que le sujet soit porté au niveau du CHSCTM dont le rôle n'est pas d'envoyer des injonctions aux autres CHSCT.

L'ordre du jour est ensuite abordé.

I. Approbation des procès-verbaux des séances précédentes

Les procès-verbaux des réunions des 3 février 2021, 22 avril 2021, 10 et 11 juin 2021, 26 août 2021, 29 septembre 2021, 14 et 15 octobre 2021, 15 décembre 2021 et 26 janvier 2022 sont approuvés à l'unanimité sans observation.

Patrick Soler remercie le travail des agents du bureau des actions sanitaires et sociales (BASS) et notamment celui de Paul Durand pour la rédaction de ces procès-verbaux.

II. Présentation de l'action RETEX POOL

Patrick Soler rappelle que les membres du CHSCT ministériel, ayant constaté bien souvent l'absence de retours d'expérience (RETEX) suite à des crises, ont souhaité la mise en place de l'action RETEX POOL, inscrite dans le programme national de prévention (PNP) 2019-2022, axe 1 - objectif 2.

Pierre Clavel, coordonnateur du réseau des ISST, présente l'action RETEX POOL (voir le diaporama). Il est accompagné de Pascal Reynaud, de la fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF), partenaire du MASA depuis 2017.

Cette action a fait l'objet d'un financement de la FIACT (fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail) en décembre 2020, ce qui montre l'intérêt de la DGAFP sur cette démarche.

L'objectif, après le constat que peu de RETEX sont réalisés alors qu'on travaille depuis plusieurs années sur l'outillage, est de développer la culture du signalement et donc de l'analyse (pool de compétence interne) et de développer le partage d'expérience avec d'autres.

L'action RETEX POOL a commencé en juillet 2021, la crise sanitaire ayant rallongé les délais.

Cette action compte deux partenaires : la FNSPF et la DRIAAF.

Un état des lieux a été réalisé le 6 juillet 2021 et un séminaire a été organisé le 26 octobre 2021, réunissant 30 personnes, dont une représentante des organisations syndicales du CHSCT ministériel, qui ont défini 4 axes pour un RETEX réussi :

- le RETEX doit être partagé, collectif, avec des acteurs impliqués (acteurs locaux pas forcément des spécialistes),
- il doit permettre de mener des actions concrètes, opérationnelles, des préconisations réalistes,
- il est construit pour pouvoir progresser, intégrant un suivi des améliorations,
- il est source d'acculturation et de vulgarisation (ce qui suppose la sortie du cercle de construction).

Le premier outillage (prototype RETEX) prévoit trois niveaux selon la gravité de la situation (simple, moyen, plus compliqué) mais c'est en fait théorique.

Pascal Reynaud ajoute que dans le « monde des pompiers », un RETEX est réalisé à chaque intervention, c'est une nécessité du quotidien car on ne sait jamais ce qui va se passer et il faut être prêt intellectuellement car tout peut se passer, même si c'est peu probable.

Dans le projet RETEX POOL, l'objectif est d'amener l'expérience du « monde des pompiers » et de l'adapter aux organisations. Pour lui le plus important est le partage d'expérience (PEX), la possibilité de diffuser les éléments du retour d'expérience.

Pierre Clavel indique que la mise en forme n'est pas tout à fait finalisée, notamment pour la partie « partage », mais que l'outil devrait être disponible en juin.

L'idée est de ne pas créer un outil très technique, qui ne serait pas utilisé, mais un outil simple et de proximité (jeu des 7 cartes pour s'approprier les questions). La méthode permet d'amorcer la discussion.

Pierre Clavel indique que l'outil sera utilisé par les assistants et les conseillers de prévention, mais que l'objectif est qu'il soit utilisé par beaucoup de personnes, sans verrou. L'outil a le même



objectif que l'arbre des causes mais est moins encadré pour éviter de tomber dans un domaine de spécialistes et être plus utilisé.

Patrick Soler conclut que santé et sécurité au travail sont fondamentales. Pour lui, cet outil de prévention est à percevoir comme un investissement utile qui doit être déployé et les agents doivent avoir le temps de travailler dessus.

Le rôle du CHSCT ministériel est de mettre l'outil à disposition, de le déployer et de le faire connaître.

