

Compte-rendu du CHSCT-M du 22 mars 2017

Le CHSCT Ministériel du MAAF du 22 mars 2017 était présidé par Madame Anne Perret.

Étaient présents à ce CHSCT-M :

Pour la FSU : Didier HERBERT, secrétaire du CHSCT-M, Antonio Dos Santos, Laurence Brault et Jacques Tuzolet. FO, L'UNSA et la CFDT étaient présents.

Tout d'abord, une déclaration liminaire intersyndicale (en pièce jointe) a été lue par le secrétaire du CHSCTM.

L'UNSA, la CFDT et FO ont souhaité donner des compléments dans des déclarations liminaires complémentaires.

Pour la FSU : nous regrettons que les autres organisations syndicales aient choisi de compléter la déclaration liminaire commune au titre de leurs organisations respectives contrairement à ce qu'il avait été préalablement convenu. Pour la FSU, la gravité de la situation des Services d'Économie Agricole (SEA) nécessitait un front syndical commun en CHSCTM.

La présidente a répondu sur deux points non présents à l'ordre du jour. Tout d'abord sur la formation obligatoire des membres du CHSCTM - décevante -, elle attend la synthèse écrite du formateur - promise aux stagiaires - pour évaluer la qualité globale de la prestation.

Elle ajoute qu'un 4^e CHSCT a été fixé sur le calendrier du MAAF. C'était une demande de la FSU.

Ordre du jour

1) Approbation du PV de la séance plénière du 22 mars 2017 :

Le PV a été adopté en l'état.

Pour la FSU : nous constatons que l'engagement de la DGER à fournir un tableau complet de l'avancement de PPMS n'est pas élaboré comme promis. Nous notons l'absence à cette plénière d'un représentant de cette direction. Le BAAS a fourni en fin de séance la réponse de la DGER : 100% des EPL publics ont terminé leur PPMS et un Retex général est prévu en avril 2017.

2) Expertise des SEA (Services d'Économie Agricole) :

Nicolas Farvaque du cabinet ORSEU est venu présenter son rapport provisoire d'expertise sur les conditions de travail dans les services d'économie agricole. Cette expertise s'est déroulée dans 5 départements : Ardennes, Côtes d'Armor, Creuse, Loiret et Haute-Savoie.

Le cabinet ORSEU a dit entre autre :

- la complexité gigantesque du travail en SEA notamment sur le deuxième pilier de la PAC ;
- des outils informatiques inachevés du fait d'une dilution des responsabilités ;
- un travail empêché du fait de procédures inachevées ;
- la place incontournable des agents vacataires dans le dispositif ;
- le risque de décrochage des agents titulaires sur les aspects techniques ;
- des questionnements sur l'avenir des SEA. Etc

Pour la FSU : comme nous l'avons dit au CHSCTM, le travail du cabinet ORSEU est de grande qualité. Toutefois, nous n'avons rien appris de nouveau et il très dommage d'avoir à déboursé 70 000 euros pour entendre les mêmes propos que ceux que nous avons déjà largement transmis à l'administration. Nous avons aussi regretté que les agents vacataires, régulièrement recrutés depuis 1992, soient toujours au cœur du système. Des solutions statutaires doivent être trouvées pour les agents vacataires puisqu'ils sont indispensables au bon fonctionnement des SEA.

De plus, le cabinet a bien mis en évidence la situation gravissime des agents des SEA. En effet, l'absentéisme dans les SEA est très faible (inférieur à 2%) ce qui signifie que ce présentéisme précède la phase suivante qui est le « burn-out ». Pour la FSU, cette situation est d'autant plus dramatique que l'administration n'a apporté aucune réponse à la hauteur des enjeux de santé au travail dans ces services.

Ce que nous avons demandé : la création d'un groupe de travail qui se réunisse à intervalles réguliers et composé, entre autre, d'agents des SEA afin de travailler sur l'adaptation des outils informatiques, les procédures etc. Le tout, devra être supervisé par une cellule de veille du CHSCTM qui aura à faire un point régulier.

En conclusion, la multiplicité des interlocuteurs des agents des SEA (ASP, DGPE, MEEM, Conseil régional, Préfets, DRAAF, cour des comptes européenne etc), l'absence de volonté politique pour un véritable arbitrage entre les différents intervenants conduisent les agents vers des situations de burn-out. Le ministre portera l'entière responsabilité de la dégradation de la santé de ses agents.

Pour sa part, la FSU soutiendra les agents des SEA fragilisés en étant en justice devant les juridictions compétentes.

3) Suivi des signalements d'agressions

23 signalements en 2015, 89 en 2016 dont 18% de demandes de soutien psychologique (30% dans les EPL).

Pour la FSU : le faible taux de signalement dans l'enseignement supérieur interroge. Cette note de service a-t-elle été diffusée dans ces structures ? Le SRH s'engage à vérifier cela.

