

Compte-rendu du CHSCT M des 10 et 11 juin 2021

Présidente de séance : Patrick SOLER.

Etaient également présents, pour l'administration :

pour le SRH : Xavier MAIRE

pour le BASS : Servane GILLIERS-Van-REYSEL, Armelle FALASCHI,

pour la DGAL : Loïc EVAÏN

pour la DGER : PHILIPPOT, Daphné PREVOST

pour la DGPE : Sébastien FRAUGÈRE

Participants pour FO Agriculture : Emmanuel CHARASSE, Soizig BLOT, Loïc PAYET et Mathieu PINSON

✓ A RETENIR DE CE CHSCTM

✚ **Sujet du bureau du cabinet**, les membres du CHSCT-M demande à être informés du suivi du **dossier FO Agriculture** a demandé une enquête du CHSCT AC (art. 5-7 du décret 82-453)

✚ **Pour FO Agriculture**, il ne faut pas baisser la garde en termes de prévention notamment dans l'enseignement en période d'examen.

✚ **Application stricte de la circulaire du 26 mai 2021** sur la reprise progressive du travail en présentiel

✚ **En terme de médecine de prévention**, pour **FO Agriculture**, l'interministérialité a ses limites

✚ **Suite au baromètre social**, **FO Agriculture** demande l'établissement et la mise en œuvre, **en urgence**, d'un plan d'actions pour améliorer les conditions de travail des agents.

✚ **L'ensemble des représentants des personnels ont demandé la tenue d'un CHSCT-M** avant la rentrée scolaire afin d'amender notamment la note de service sur le retour progressif en présentiel et pour permettre aux agents d'effectuer du télétravail après le 1er septembre, et d'anticiper le protocole sanitaire de la rentrée scolaire au vue de la présence du variant Delta beaucoup plus transmissible.

AU SOMMAIRE

Réponse à la déclaration Liminaire	3
I – Actualités COVID – Accompagnement à la sortie de crise	4
II – Présentation du baromètre social ministériel.....	6
III – État d'avancement du Programme national de prévention 2019/2022 – focus sur l'objectif 5-2 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail	8
IV – Présentation des travaux du système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel (SEIRICH) avec la participation de l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS)	8
V – Présentation de la prestation d'assistance-conseil en ergonomie dans les projets de conception / reconception des postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie par le cabinet ERGOTEC.	8
Conclusion.....	9

COMPTE-RENDU FO AGRICULTURE DÉTAILLÉ

En Préambule de notre [déclaration liminaire intersyndicale](#) (FO, FSU et CGT)

Monsieur le Président, avant de nous lancer dans les thématiques, nos organisations syndicales ont découvert hier soir la parution d'un article accablant, dans "StreetPress", sur des accusations de harcèlement, de management par la terreur, de propos violents et insultants au sein du bureau du cabinet.

Cela ne peut nous laisser sans réaction. Cette situation est à l'opposé de toute la culture de santé, sécurité et aux conditions de travail que le CHSCT M défend au sein de notre ministère. Un représentant des personnels du CHSCT administration centrale, va d'ores et déjà déposer une alerte *danger grave et imminent*, comme sa mission lui oblige. Nous tenons à être informés de la suite de la procédure, étant donné que des acteurs de la prévention ont été saisis et qu'aucune information n'a été rapportée au CHSCT AC.

Sachez, Monsieur le Président que nous soutiendrons les personnels du bureau du cabinet et nous ne manquerons pas de les accompagner dans leurs droits, en matière de conditions de travail.

Concernant l'ordre du jour du CHSCT-M

À la fin d'une année extrêmement difficile, tant sur le plan sanitaire que sur le plan du dialogue social, le bilan du fonctionnement des instances HSCT au ministère de l'agriculture est amer.

En effet, durant cette année, alors qu'elles se devaient d'être des actrices de premier plan dans la gestion de la crise sanitaire et donc de la protection de toutes et tous, ces instances nationales et régionales ont été trop souvent malmenées, très régulièrement bafouées dans leurs droits.

Outre le fait qu'il a fallu intervenir à de nombreuses reprises pour qu'elles soient convoquées en tant que telles et qu'elles puissent exercer leurs prérogatives en toute liberté, leurs préconisations émises, par des avis votés en séance, ont été loin d'être entendues et suivies.

