

<http://snetap-fsu.fr/Compte-rendu-du-CHSCT-M-des-17-et.html>



Compte rendu du CHSCT-M des 17 et 18 octobre 2013

- Les Dossiers - Santé et Sécurité au Travail -

Date de mise en ligne : vendredi 20 décembre 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Représentants FSU : Marc Versepuech et Olivier Gautié du Snetap-FSU, Michel Tobie , Jacques Tuzolet et Olivier Jullin du Snuitam-FSU.

Les avis du **CHSCT** [cliquer ici](#)

Point I : Validation du PV du CHSCTM du 14 février 2013 :

Approuvé à l'unanimité : Pour retrouver ce PV sur l'intranet du ministère : [cliquer ici](#)

Pour les utilisateurs educagri : [cliquer ici](#)

Point II : Risques psychosociaux (RPS)

Présentation de l'avis du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) du 14 mai 2013 sur la prévention des RPS par Martine Harnichard (membre du CHSCTM) :

Le CESE conseille le gouvernement, l'Assemblée Nationale et le Sénat : voir le site <http://www.lecese.fr/>

Ce [rapport du CESE sur les RPS](#) comporte deux parties : des constats et des recommandations. Pour le CESE la réforme n'est pas allée assez loin. Le CESE fait une distinction entre recommandations pour le privé et la fonction publique mais la séparation n'est pas si évidente en réalité.

Le CESE a aussi rendu, il y a quelq temps, un avis sur le risque suicide.

Un [arrêt du 18 juillet 2013 de la cour d'appel de Lyon](#) explique le lien entre la dégradation de l'état de la personne et les conséquences : isolement, perte de missions....un arrêté explicite et clair à lire.

La discussion sur le terme RPS et souffrance au travail a fait l'objet d'un débat. La [CGT](#) et [FSU](#) mettent la notion de responsabilités de l'employeur au premier plan dans le développement des RPS (c'est le travail qui crée le problème pas les agents).

Accord cadre sur les RPS (présenté par M. Lévêque du SRH)

L'[accord](#) a été [signé par 8 OS](#) dont la FSU ([voir déclaration FSU](#)) mais pas [FO](#) ni Solidaires.

Une circulaire du Premier Ministre est à venir, pour janvier 2014, sur l'application dans nos ministères de cet accord.

Une note du [MAAF](#) sur le sujet fera l'objet prochainement d'un échange entre les syndicats et l'administration.

Une note de service spécifique aux moyens sera rédigée et donnée aux [OS](#) pour consultation afin de la valider au prochain CHSCTM du 13 février 2014.

La mise en ½uvre de l'accord devrait se faire fin 2014.

L'accord précise la mise en place de formations sur les RPS pour les représentants au CHSCT notamment (2 jours minimum entre 2014 et 2015). L'accord parle aussi de la notion de qualité de vie au travail. Des moyens financiers sont prévus pour son application(dont des moyens en temps pour les secrétaires et représentants des personnels titulaires et suppléants des CHSCT)

La FSU demande une vigilance particulière sur le choix des formateurs/formations car certains cabinets sont sans scrupules et n'apportent pas le travail demandé .Une discussion a porté sur la formation dans le domaine des RPS et notamment la difficulté d'avoir des formateurs, cabinets extérieurs, à la hauteur du sujet. La question se pose d'une liste d'agrément de formateur au MAAF.

La [CFDT](#) demande l'approfondissement des connaissances sur la situation de burn-out chez les enseignants de l'enseignement agricole et la réalisation d'une expertise en la matière.

Une débat s'engage sur le « mal être enseignant » :

Pour la FSU, il faut aussi s'intéresser aux réformes de l'enseignement qui ont des conséquences sur les conditions de travail des enseignants. La situation des infirmières et administratifs de l'enseignement et leur surcharge de travail

est aussi à étudier.

La présidente rappelle que le CHSCT n'a pas les moyens de la prospective et qu'il faut un sujet précis :

La FSU indique alors la difficulté de la mise en place du BAC technologique et les conséquences RPS sur les enseignements.