III - Rapport d'activité santé et sécurité au travail 2021

Le rapport d'activité santé et sécurité au travail 2021 présente la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au MASA, conformément aux dispositions de l'article 61 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Il comprend plusieurs documents :

- le rapport d'activité des ISST et son annexe sur les missions transverses,
- le bilan de la situation générale, comprenant 4 parties et une annexe sur le handicap.

1. Rapport d'activité des ISST

Pierre Clavel présente le rapport d'activité des ISST pour 2021 et le tableau de suivi des missions transverses (voir les documents).

Il indique que Sophie Moyangar, ISPV, prendra son poste d'ISST « Sud-Est » le 1^{er} septembre 2022.

En 2021, le réseau des ISST a repris ses missions d'inspections et d'appuis-conseils sur le terrain (62 % de son activité), tout en poursuivant l'expertise collective très mobilisée en 2020 (11 % de son activité). Le réseau s'est également engagé fortement sur les missions transverses (27 % de l'activité du réseau).

En 2021, le réseau a réalisé 67 inspections (autour de 100 avant 2020) avec 7 ISST (sur 8) et a participé à 350 CHSCT locaux (250 avant 2020, mais pas de visioconférence). Proportionnellement le réseau suit moins les instances de l'enseignement agricole, car les ISST sont souvent prévenus trop tard.

En termes d'appuis-conseils aux structures, il a été beaucoup sollicité en 2021 avec une augmentation des sollicitations sur les conditions de travail liées au télétravail et à l'éloignement.

La création des SGCD et des DDETSPP a eu des interactions avec la santé et la sécurité au travail, notamment une vigilance sur les déménagements.

Les ISST ont pu intervenir suite à des accidents très graves.

Marie-Catherine Taradach et Philippe Durand, ISST arrivés en 2021, ont travaillé sur la démarche qualité du processus inspections. Le plan qualité des ISST du MASA est aujourd'hui applicable dans sa version approuvée le 10 mai 2022.

Le réseau des ISST s'est engagé fortement sur les missions transverses : pilotage d'actions du PNP, appui au réseau des acteurs de prévention et formations en santé et sécurité au travail.

Appui aux agents de prévention

Une enquête a été réalisée auprès des agents de prévention sur leur mobilisation lors de la crise sanitaire. 225 ont répondu, 201 assistants de prévention et 24 conseillers de prévention (dans l'enseignement supérieur, quelques EPLEFPA et des DDecPP).

Ils n'ont pas tous été mobilisés rapidement au début de la crise (seulement 30%), sont montés progressivement en compétence en 3-4 mois, et n'étaient pas présents dans les instances de dialogue social (40 % avant la crise et 50 % seulement pendant la crise !), ce qui interpelle.

Les outils de prévention ne sont pas toujours opérationnels (DUERP pas mis à jour, plan de continuité d'activité, fiches de procédure...) : la crise sanitaire a été un révélateur de ces dysfonctionnements.

Les sources d'information des assistants et conseillers de prévention sont les pages intranet du ministère et de Chlorofil pour l'enseignement agricole, ainsi que le site TousCaps pour l'enseignement agricole.

L'acquisition des compétences est à réinterroger avec le fort développement des outils numériques (webinaires, e-learning...).

Des pistes d'amélioration ont été identifiées :

- poursuivre la professionnalisation des agents de prévention : le choix des agents de prévention est stratégique (prendre quelqu'un qui aura la capacité d'embrasser tous les risques),
- améliorer la visibilité des actions et le positionnement des agents de prévention,
- développer la capacité des agents de prévention en gestion de crise,
- développer les sources d'information et les outils de mobilisation des réseaux en permettant d'être plus thématique (l'organisation d'un webinaire d'une heure sur un thème avec 100 personnes s'avère très efficace).

Illustrations d'actions prioritaires du PNP

- objectif 1 (disposer d'outils de pilotage de la prévention) : webinaires à destination des nouveaux directeurs d'EPLFPA sur le management de la SST/ outil de management de la prévention des risques en EPL,
- objectif 5.1 (prévention des risques en situation pédagogique - chantiers forestiers) : animation d'un stand sur l'EPLFPA de Haute-Corrèze,
- objectif 5.3 (prévention du risque chimique) : développement de l'outil SEIRICH avec ONIRIS.

Formation dispensées

A l'INFOMA (T1 et T2), à l'ENSV (management et chantiers de dépeuplement), à AgroSup Dijon webinaire sur l'actualité réglementaire.