Concernant la médecine de prévention, dont nous dénonçons, depuis plusieurs années, l'absence dans beaucoup de départements et l'immobilisme de l'administration à ce sujet, il a fallu porter en justice nos droits à des visites médicales réglementaires.

Aujourd'hui, le tribunal administratif de Nantes condamne le MAA pour non-respect du droit des agents et oblige ainsi l'administration régionale des Pays de la Loire à réaliser ces visites médicales de droit, sous peine d'astreintes financières conséquentes par jour de retard. Monsieur le Président, désormais nous demandons que la médecine de prévention s'exerce pleinement au sein de notre ministère. Nous serons vigilants sur les suites données dans chaque région où la médecine de prévention est absente. Les solutions trouvées devront être à la hauteur des enjeux de cette médecine. Nous demandons des médecins du travail partout où ils doivent être, médecins formés aux spécificités des métiers du MAA et faisant valoir leur tiers-temps réglementaire, afin de remplir pleinement leurs missions, sans préjudices pour les agents.

Concernant la tenue des épreuves terminales des examens nationaux de l'enseignement agricole, cette semaine, alors que les conditions d'enseignement ont été extrêmement difficiles, saccadées et surtout inégales sur tout le territoire, il reflète une fois de plus le mépris dont les agents du ministère, entre autres, sont les victimes.

Monsieur le Président, nous vous avons alerté dès le mois de juillet 2020 sur la nécessaire anticipation d'une année dont on savait qu'elle n'allait pas être « normale ». Nous avons préconisé des aménagements de programmes scolaires, afin de protéger les agents de conditions de travail délétères (anxiété liée au virus mais aussi liée aux progressions pédagogiques intenable à cause de confinements successifs, de fermetures de classes ou encore de mesures justifiées de demi-jauges). Vous ne nous avez pas écoutés ! Aujourd'hui, nombreuses et nombreux sont les agents épuisés, à bout de souffle après une année de conditions de travail difficile. Vous en portez la responsabilité ! Il s'agit aujourd'hui, lors de ce CHSCT-M, de ne pas rejouer le même scénario pour l'année scolaire prochaine et d'anticiper la mise en place de toutes les mesures pouvant s'avérer nécessaires, et ce, quels que soient les scénarios quant aux évolutions de la pandémie toujours en cours, pour protéger la santé des agents et bénéficier de conditions de travail dignes de ce nom.

Concernant le caractère progressif de la reprise d'activité en présentiel, que nos organisations syndicales ont toujours revendiqué, nous demandons également que la fatigue, tant physique que mentale des agents, que cette crise sanitaire a provoquée, soit davantage prise en compte.

Les services sociaux et de médecine de prévention doivent être associés à cette reprise. Les agents ont été éloignés du collectif de travail et ceux qui n'ont pas pu avoir accès au télétravail sont peut-être plus vulnérables et à fleur de peau.

Nous mettons également en garde l'administration concernant des dérives que la crise sanitaire et le confinement ont amplifiées. Ainsi, de nombreux entretiens professionnels n'ont pas pu se tenir en

présentiel, les éléments d'objectifs ont été fortement perturbés, les conditions de travail n'ont pas été optimales et on vient reprocher aux agents de n'avoir pas atteint les objectifs !

Dans les structures où le dialogue social s'est tenu, les représentants des personnels ont été fortement sollicités par les administrations locales durant cette crise, et aujourd'hui, cet investissement peut leur être reproché. Attention aux discriminations syndicales !

RÉPONSE À LA DÉCLARATION LIMINAIRE

Patrick Soler, président du CHSCTM :

CHSCTM se tient aujourd'hui au moment de la décrue, espérant que cette situation sera pérenne. Il exprime le vœux de pouvoir renouer dans les prochains mois avec des instances en présentiel.

- Réunion des instances : n'adhère pas au mot « amer ». Des habitudes ont été prises pour réunir les instances. Bien sûr on peut en attendre d'avantage mais la vie du dialogue social a été intense.
- Ne partage pas non plus le qualificatif sur la médecine de prévention, on ne peut pas parler d'immobilisme. Le contexte structurel est difficile. Il manque de soignants.
- GT bruit en abattoir : sentiment partagé. Il faut qu'une date soit fixée.
- Article de presse cabinet : laissons les services compétents du ministère travailler et investiguer sur la situation. L'administration reviendra vers les organisations syndicales.