4) Programme national de prévention et projet de charte assistants/conseillers de prévention (a/cp)

:

La présidente a présenté le déroulement du PNP en cours sur la période 2016/2018 et qui se décline en trois axes :

- 1) mobiliser les instances et les acteurs en matière de santé sécurité au travail,
- 2) améliorer la prévention des risques professionnels : moyens et outils,
- 3) dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé.

Pour la FSU :

Concernant le point 2.6 : une étude nommée InsPECT (exposition aux agents chimiques dangereux) va être réalisée en s'appuyant sur un questionnaire en direction des agents des SIVEP (Service Vétérinaire d'Inspection Vétérinaire et Phytosanitaire), des agents des DRAAF en charge de la réalisation de contrôles de produits phytosanitaires chez les exploitants agricoles ainsi que les agents des DD(CS)PP et de DDT(M) chargés des inspections dans les parcelles agricoles. La FSU a fait remarquer que plusieurs produits chimiques, auxquels sont exposés les agents, ont des VLEP (Valeur Limite d'Exposition Professionnelle). Par conséquent, une objectivation des expositions, selon la norme EN 689, est obligatoire et la FSU ne se contentera pas d'une pseudo-étude au rabais. Il en va de la santé des agents du MAAF.

La FSU considère que le temps syndical consacré au CHSCTREA, - point 1.4. - est un thème à placer en 2017. Le SRH reconnaît là, un oubli.

Concernant le point 3.5 sur la médecine de prévention, nous déplorons la dégradation du service

de médecine de prévention et le manque de volontarisme de l'administration sur ce dossier. En effet, de plus en plus d'agents n'ont plus accès à la médecine de prévention et les seules réponses de l'administration sont : « contribuer à la recherche de solutions locales ou interministérielles ».

En ce qui concerne la charte des a/cp, la FSU s'associe à FO pour demander qu'il y ait des conseillers de prévention qui coordonnent les assistants de prévention en région. Pierre Clavel, le coordonnateur des ISST, considère que cela pose un problème car le chef de service du CP reste le chef d'établissement. Cela ne peut être le DRAAF. Aussi le CP ne peut rayonner ainsi au-delà de sa structure sans que cela pose une difficulté statutaire.

5) Présentation de l'outil d'autoévaluation des CHSCT :

Il s'agit d'un outil destiné aux présidents ou aux membres de CHSCT selon P. Clavel (ISST). Les CoHS ne sont pas concernées par cet outil.

Suite à une série de questions, un score est obtenu et reporté sur un diagramme en étoile qui permet de visualiser rapidement les points faibles et les points forts du CHSCT.

Pour la FSU : c'est un outil qui peut être intéressant. Toutefois quelques questions sont tendancieuses et nous avons donc demandé une rectification de ces questions. A savoir : « - question 6 : les membres ont la possibilité de prendre le temps prévu réglementairement et sont en mesure de le justifier » Pour la FSU, les membres n'ont pas à justifier le temps passé pour le CHSCT.

« - question 18 : le droit à deux jours de formation est systématiquement proposé ». Pour la FSU, le temps de formation est de 5 jours et non de 2.

6) Rapport d'activité des ISST 2016 :

La présidente a présenté la nouvelle ISST Agnès Nardot-Peyrille qui a pour tuteurs T. Palardy et H. Renault.

P. Clavel a présenté le rapport d'activité des ISST pour l'année 2016.

Il en ressort que :

- les inspections en progression représentent 28 % du temps,
- la participation aux instances représentent 19 % du temps,
- les missions d'appui/conseil représentent le reste.

Pour info, les déplacements des ISST représentent un mois et demi du temps / an.

Il est aussi à noter que 4 CHSCTREA et 9 CoHS ne se sont pas réunis en 2016. De plus, on assiste à une baisse du nombre de réunion de 2015 à 2016.

En outre, il est difficile de connaître le nombre de conseillers et assistants de prévention (sans doute environ 500). Ils sont en tous les cas, déficitaires dans les EPL. Dans ces structures, il faudrait également évoquer plus souvent les risques d'agressions/violences.

Enfin, concernant les RPS, il est à noter que si globalement les diagnostics sont de bonne qualité, le passage aux plans d'action présente des difficultés.

Pour la FSU : le nombre d'ISST est très insuffisant ce qui génère des temps de déplacement qui viennent amputer leur temps de travail. Nous avons fait part à la présidente de la nécessité d'augmenter le nombre d'ISST. Nous avons aussi regretté l'absence de document notamment à propos des non-conformités relevées lors des inspections. Le CHSCTM n'a pas d'information sur les établissements ou directions inspectés ce qui est regrettable.

De plus, nous avons dénoncé l'absence de réunion de certains CHSCTREA (4). Le SRH s'engage à prendre contact avec les DRAAF concernées.

7) Plan triennal handicap 2017 / 2019 :

C. Conan est venu présenter le plan triennal Handi-Cap pour la période 2017-2019 ainsi que le projet de convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Le plan triennal Handi-Cap a fait l'objet de plusieurs réunions de travail dans le cadre du CT.