Les organisations syndicales félicitent le réseau des ISST, les crises Covid ayant démontré la chance du MASA de disposer d'un tel réseau. Elles souhaitent qu'il s'étoffe (seulement 8 ISST, et même 7 en 2021).

Sur les agents de prévention, elles regrettent qu'ils n'aient pas le temps de s'investir dans leur mission, en particulier pour ceux en abattoir, et qu'il n'y ait pas de valorisation de leur travail (certains ministères leur attribuent une NBI, ce qui n'est pas le cas au MASA). Il faut trouver un équilibre et les structures doivent prendre en compte la valeur de la prévention.

Pierre Clavel indique que le MASA est ambitieux sur ses objectifs : peu de ministères sont au niveau d'engagement d'une action comme RETEX POOL. Le partenariat avec la FNSPF permet d'acculturer les agents du ministère à la prévention des risques.

Pour les agents de prévention, il faut prioriser leur action dans le pourcentage de temps qui leur est donné. La lettre de mission doit être fonction des priorités et des moyens. S'il n'y a pas de DUERP et de plan de prévention cohérent, l'agent de prévention ne pourra rien faire.

Patrick Soler conclut en indiquant que cette mandature avait bien identifié dès le départ les problématiques importantes avec le PNP et qu'il est très satisfaisant d'avoir pu avancer sur beaucoup de sujets.

Sur le DUERP, le problème est identifié et il veut rester optimiste car des structures ont demandé des accompagnements.

Le travail important réalisé par les ISST est reconnu par les membres du CHSCT ministériel et ce travail de réseau est une force pour le ministère. Un travail de fond est réalisé pour mettre en place un manuel de qualité décrivant la procédure du métier d'ISST, qui sera une valeur ajoutée pour les ISST à venir. Les autres ministères ont tous envie d'initier ce genre de travail.

Le projet de travail sur l'attractivité des métiers d'assistant et de conseiller de prévention a été retardé par le changement de chef au BASS et l'épidémie de Covid.

2. Bilan 2021 du service social du personnel

Monique Lenfant, conseillère technique nationale, présente le bilan 2021 du service social du personnel (voir le document partie 1).

Le service social du personnel comprend le réseau interne des 16 assistants sociaux du MASA et 135 assistants sociaux pour l'enseignement et les DDI qui font l'objet de conventions avec d'autres services. Depuis la création des DDETSPP, deux assistants sociaux interviennent dans ces structures : celui qui était déjà en place et celui du ministère social.

L'activité des assistants sociaux est l'aide individuelle, avec beaucoup plus d'entretiens par téléphone en raison de l'épidémie de Covid. Le nombre de courriels traités a aussi progressé.

Ce sont majoritairement des femmes qui sollicitent le service social, avec une plus forte demande des catégories A.

L'expertise du service social est sollicitée pour les mobilités, notamment pour les TSMA.

Armelle Falaschi, cheffe du bureau des actions sanitaires et sociales (BASS), salue la forte mobilisation des assistants sociaux pendant la crise Covid, malgré l'absence de rencontre en présentiel.

Les organisations syndicales remercient le service social mais se demandent si les assistants sociaux sont assez nombreux (difficultés pour les contacter parfois).

Elles évoquent les difficultés liées à la constitution des SGCD (inégalités de traitement, situations d'agents non connues pour une mobilité ou un avancement...) qui risquent d'amener une augmentation des sollicitations du service social.

Monique Lenfant précise que les réponses par courriel et téléphone sont une évolution de la société, mais que l'assistant social répond toujours à la demande des agents : si un agent souhaite un entretien en face à face, il n'y a pas de problème.

Armelle Falaschi indique que si un assistant social est malade ou en congé, un intérim ou une suppléance est toujours assuré, ce que parfois les services RH de proximité ne savent pas.

L'annuaire est régulièrement tenu à jour avec parfois un décalage pour un assistant social d'un autre ministère pour lequel le MASA n'a pas eu d'information.



La commission de secours a été organisée en visioconférence pour permettre aux assistants sociaux de pouvoir intervenir pour 2-3 dossiers. Des réunions en présentiel comme le séminaire des assistants sociaux sont aussi organisées.

Patrick Soler remercie Monique Lenfant qui doit quitter ses fonctions prochainement.

3. Accompagnement individuel et collectif des agents (IAPR)

Monique Lenfant présente le bilan 2021 de l'accompagnement individuel et collectif des agents (voir le document partie 2).