Pour **FO Agriculture**, le constat est bien celui de l'amertume. L'administration se contente de réunir les instances de santé, de sécurité et des conditions de travail seulement pour informer (de façon bien parcellaire parfois) les représentants des personnels sans quasiment jamais tenir compte de leurs avis. Pire encore, tout ce qui concerne ces questions sont d'abord abordées en CTM (baromètre social, NS du 3 juin organisant le retour en présentiel, etc.). De notre point de vue, le CHSCTM est largement contourné par l'administration qui ne joue pas véritablement le jeu du « dialogue social ».

Xavier MAIRE :

- Article cabinet : nous en avons pris connaissance.

À ce stade nous n'avons pas eu d'alerte de la part des IGAPS, de la médecine ou de la cellule de signalement. Nous avons discuté de ce sujet au CTM et il n'y a pas eu d'alerte de la part des OS. Il faut relativiser la portée de l'article. Nous allons expertiser la situation. Raison gardée, nous n'allons pas faire de procès sur la base d'un article. Soit il y a des faits avérés et ce sera traité comme il se doit, soit ce n'est pas vrai et nous engagerons une procédure d'atteinte à l'honneur. La liberté de la presse existe en France, à nous de regarder précisément ce qui arrive.

Pour **FO Agriculture**, l'administration se défait de sa responsabilité. Le CHSCT-AC a bien tenté de l'alerter au sujet du climat délétère qu'il règne au sein du bureau du cabinet mais le SRH a refusé de le prendre en compte. **FO Agriculture** demande qu'une alerte pour danger grave et imminent soit bien faite au CHSCT AC et qu'en vertu de celle-ci une enquête paritaire à laquelle les membres de ce CHSCT participeront, soit conduite.

- Reprise : la reprise doit se faire progressivement. Revenir en présentiel plutôt à la rentrée de septembre pour les instances.
- Amélioration AQVT sujets importants sur lesquels nous allons travailler avec vous pour proposer un calendrier de travail sur ces questions et notamment la partie managériale.
- Espère pouvoir signer avec les OS un protocole sur le télétravail.
- FEADER : discussion en cours avec les Régions sur le calibrage et la méthode. Dès que les choses seront plus claires nous mettrons en place des GT sur le sujet.

I – ACTUALITÉS COVID – ACCOMPAGNEMENT À LA SORTIE DE CRISE**✚ Information enseignement agricole technique**

La DGER indique une baisse du nombre de fermetures de classes, de cas positifs et de cas-contacts mais les contaminations sont reparties à la hausse en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en Normandie.

Dans les Outre-mer: l'administration affirme que la situation serait plus tôt bonne mais deux points d'attention en Guyane pour l'accueil des classes à examen et à la Réunion où il y a des protocoles particuliers. Concernant les autotests, chaque département a été livré, d'après l'administration. 33% de télétravail.

Pour **FO Agriculture**, la situation épidémique n'est pas encore stabilisée dans les Outre-mer, notamment en Guyane où le taux d'incidence hebdomadaire était encore de 303 cas pour 100 000 habitants au 8 juin et de 136 cas pour 100 000 habitants à la même date à La Réunion. Il était de 68 en moyenne dans l'hexagone, au même moment.

Pour **FO Agriculture**, il ne faut pas baisser la garde en termes de prévention car, si la situation épidémique a tendance à s'améliorer en moyenne, les taux d'incidence, concernant la classe d'âge de 15 à 17 ans, restent très préoccupants dans certains départements.

Ainsi en Mayenne, le taux d'incidence hebdomadaire (1ère semaine de juin) s'établissait à 352 cas pour 100 000 habitants, 223 en Haute-Garonne ou 278 dans le Tarn, alors que le taux national s'établissait à 68. Le virus circule encore activement parmi la population jeune. **FO Agriculture** alerte sur la tenue des examens. Elle demande un renforcement des mesures de protection pour éviter des foyers épidémiques dans les centres d'examens.