Pour la FSU, il faut bien sur que la [DGER](#) s'implique sur les RPS en étant partenaire du CHSCTM.

En effet la DGER n'est pas dans le dialogue social sur ce sujet et il est alors très difficile de faire avancer les choses ... c'est à la FSU et au Snetap de pousser pour faire bouger cette administration.

Sur la règle, des trois ans dans un poste avant toute mobilité, contestée par les organisations syndicales l'administration dit prendre la mesure de la question et s'interroger sur cette position notamment pour les agents de catégorie C.

La FSU rappelle que le [CTM](#) a validé un GT sur le sujet en partenariat avec le CHSCTM ... qui n'est toujours pas mis en place !

Point III : Programme national de prévention 2014

La discussion a porté notamment sur la traduction de l'accord cadre RPS, dans le PNP 2014.

La FSU précise certains points du PNP à mettre en avant sur ces RPS : les indicateurs pour repérer les RPS, l'évaluation des risques professionnels (DU), les moyens et la formation des CHSCT.

La FSU indique que d'autres points sont à souligner dans le futur plan : l'articulation entre les [CoHS](#) et les CHSCT, la formation par des agents internes, la remontée des données en accident de travail et maladies professionnelles (AT/MP), la partie handicap, et la communication en Santé sécurité au travail et particulièrement entre le CT et le CHSCT (par exemple une présentation du rapport d'activité annuel du CHSCT en CT ... aussi au niveau national !)

La présidente prévoit un groupe de travail pour l'élaboration du PNP.

Point IV : Rubrique CHSCT [SST](#) sur le site intranet du MAAF :

La rubrique comporte des informations réglementaires, note de service, des fiches d'expositions individuels etc. Un lien vers le site intranet a été mis sur chlorofil (site de l'enseignement)

Par ailleurs un projet d'une lettre d'info va être mise en place pour les acteurs de la santé au travail . Les destinataires seront essentiellement les boîtes institutionnelles (à charge de transmettre aux membres des CHSCT, assistants de prévention) et les membres du CHSCT M.

Certains représentants des personnels proposent de participer à l'évolution et amélioration du site ... sans grand enthousiasme de l'administration !

Point V : Groupe de Travail Handicap : point d'étape sur les travaux de mise à jour du guide

La méthode de travail (via un site ftp ou les documents étaient stockés) n'a pas donné les résultats escomptés, car il manquait peut être des réunions en direct ! Cependant presque toutes les fiches ont été reprises et actualisées.

Par ailleurs la convention faite en 2011 entre le ministère et le [FIPHFP](#) (Fonds d'insertion des personnels handicapés de la Fonction Publique) (844 000 euros) se termine, une nouvelle va être mise en place. Un bilan des actions doit être fait pour cette période.

De plus, un nouveau plan triennal doit être mis en place (de 2014 à 2016) et il sera suivi par le GT habituel (avec quelques membres du CHSCTM).

Le recrutement et la carrière des travailleurs handicapés font l'objet d'une priorité de la ministre de la Fonction Publique (agenda social 2013-2014).

Le recrutement de personnels handicapés est en augmentation (on passe d'un recrutement de 21 à 31 personnes au MAAF).

En 2011, le taux de travailleurs handicapés est de 4,55 % au MAAF. Le MAAF aurait du payer 2,5 millions d'euros

car le taux de 6% de travailleurs handicapés n'est pas atteint. Mais il ne le paye pas car une déduction des emplois d'[AVS](#) est possible.

La FSU prendra en compte cette donnée pour demander au MAAF de faire des efforts supplémentaires par rapport au Handicap (recrutements de plus de personnels handicapés, renforcement des AVP (Assistant de Vie Professionnelle) et des AVS (CDIisation ...).

Point VI : Enquête DGAFP (Direction Générale de l'administration de la fonction publique) sur la SST :

Un questionnaire a été adressé aux services sur l'application, dans la structure, des textes réglementaires liés à la Santé Sécurité au Travail. Le taux de retour est très faible après la relance.

Cela s'explique, entre autres par le questionnaire lui-même qui est long et difficile à remplir.