Elle rappelle que plusieurs dispositifs sont prévus dans le marché entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

- Lot 1 : numéro « vert » soutien psychologique individuel, sur signalement des assistants sociaux et des médecins de prévention.

- Lot 2 : numéro « vert » ouvert à tous les agents avec la crise Covid et numéro « bleu » en cas de risques psychosociaux ou d'événements graves (gestion de crise), ouvert aux directeurs.

Si l'assistance téléphonique est insuffisante, elle peut être complétée par une intervention psychosociale au sein de la structure, avec une réunion de pré-diagnostic et une intervention sur plusieurs jours (3 jours sont financés par le BASS).

Interventions 2021

Lot 1 : 94 signalement (7,8/mois, soit une augmentation de 32 % par rapport à 2020), 80 par les assistants sociaux et 14 par le médecin de prévention.

L'enseignement agricole constitue la première entité de signalement (36), puis l'enseignement supérieur (21), les DDI (19), les DRAAF (14) et l'administration centrale (4).

Lot 2 :

Numéro « vert » : 103 dossiers ont été ouverts, dont 88 ont généré des actions.

2,9 % des appels sont en lien avec Allodiscrim (période de transition), 27,2 % concernent un appui pour l'encadrement et 66 % sont liés au Covid.

11 dossiers ont fait l'objet d'une prise en charge collective (6 DRAAF, 3 DDecPP et 2 EPLEFPA) dont 9 avec au moins 3 jours d'intervention.

Numéro « bleu » (gestion de crise) : 23 signalements, qui ont donné lieu à l'ouverture de 14 lignes dédiées, 4 interventions sur site, 43 personnes signalées pour prise en charge individuelle dont 32 y ont eu recours.

16 cas ont été traités dans l'enseignement agricole (beaucoup concernent des élèves).

Les organisations syndicales constatent que les agents connaissent peu ces dispositifs. Elles souhaitent savoir si le prestataire a mis en évidence certaines structures ou thématiques particulières.

Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, répond que tout le dispositif est basé sur l'anonymat des signalements.

Armelle Falaschi précise qu'en cas d'agression, l'appui est mis à disposition rapidement et qu'en suite l'intervention peut être individuelle ou concerne le collectif de travail.

Béatrice Rolland, IGAPS coordinatrice de la MAPS Bretagne, ajoute que si un problème individuel est lié au collectif de travail, la première structure d'alerte est le CHSCT local.

4. Cellule de signalement

Servane Gilliers-Van Reysel présente l'activité de la cellule de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, qu'elle suit avec Steve Bermond, adjoint de la cheffe du BASS (voir le document partie 2).

Elle indique que l'arrêté relatif au dispositif pour le ministère en charge de l'agriculture a été publié le 28 avril et qu'une note de service est en cours de finalisation.

En 2021, la cellule a reçu 72 signalements soit 6 par mois. Cette hausse d'activité montre que la cellule est beaucoup mieux connue.

La moitié des signalements portent sur le harcèlement moral. Les signalements pour discrimination concernent essentiellement l'état de santé et le handicap.

Une personne peut saisir la cellule au titre de différents objets.

Les établissements d'enseignement supérieur ont été intégrés au dispositif depuis le 1^{er} janvier 2022.

La remédiation ou de simples informations données permettent de traiter 84 % des signalements, un traitement approfondi est en cours pour deux dossiers. Le comité d'expertise pluridisciplinaire, présidé par le secrétaire général adjoint, intervient sur les cas graves.

Le temps de traitement paraît souvent long pour les agents, mais pour Allodiscrim les délais sont raisonnables (temps du contradictoire).

Les organisations syndicales constatent que le dispositif est de mieux en mieux connu, et il est important que l'enseignement supérieur y soit rattaché. Elles demandent que l'agent soit informé quand le temps de traitement est long, afin de le rassurer.

Elles souhaitent savoir si les fiches d'agression de la note de service n°2016-336 du 20 avril 2016 ont encore un sens ou s'il faut privilégier désormais la cellule de signalement.

L'administration confirme qu'en cas d'agression, il faut toujours rédiger une fiche d'agression.

5. Action sanitaire

Armelle Falaschi présente le bilan 2021 de l'action sanitaire (voir le document partie 3) qui comprend :

- la médecine de prévention,
- le dispositif hygiène et sécurité,
- l'évaluation du nombre d'agressions et d'accidents du travail,
- un focus sur des chantiers spécifiques de prévention conduits en 2021 : Covid, SIVEP Brexit, abattoirs et chantiers pédagogiques en filière forestière.