Bien que la situation semble s'améliorer du point de vue épidémique, **FO Agriculture** demande que la période d'été soit mise à profit, par l'administration, pour prendre attache avec les Régions afin que les nécessaires investissements soient réalisés. Ainsi la prochaine rentrée scolaire pourra se dérouler, cette fois-ci, dans des conditions véritablement sécurisées. Il faut notamment multiplier les points d'eau afin d'améliorer l'hygiène des mains, installer des capteurs de CO2 pour surveiller la qualité de l'air

intérieur (obligation réglementaire pour les établissements scolaires depuis janvier 2020), en particulier, la concentration du virus responsable de la COVID (avis du haut conseil à la santé publique du 28 avril 2021), l'équipement en unité mobile de purification de l'air (avis HCSP du 21 mai 2021). Au-delà, **FO** continue à revendiquer un vaste plan d'embauches supplémentaires pour limiter les effectifs par classe, seul moyen efficace pour rattraper le retard scolaire accumulé ces deux dernières années et pour affronter d'éventuelles pandémies futures.

✚ Information DGAL

La crise d'influenza aviaire est terminée. Une feuille de route va être rédigé avec les professionnels afin de réduire la densité de volailles dans les zones les plus denses et plus à risque. Une nouvelle définition de critère de mise à l'abris sera étudiée. Un RETEX est en cours, la mission a été confiée au CGAEER, 2 inspecteurs généraux y travaillent déjà.

✚ Sivep brexit

Une augmentation de 11% du trafic a eu lieu en mai, avec une concentration au poste de Calais Boulogne pour 83% des lots contrôlés, l'importation du Royaume Uni représente 50 % des contrôles. Les non conformités ont sensiblement diminué. Les SIVEP rencontrent toujours des problèmes de recrutement et notamment pour les vétérinaires inspecteurs.

Concernant les trafics maritimes de nuit, il avait été acté d'attendre les élections régionales pour revoir les créneaux horaires de contrôles aux frontières.

✚ Abattoir

Dans l'abattoir de Saint Godains, suite à des cas positifs, il a fallu réorganiser les services d'inspections, ils ont pu être maintenus grâce au renfort en local et départements voisins.

Dans l'abattoir de Chateaubriand, suite à plusieurs cas positifs chez l'abatteur, le service d'inspection a été réduit, d'où l'obligation de coopération entre l'abattoir et le service d'inspection.

✚ Vaccination

La campagne de vaccination mise en place par le MAA vient en complément de l'offre vaccinale du gouvernement. Les premières vaccinations se faisaient avec le vaccin ASTRAZENECA, il est désormais possible de se procurer le vaccin MODERNA via la médecine du travail, cela sera déployé dans les services de médecine de prévention dans les jours à venir.

✚ Note de service sur le retour progressif

Points principaux qui fait suite à circulaire du 26 mai 2021.

Vigilance extrême de mise pour la sortie de crise avec un risque de retour en arrière qu'il faut collectivement faire en sorte d'éviter.

Les principes à retenir sont : progressivité, prudence, vigilance.

La note pourra être complétée par les chefs de service pour prendre en compte le contexte local.

Note plus condensée que l'année dernière car nous avons une boîte à outil en complément de la note (FAQ) en passe d'être actualisée sur le site intranet.

Objectif de 3 jours de télétravail par semaine actuellement.

1er juillet : objectif 2 jours en moyenne par semaine.

RS2021 : si amélioration de la situation : nouvelle période transitoire jusqu'à signature d'un accord télétravail.

Il y a un dialogue en proximité qui permet d'indiquer les jours de télétravail maintenu dans le cadre d'une procédure simplifiée avec possibilité d'un entretien individuel demandé par l'agent ou l'encadrement.

Possibilité d'horaires élargis avec accord du chef de service.

Les réunions en présentiel sont autorisées si respect de la jauge.

Importance du respect des règles sanitaires afin de lutter contre le virus.

Personne vulnérable : situation inchangée pour eux (télétravail-ASA) dans l'attente d'un avis du haut conseil de santé public. Il faut une vigilance très particulière à ce sujet de l'encadrement et des collègues.

Restauration collective : le protocole a évolué au 2 juin 2021 par rapport aux jauges. 2 mètres entre chaque table 6 personnes maximum, adaptation des plages horaires. L'agent peut déjeuner dans son bureau. Désinfection renforcée et mise à disposition de gel hydroalcoolique.

FO s'inquiète de la prise en compte du contexte local et alerte sur la volonté de certains chefs de service de voir les agents très rapidement en présentiel en occultant la circulaire du 26 mai 2021.