Le MAAF ne respecte pas le taux d'emploi légal de 6 % (actuellement 4,83% soit 1505 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Le MAAF réduit sa demande de fonds au FIPHFP de 200 000 euros (de 1,4 à 1,2 million d'euros) du fait des difficultés rencontrées par le FIPHFP.

Pour la FSU : la baisse du budget se traduira forcément par une baisse de la prise en charge des dépenses liées au handicap et ce n'est pas acceptable. Cette baisse de budget doit-être intégralement compensée par le MAAF.

8) Plan de prévention des TMS en abattoir :

Une formation de type « e- learning » sera dispensée à l'ensemble des agents d'inspection en abattoir conformément à l'axe 2 du plan de prévention des TMS. C'est le cabinet Callimedia qui est chargé de réaliser cette formation qui sera disponible à partir de janvier 2018.

Conformément à l'axe 3 du plan de plan de prévention des TMS et en collaboration avec la DGAL, un marché public sera passé pour répondre à la demande de mise à disposition d'une ressource experte en ergonomie pour les services d'inspection en abattoir.

La volumétrie du marché serait de 80 000 euros /an. Le dispositif sera opérationnel dès septembre 2017.

Pour la FSU : c'est une victoire pour notre organisation syndicale car nous n'avons cessé de demander l'accès à des cabinets d'ergonomie pour étudier les postes d'inspection en abattoir. Toutefois, nous regrettons que l'option « recrutement d'un ergonome par le MAAF » n'ait pas été retenue par l'administration ce qui aurait moins coûteux et beaucoup plus souple pour les directions. Nous avons aussi demandé et obtenu à être associés à la définition du cahier des charges.

9) Plan de prévention RPS :

Tous les établissements d'enseignement supérieur ont enfin - sur insistance de la FSU pendant nombre de CHSCTM précédants - engagé la procédure pour établir des plans de prévention. Le tableau qui synthétise l'ensemble des structures est plus précis car il évoque les motifs de retards.

La FSU regrette que 2 EPL n'aient pas encore engagé de groupe de travail à ce sujet. Le SRH va veiller à l'accélération de la procédure dans ces structures.

10) Crédits CHSCT

Nouveau modèle de calcul pour accorder ou non les crédits aux structures. 15 sur 28 dossiers d'EPL ont été votés. 2 doivent être revus. Les établissements scolaires concernés – Saint Germain en Laye et Nantes – ont un mois pour affiner le dossier.

11) CHSCT régionaux

En fin de réunion, avec peu de représentants des personnels, le SRH - étant donné l'absence de la DGER-, a évoqué les deux actualités qui concernent ce thème. Tous d'abord, pas de note de service pour actualiser le temps syndical supplémentaire - que la FSU avait dénoncée, confirmée par une décision du Conseil d'Etat-, mais une note interne au DRAAF/DAF, début avril 2017.

Sur le deuxième point ; l'articulation *CoHS-CHSCTREA*. le SRH est conscient que la situation actuelle ne peut perdurer. Si l'échelon départemental lui paraît difficile à réaliser, il va étudier la

proposition de la FSU, car en effet le niveau régional doit être saisi lorsqu'un sujet « important » est évoqué en CoHS. Reste à définir ce qu'on considère « important ». Les décisions du MAAF seront proposées fin avril, dans un groupe de travail élargi à toutes les OS.

la FSU demande que la note interne aux autorités académiques n'oublie pas de clarifier la situation de nos collègues représentants des CHSCTREA, agents sur budget, très souvent non bénéficiaires de ce temps syndical. Le SRH s'engage à évoquer ce sujet avec la DGER.

Sur le 2è thème, l'attente est très forte. Il est grand temps que notre ministère fasse en sorte que tous les agents puissent saisir l'instance appropriée de proximité sur les « conditions de travail », ce qui n'est pas le cas dans les EPL actuellement.

9) Questions diverses :

1) Rémunération des formateurs internes :

Selon M.C. Hamon, du BAAS, les premiers versements se feront très prochainement, chaque agent recevra un mail pour l'informer du montant du paiement.

2) ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 :

Selon M.C. Hamon, elle modifie l'accès au temps partiel thérapeutique en simplifiant les procédures. Par exemple, l'agent peut bénéficier de ce temps partiel à la suite d'un congé maladie ordinaire et sans l'avis de la commission de réforme.

3) Enquête de satisfaction des EPI pour les agents des services d'inspection en abattoir :

Selon F. Stainer, un questionnaire réalisé par F. Hächler (ISST) et Cécile Dupuy (RNA) sera diffusé aux agents. Un calendrier sera communiqué au prochain CHSCTM.

Vos représentants FSU au CHSCT-M :

Didier Herbert (0629821965),
Antonio Dos Santos (0160623300)
Laurence Brault (0620806358)
Olivier Gautié (0561003070)
Jacques Tuzet (0687717945)
Olivier Jullin (0633837766).