Pour la médecine de prévention, la création des SGCD a eu un impact. La pénurie en médecins du travail conduit à ce que certains services ne sont pas couverts en médecine de prévention. Il y a peu de médecins salariés au MASA, mais des conventions sont signées avec d'autres ministères (MTE et MINEFI) pour l'administration territoriale de l'État. Le MASA n'est pas le seul ministère à avoir des difficultés. Un des freins, outre le manque de médecins, est l'éclatement des services sur un département, ce qui rend difficile de couvrir tous les sites et certains médecins ont renoncé. Le SRH a décidé d'activer des solutions locales et l'ouverture de nouveaux axes est permise par les textes. Une documentation à l'intention des DRAAF est en cours de finalisation pour activer d'autres solutions (collaborateurs, téléconsultation..).

Le suivi médical des agents en abattoir pose problème du fait de la méconnaissance des métiers de l'abattoir par les médecins, avec souvent une mauvaise prise en charge des dossiers médicaux portés devant les instances médicales. Pour améliorer la situation, deux fiches ont été rédigées par Jeannine Bénoliel, médecin du travail pour l'administration centrale du MASA et le réseau abattoirs. Elles seront diffusées aux médecins et secrétariats des conseils médicaux. L'objectif est également de ré-initier des actions de prévention en matière de risques.

Les organisations syndicales alertent sur le manque de médecins, qui peut conduire à ce que la justice soit saisie, et sur la réforme des comités médicaux qui fait que certains médecins veulent arrêter.

Patrick Soler rappelle qu'une mission interministérielle est en cours sur la médecine de prévention, car la pénurie est générale.

5. Handicap

La partie 4 du document présente un état de la situation en 2021 et les mesures générales prises en faveur des travailleurs handicapés. Elle est complétée par le support de présentation du groupe de travail du 28 avril 2022 (voir ces documents).

La formule du « Duoday » reste à améliorer, car il faudrait pouvoir proposer des emplois suite à cette opération de communication.

Les organisations syndicales constatent que certains travailleurs handicapés ont peur d'être stigmatisés et ne renouvellent pas leur demande de RQTH une fois qu'ils sont titularisés. Armelle Falaschi remercie les DRAAF, et les services RH de proximité des EPLEFPA pour la collecte des pièces mais confirme que certains agents ne veulent pas fournir leurs justificatifs alors qu'ils ont bénéficié de crédits d'aménagement de leur poste.

Conclusion générale et perspectives

Ce rapport permet d'identifier le rôle premier des acteurs de prévention et notamment des assistants sociaux, les outils d'accompagnement individuel et collectif des agents sur lesquels il convient d'améliorer la communication (confusion entre les assistants sociaux, l'IAPR et la cellule de signalement) et la médecine de prévention avec un travail pour trouver des outils permettant d'améliorer la couverture.

Le plan santé travail 2022-2025 de la Fonction publique a été adopté en 2022, avec un accord à décliner au MASA.

Patrick Soler remercie le travail du SRH pour ce rapport qui est présenté pour la première fois devant le CHSCT ministériel.

Les membres du CHSCT ministériel adoptent ce rapport d'activité à l'unanimité.

IV- Point d'étape sur la gestion de la crise Influenza aviaire

Hadrien Jaquet, chef du bureau de la qualité, de la performance et du pilotage des services, et responsable de la cellule de coordination de crise influenza aviaire depuis avril 2022, présente le point d'étape sur la gestion de la crise influenza aviaire.

Il indique que la cellule de crise interne, dont il est le coordinateur, a été créée à la DGAL sous l'autorité de Virginie Alavoine, cheffe de service des actions sanitaires, et comprend plusieurs pôles. Un retour en cellule de crise est prévu l'après-midi même.

L'épizootie d'influenza aviaire 2021-2022 a connu quatre vagues : dans le Nord en novembre, puis en janvier dans le Sud-Ouest, en mars dans l'Ouest et en avril en Dordogne.

Près de 1400 foyers ont été identifiés entraînant l'abattage de 16 millions de volailles (pour 400 foyers et 3 millions de volailles abattues l'année précédente).

Les pays européens sont également touchés : l'Italie compte 300 foyers et 14 millions d'animaux abattus.