Les questionnaires ont été dépouillés mais l'analyse n'est pas validée pour une présentation au CHSCTM.

La FSU signale que ce sont des données importantes qui doivent servir au ministère et pas seulement pour la DGAFP.

Il faudra trouver un système pour que beaucoup plus de réponses arrivent au [BASS](#).

Note : Les questionnaires ont été envoyés aux structures via les [DRAAF](#) fin août pour fin septembre alors qu'ils étaient disponibles début juin.

Point VII : Questions diverses

- L'obligation de remplir une fiche individuelle d'exposition aux risques a été rappelée dans la note de service (N2013-1156 du 3 septembre) sur la pénibilité. Cependant, certains agents à risques ([TMS](#) dans les abattoirs par exemple) sont loin de tous avoir cette fiche remplie et à jour. Quelles sont les moyens mis par l'administration pour amener l'encadrement à procéder à la rédaction effective des fiches pour tous les agents à risques ?

Réponse de M. Stainer de la [DGAL](#) : un rappel sera fait à la réunion des directeurs qui doit avoir lieu prochainement.

- Les dotations d'effectifs des inspecteurs en abattoir comptabilisent des agents inaptes à la chaîne. Comment l'administration justifie-t-elle ce choix connaissant les risques engendrés par une augmentation de la présence sur chaîne des autres agents ?

Réponse de M. Stainer de la [DGAL](#) : il précise qu'il y a aussi un problème du nombre de contractuels importants et peu formés. Sur la dotation d'effectif il précise que contrairement au reste du ministère où il y a une diminution du nombre d'agents, il y aura un maintien de l'effectif sur les abattoirs en 2014 (programme 206)

- Le [CTM](#) a annoncé un Groupe de Travail (GT) sur une réflexion à propos de la règle des 3 ans qui impose d'attendre ce laps de temps avant toute mutation. La participation du CHSCTM à ce GT a été demandée par la FSU et actée par le Secrétaire Général du Ministère. Cette demande doit par suite amener à la participation effective de représentants des personnels de notre CHSCTM, comment celle-ci se traduira-t-elle en pratique ?

Réponse de M. Lévêque ([SG](#)) : Ce sera à chaque OS de nommer les participants à ce groupe de travail et donc à chaque OS de choisir des représentants membres du CHSCTM.

- Il n'y a plus d' [ISST](#) depuis 8 mois sur le secteur regroupant les [régions](#) Languedoc-Roussillon, PACA et Corse. Quelles sont les solutions trouvées pour pallier rapidement à ce manque, cette situation ne pouvant durer davantage ?

Réponse de Mme Thévenon-Le-Morvan (Présidente [CHSCT-M](#)) : Une fiche de poste pour trouver un candidat est parue en septembre 2013 ... mais il faut trouver la bonne personne et pouvoir la former sachant que la formation annuelle pour les ISST a déjà commencée. La réponse ne sera malheureusement pas rapide mais une solution sera peut être de faire commencer la personne recrutée même sans avoir eu sa formation complète.

- L'accord cadre sur les risques psychosociaux a une annexe précisant les moyens minimums pour les CHSCT. Le Ministre de l'Education Nationale a dès cette rentrée demandé aux rectorats de mettre en place ces moyens. Que compte faire le Ministère de l'Agriculture sachant que nous sommes déjà mi-octobre ? La mise en place sans plus de délai de ces moyens pour nos CHSCT est une nécessité absolue.

Réponse de M. Lévêque (SG) : Un projet de note de service doit être fait par le SRH en novembre sur les moyens des CHSCT du ministère. Ce projet sera communiqué aux OS en décembre ou janvier pour qu'un GT se mette en place afin de pouvoir faire valider la version définitive au prochain CHSCT-M du 13 février.

- Dans certaines DDI le « lean management » se met en place . Il y a un risque important de RPS pour les agents . Quelle position prendra le CHSCTM sur ce point ?

Réponse de M. Lévêque (SG) : Dans certaines administrations une expérimentation a été mise en place appelée « amélioration participative des processus » dans le but de simplifier les processus.