Depuis 10 jours, il n'y a pas eu de foyer en élevage mais des cas sur des goélands dans le Nord et sur des vautours dans la Lozère et l'Aveyron amènent à maintenir la vigilance.

La cellule de crise sera clôturée le 8 juin, mais les travaux vont continuer (indemnisation, consolidation des données de nettoyage-désinfection...).

Le coût budgétaire de cette crise, uniquement pour le volet sanitaire, est de 190 millions d'euros (à la même date, il était de 47 millions d'euros pour la crise 2020-2021).

Le volet RH présente un caractère sans précédent avec beaucoup de services impliqués : les renforts mis en place suite à la note de service de septembre 2021 ont été de 66 agents pour 485,5 jours, mais ne peuvent suffire, car il faut des renforts sur le long cours (40 ETPT de vacations pour les suites). Pour la cellule de crise de la DGAL, des renforts internes ont été mobilisés ainsi que d'autres renforts.

La crise actuelle a mis en évidence de nouvelles problématiques : génétique aviaire, équarrissage... Un RETEX est demandé aux DDI, aux DRAAF, à l'ENVT et l'ANSES ainsi qu'aux professionnels. La synthèse DGAL est prévue pour mi-juillet, des travaux en août, soit 1 mois avant la future crise. Des actions sont déjà pré-identifiées, notamment la modification des critères de surveillance qui doivent être adaptés à chaque élevage.

Lors de la réunion du 8 juin, tous les membres de la cellule de crise seront amenés à s'exprimer de façon libre, afin d'améliorer l'organisation.

Pour la mission CGAER, la focale est portée sur la gestion des ressources humaines.

Les organisations syndicales alertent sur l'état de stress des agents en santé et protection animales qui s'attendent à une nouvelle crise en octobre avec des effectifs en diminution.

Il n'est plus possible de dissocier les crises et les agents n'en peuvent plus (horaires, pas de respect des garanties minimales, pas de reconnaissance). Les personnes volontaires pour les renforts en janvier ont été ensuite confrontées à la crise dans leur département et il y aura sans doute moins de bonnes volontés les prochaines fois.

La crise n'est pas terminée (désinfection) et les organisations syndicales demandent que les vacataires formés puissent être maintenus en poste pour l'année prochaine.

Hadrien Jaquet répond que certaines perspectives pour la prochaine crise dépendront des orientations prises vis-à-vis des professionnels (ne pas concentrer la génétique...).

L'étude vaccinale est en cours, avec un espoir de vaccins en 2023 et un accueil favorable des autres états membres.

Sur le volet RH, la limite du système est évoquée par les organisations syndicales et la mission CGAAER est mandatée sur le sujet (conditions de travail, reconnaissance...).

Les outils de gestion de masse de la crise font partie du RETEX. La volonté est d'avoir la synthèse globale de tous les RETEX de l'administration et des professionnels.

Sur la multiplication des instructions techniques parfois contradictoires, il précise que pour certaines instructions publiées, les professionnels, voire les directions départementales, viennent demander des ajustements pour répondre à des situations de blocage. Il a été décidé de toujours passer par des instructions techniques (décisions prises et tracées) et pas par des mails.

V - Point d'information sur l'outil prévention des risques en abattoirs

Pierre Clavel et Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments, font un point d'étape sur la démarche de prévention des risques en secteur vif qui a été présentée lors de la réunion du CHSCT ministériel des 30 et 31 mars 2022.

Ils rappellent que cette action fait suite à la survenue de deux accidents très graves en bouverie et beaucoup de « presque accidents ». Les interventions en secteur vif ont été augmentées par le renforcement des contrôles sur le bien-être animal.

Après le webinar de février qui a réuni 80 personnes, le questionnaire a été envoyé en avril par la stagiaire Elisabeth Berge.

Aujourd'hui 170 questionnaires exploitables ont été reçus, soit 70% des abattoirs, avec une bonne répartition géographique. L'analyse est en cours.

Un premier dépouillement montre qu'au cours des cinq dernières années, des accidents ont eu lieu dans 28 abattoirs, concernant 52 agents. Une analyse des causes par le SVI/DDecPP n'a été réalisée que dans seulement 12 cas !

Ont été déclarés également 76 incidents ou « presque accidents » (45 % des abattoirs), en majorité des animaux échappés (porte mal fermée) avec des animaux affolés et dangereux (gros bovins, veaux, porcs et béliers), ce qui montre bien l'importance du sujet.