Dans 5 DDI : Charente Maritimes, Finistère, Gers, Cantal, Savoie ... l'expérimentation a eu lieu à entre juillet 2012 et mars 2013.

Les propositions d'améliorations sont issus des agents et c'est bien l'idée de cette démarche (rendre le travail plus facile pour l'agent)

Suite à cette expérimentation, le 1er ministre indiquera s'il y a élargissement ou pas de cette pratique (plutôt vers le ministère du développement durable).

Remarques de la FSU : La FSU s'interroge sur cette méthode (il s'agit pour l'administration de "mettre à contribution l'ensemble des acteurs pour éliminer les gaspillages qui réduisent l'efficacité et la performance", autrement dit de réduire les gestes supposés inutiles afin d'être le plus efficace possible. C'est du néo-fordisme. Il y a un risque important de RPS pour les agents car ces gestes soit disant inutiles permettent aux agents de reposer leur corps et l'esprit). De plus les agents participants activement à cela ont du mal à revenir sur leur propre choix.

Par exemple les agents et leur hiérarchie bâtissent ensemble un processus (organisation de service, processus administratifs, etc) qui sera appliqué à chacun. Le problème est que ce processus est bien souvent appliqué alors que les moyens ont évolués défavorablement. La FSU demande que le CHSCT local soit consulté sur la mise en place du lean management dans les services

La FSU demande un vrai suivi, sur le court et long terme, des expérimentations au regard de la santé au travail..

- Le recours à des officines privées de « conseils » se développe dans nos services. Sur quels critères sont-elles retenues et employées ? Pourquoi ne recherche-t-on pas parmi les intervenants de la santé au travail en interne des agents dédiés qui feraient office de conseils à moindre coût ?

Réponse au fil du CHSCTM : Les formateurs internes des membres de CHSCT sont peu nombreux et la difficulté supplémentaire est qu'ils doivent pouvoir libérer du temps pendant leur service. Cependant, on s'aperçoit que certains organismes ne sont pas compétents.

Il faut qu'on aille vers une sélection plus rigoureuse en s'appuyant sur l'utilisation d'une liste d'agences validées.

- Depuis la généralisation de l'utilisation des cigarettes électroniques et leur autorisation à être utilisées à l'intérieur des lieux publics, les agents se posent des questions quant à la réintroduction de « cigarettes » dans les lieux de travail et leur impact sur la santé. Quelles sont les préconisations de l'administration sur ce problème qui commence à engendrer des tensions entre les agents ?

Réponse de J. Bénoliel (médecin de prévention du MAAF) : D'un point de vue médical, les avis sont controversés car pour certains spécialistes il n'y a pas de problème de santé alors que pour d'autres il y a des risques. De plus, les produits provenant de l'étranger ne sont pas contrôlés et peuvent contenir des substances toxiques.

Le CHSCT-M a émis un avis pour indiquer que cette cigarette doit, pour l'instant, être considérée comme une cigarette classique.

- L'[ASP](#) (Agence de Service et de Paiement) est un établissement public interministériel. L'agence emploie, pour la plus grande partie, des agents de notre ministère qui se posent des questions quant au fonctionnement de leur CHSCT et au positionnement et rôle de leur ISST. Que fait l'administration de notre ministère pour garantir la Santé et la Sécurité au travail de ces agents quand le CHSCT semble dysfonctionner et que l'ISST ne semble pas bien positionné ?

Réponse de la présidente du CHSCT-M : le CHSCT-M n'est pas compétent pour traiter des problèmes de l'ASP et des établissements publics même si le MAAF est un des ministères de tutelle.

La question est sur l'organisation du service et le CHSCTM est encore moins compétent sur ce point.

Remarques de la FSU : L'interrogation sur le problème ciblé sur l'ASP a pour but d'interroger sur la question relative aux problèmes des agents des établissements publics sous tutelles. Comment prendre en compte les problématiques Santé et Sécurité au Travail de ces agents appartenant à notre ministère ?

Ce serait au niveau de la tutelle (ministre) qu'il faudrait agir sur ces problèmes de Santé et Sécurité au travail et sur ce point il peut y avoir un rapprochement avec le CHSCTM.