L'analyse complète sera présentée au CHSCT ministériel, aux directions départementales et aux abattoirs.

Elisabeth Berge a sélectionné quelques abattoirs (Bretagne, Sarthe, Maine-et-Loire et Loire) pour aller voir si une amélioration notable peut être partagée, tout en conservant la diversité des organisations des SVI, car pour la même réglementation, la mise en œuvre peut être différente. Un travail sur l'aspect organisationnel est prévu.

Hubert Renaud, ISST Bretagne, pourra l'accompagner.



Une réunion de partage d'expérience est organisée le 5 juillet avec le retour de l'enquête et l'analyse des abattoirs expertisés à croiser avec le regard d'une équipe interdisciplinaire (abattoirs visités, réseau SST, Bureau des entreprises d'abattage et de distribution, BASS, ISST, CHSCT ministériel, Ergotec (Samuel Legal), IDELE, CRAM Bretagne, conseiller prévention MSA).

Eric Dumoulin fait le constat que, malheureusement, il faut des accidents graves pour faire avancer les sujets, et il retient de l'enquête que seulement 12 accidents sur les 28 déclarés ont fait l'objet d'investigations et que 45 % des abattoirs ont eu des incidents.

Il faut un guide pour gérer le secteur vif. La DGAL y porte une attention particulière, car un point du plan attractivité abattoir porte sur l'environnement de travail.

Pour lui, avec la création des SGCD, il faut imposer le sujet abattoir qui devrait être mis sur la table avec le corps préfectoral. Il ne faut pas attendre les accidents.

Il faut également acculturer les managers à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention.

La concertation est aussi nécessaire avec les directions d'abattoirs, en faisant vivre le protocole cadre souvent oublié.

Pierre Clavel souligne l'importance de parler avec la CRAM et l'IDELE qui sont les interlocuteurs de l'abatteur et avec le cabinet Ergotec qui a permis des avancées.

Il pense que dans la formation des vétérinaires contractuels, un document pour prévenir les TMS en abattoir qui évoque au début les risques n'est pas assez utilisé. Cet outil, construit il y a quelques années, est toujours d'actualité.

Les organisations syndicales regrettent que les assistants de prévention n'aient pas été systématiquement associés à la réponse au questionnaire.

Les organisations syndicales du CHSCT ministériel seront représentées à la réunion du 5 juillet.

Les organisations syndicales évoquent également le cas d'un abattoir, où une collègue du SVI doit partager le vestiaire des femmes employées par l'abattoir, alors que les hommes du SVI disposent d'un vestiaire qui leur est réservé.

Pierre Clavel rappelle que deux vestiaires séparés doivent être prévus pour les équipes mixtes du SVI, ce qui est indiqué dans le guide des locaux administratifs.

Béatrice Rolland indique qu'il n'y a pas de méconnaissance des règles de l'abatteur, mais que cette solution a été acceptée suite à l'augmentation du tonnage de l'abattoir.

Les organisations syndicales demandent que les deux vestiaires soient prévus en cas de travaux importants dans un abattoir, ou pour les nouveaux abattoirs, car les SVI sont des équipes mixtes.

Pour le cas particulier évoqué, il faut modifier l'organisation avec des horaires décalés pour que les personnes ne se sentent pas exclues.

VI - Autorisation de conduite de machines dangereuses dans les EPLEFPA

Laurence Pers-Philippoux, adjointe au sous-directeur des établissements à la DGER, indique que le sujet de l'autorisation de conduite de machines dangereuses dans les EPLEFPA, qui présente deux angles d'approche (formation et autorisation), a fait l'objet d'échanges entre la DGER et les ISST.



L'autorisation de conduite d'engins est réduite et encadrée dans le code du travail à des outils bien précis (télescopiques, mini-pelles... mais pas les tracteurs).

Même si un formateur est formé pour utiliser ces machines (capacité à manier l'engin), le directeur doit définir sa politique en matière de santé et sécurité et la médecine du travail doit vérifier son aptitude à conduire, d'où la délivrance d'un document permettant au formateur de conduire.

Certains diplômes supposent la maîtrise de la conduite de ces machines mais n'exonèrent pas le directeur.

Le directeur doit permettre aux formateurs d'accéder à des formations (CACES...) et parler de la sécurité sur ces outils. Une fiche a été réalisée par les ISST et doit être remise à jour et transmise. L'autorité académique doit rappeler l'obligation réglementaire.

La volonté stratégique de la DGER est de travailler sur la santé et sécurité au travail (crise Covid et sécurité des formations). Les SRFD seront sensibilisés et le module de formation SST des directeurs d'EPL va être renforcé.

Pierre Clavel rappelle qu'il faut distinguer l'autorisation qui relève de la responsabilité du directeur, et la formation. Un directeur peut refuser de donner une autorisation à quelqu'un qui a pourtant suivi la formation.

Les organisations syndicales s'étonnent de l'absence de référence à la note de service n°2004-2001 du 27 février 2004 qui prévoit que, chaque année, les chefs d'établissement doivent remettre une autorisation de conduite aux formateurs. Or certains collègues ont eu le concours, donc sont présumés être formés, mais il y a 20 ans, et devraient avoir une visite du médecin du travail d'où l'autorisation annuelle.

Pour Laurence Pers-Philippoux, il faut d'abord définir les machines à autorisation (les tracteurs n'y sont pas soumis...).

VII - Lettre de mission et désignation du référent violences sexuelles et sexistes

Armelle Falaschi rappelle que l'accord du 30 novembre 2018 prévoit le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Parmi les actions sont prévues la mise en place d'un dispositif de signalement (cellule de signalement), la formation des agents et la nomination d'un référent violences sexuelles et sexistes parmi les membres du CHSCT ministériel (voir le compte rendu de la réunion du CHSCT ministériel du 14 octobre 2021).

La DGAFP a relancé tous les ministères et elle présente le nouveau modèle de lettre de mission élaboré avec les secrétaires du CHSCT ministériel (voir le document).

Nadine Richard-Péjus ajoute que le rôle de référent n'est pas de traiter les situations individuelles, mais d'être plus au départ une interface (formation, veille, capteur d'informations). Il n'y aura pas de rapport à faire remonter. Le contenu sera revu dans plusieurs mois ou années en fonction de l'évolution de la mission.

Les organisations syndicales souhaitent qu'un allègement de service (décharge) soit accordée au référent plutôt que des autorisations spéciales d'absence (ASA).

Nadine Richard-Péjus indique qu'aucune dispense d'activité n'est prévue réglementairement (un travail est en cours à la DGAFP), d'où l'intégration de cette mission au mandat d'un membre du CHSCT ministériel. Elle propose que des ASA soient utilisées au 2^{ème} semestre 2022 pour le temps passé et qu'un bilan soit fait en janvier 2023.

Les organisations syndicales acceptent ce compromis en regrettant que les ASA ne prennent en compte que les convocations de l'administration et les formations, mais pas la veille.

Anne Le Querré se porte candidate en indiquant qu'il s'agit d'un sujet très important et que le référent doit pouvoir faire des choses en dehors des convocations de l'administration. Elle espère que son travail amènera une augmentation des moyens.

Les membres du CHSCT ministériel valident cette candidature.

Question diverse

Financement des EPI dans le domaine forestier

Dans certains départements, les agents du MASA éprouvent des difficultés de la part du SGCD pour obtenir des EPI et des vêtements de travail (forestiers, influenza aviaire, abattoirs...) et doivent les acheter eux-mêmes. Certains SGCD méconnaissent la procédure pour approvisionner les agents.

Servane Gilliers-Van Reysel indique que des échanges réguliers ont lieu avec le ministère de l'Intérieur sur les questions budgétaires et que la problématique SST est à faire remonter en plus. Nadine Richard-Péjus relève que ces problèmes sont localisés à quelques départements.

Avis du CHSCT ministériel

Cinq avis sont proposés et approuvés par le CHSCT ministériel :

- Avis 1 sur le refus par l'administration de mettre en œuvre une expertise agréée demandée par les membres d'un CHSCT local,
- Avis 2 sur l'autorisation de conduite de certaines machines dangereuses dans les EPLEFPA,
- Avis 3 sur le financement des EPI dans les DDI,
- Avis 4 pour demander une décharge (1/3 ETP) pour la référente violences sexuelles et sexistes,
- Avis 5 pour le recrutement d'agents et leur formation pour anticiper la prochaine crise influenza aviaire.

Patrick Soler conclut la réunion en indiquant que la prochaine réunion du CHSCT ministériel est fixée aux 19 et 20 octobre 2022.