Cependant il y a quand même des liens qui peuvent se faire jusqu'à l'ASP pour faire avancer les choses.

Point VIII : Présentation par la directrice de la [DDPP](#) de la Drôme (N. Guerson) et de l'assistante de prévention de l'organisation et des actions SST de la DDPPLa présentation, sans concession, a permis aux membres du CHSCTM de se rendre compte objectivement de ce qui a été fait (ou pas), des limites des actions SST..... dans cette direction.

La FSU remercie les intervenants de cette présentation.

Voici quelques points importants sur l'organisation :

- Une AG des personnels de la DDPP est organisée tous les ans pour expliquer les décisions en SST ;
- L'assistant de prévention a une décharge de 10%
- Il y a au moins 3 CHSCT par an et un suivi des décisions entre 2 CHSCT avec point intermédiaire ;
- Un CHSCT exceptionnel a été convoqué suite à un contrôle difficile ;
- Il y a deux médecins de prévention (Trésor Public), mais ils sont moins sensibles (ou ayant moins d'expériences) sur les problématiques de la DDPP ;
- Problèmes de gestion des crédits car il faut jongler sur plusieurs [BOP](#) et passer par des marchés publics ... peu de souplesse.
- Le changement de locaux a permis d'améliorer les conditions de travail,
- Un taux de contrôles difficiles importants (10 et 15 contrôles qui se sont mal passés), une procédure de réponse à ce problème a été réalisée.
- La DDPP met en avant qu'il est difficile de mettre en place de la prévention avec des personnels vacataires dont les contrats sont courts : difficulté de former, sensibiliser, dans un laps de temps court. Demande des titulaires qui sont mieux formés et présents sur une durée plus longue dans le poste. Les syndicats approuvent !!!

Discussion autour de l'estampillage : les contraintes importantes et les conséquences TMS notamment pour les petits abattoirs ou la mise en place d'une automatisation n'est pas envisagée (coût ...).

Point IX : Présentation par Amandine Gautier de l'avancée de son travail sur le questionnaire TMS en

abattoirs (voir le power point sur notre site internet à la rubrique CHSCT et SST)

Un nouveau questionnaire doit être mis en place pour le premier trimestre 2014. Les réponses au questionnaire se feront pour 70% des questions sur la base d'un échange collectif avec les personnels et pour 30 % par des questions posées à la direction.

La question de la présence de l'assistant de prévention lors de ces rencontres pour remplir le questionnaire n'a pas été tranchée.

Ce nouveau questionnaire ne doit pas être révolutionnaire, car on doit pouvoir comparer ses résultats avec ceux donnés par l'ancien questionnaire afin d'avoir une vision dans le temps.

Les organisations syndicales ont jusqu'à mi-novembre pour faire remonter au secrétaire du CHSCTM les questions et propositions sur l'amélioration de l'ancien questionnaire. Amandine Gautier a fait un document critique très intéressant sur cet ancien questionnaire et il est d'une aide précieuse pour le faire évoluer.

La FSU demande à ce que les membres du CHSCTM soient informés de l'avancée du questionnaire et reçoivent ce questionnaire dès que possible afin de faire des remarques plus ciblées.

Point X : Introduction aux travaux sur le geste professionnel des agents du MAAF en abattoir.

Une étude est lancée afin de comprendre et améliorer les gestes des agents travaillant dans les abattoirs. Il s'agit de rechercher les gestes professionnels le plus adapté à l'agent pour que celui-ci ne développe pas de TMS.

L'étude débutera en 2014 et se fera en collaboration avec l'université de

L'idée de cette étude est que les agents sont les premiers acteurs de leur santé. L'étude doit se faire au plus près de la dimension du geste (mécanique et psychologique ... pourquoi je fais ce geste ?)

Il y aura 6 abattoirs pilotes avec un binôme (Vétérinaire + agent ou Assistant de prévention + agent).

La finalité sera que les agents seront les formateurs des autres, un guide méthodologique et un support didactique seront mis en place pour la formation en local.

Pour plus d'informations vous pouvez contacter vos représentants FSU au CHSCT ministériel du MAAF