Une discussion sera nécessaire, avant le 1er septembre, pour amender la note de service en fonction de l'évolution de l'épidémie, car cette note sera transitoire pour les agents souhaitant effectuer du télétravail en attendant la note sur le télétravail normal qui ne devra pas paraître avant la fin de l'année 2021

Concernant le dispositif de prise en charge de repas en cas de fermeture de RIA doit s'arrêter suite à la réouverture de ceux-ci.

✚ Point étape sur la médecine de prévention

Une enquête a été réalisée en avril « DAAF DRAAF enseignement supérieur » afin de réaliser une cartographie de la médecine de prévention et d'identifier où se trouvaient les difficultés.

Ce ne sera pas une cartographie détaillée car le degré de précision que nous attendions n'est pas forcément au rendez-vous.

En DDI, une mission inter-service du MI fera aussi un état des lieux et pointerait également les difficultés locales.

Aujourd'hui 500 structures ont répondu (hors enseignement sup) au questionnaire 400 solutions sont déjà en place ou en cours (signature de convention) il reste 100 structures sans solution de médecine de prévention à ce jour.

Localement les structures font des efforts afin de trouver une solution mais depuis quelques années nous notons une pénurie de médecin du travail. Le problème est interministériel (pas que MAA). Nous recherchons collectivement des solutions.

Dès que la cartographie sera fiabilisée, elle sera présentée en instance.

Pour **FO Agriculture**, l'interministérialité a ses limites car les médecins du travail ont de plus en plus de dossiers en charge, et il est plus difficile d'effectuer les tiers temps réglementaires. Or, ceux-ci sont indispensables pour la bonne connaissance des métiers spécifique du MAA.

Cette non réalisation peut porter préjudice aux agents lors de constitution de dossiers médicaux.

Lecture de l'avis n°1 adopté (FSU/FO/UNSA pour, CFDT abstention)

Avis n°2 adopté à l'unanimité

II – PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE SOCIAL MINISTÉRIEL

Le baromètre social est censé être la base de travail permettant d'établir les orientations d'actions notamment du CHSCTM. Or, il n'est que très peu exploité et encore moins dans les instances locales.

Il est important de développer des automatismes lors de gestions de situations difficile avec l'utilisation des registres mis à disposition et l'information de la hiérarchie systématique etc.

✚ Participation

L'administration déplore que seul 30 % des agents aient répondu. Il est vraiment nécessaire de travailler sur la communication et l'intérêt de cette enquête pour les agents.

Cela peut aussi être mis en corrélation avec la communication car seul 30% des agents s'estiment satisfaits de la communication interne.

Toutefois, il est à noter une participation importante des agents de l'AC et des DRAAF/DAAF où près de 50% des agents ont répondu. A ce titre, les résultats sont bien représentatifs du sentiment des agents sur leurs conditions de travail.

En revanche, c'est dans le secteur de l'enseignement que les chiffres sont les plus bas, 22% dans le technique et 34% dans le supérieur. Dans ce contexte, il faudrait s'interroger sur la période d'enquête. En effet, elle se déroulait pendant les vacances scolaires.

Enfin, au cours de la crise, le nombre de questionnaires s'est multiplié, les agents n'ont-ils pas eu une lassitude ?

✚ Accompagnement au cours d'une période difficile

51 % des agents ne se sentent pas soutenus ni accompagnés lors de situation difficile. Malgré un réseau de compétences SST qui a été mis en place, nous pouvons, souvent, constater que les agents sur le terrain sont démunis sur les démarches à suivre, très peu connaissent les outils à leur disposition. Nous avons comme exemple la cellule de discrimination qui est très peu connue dans les structures.

✚ Actes de violences sexistes ou racistes

Sur l'exposition à des actes de violence ou à des agissements sexistes, 35 % des agents ont déjà été confrontés à ce type de situation dans les 24 derniers mois, d'où la nécessité d'accentuer la prévention par la formation et de sensibiliser les directions sur la conduite à tenir dans ces situations, sur leur responsabilité et sur le suivi des dossiers (fiche réflexe, dépôt de plainte systématique en cas d'agression même verbale par des usagers). Pour rappel, le MAA est bénéficiaire du label égalité diversité pour une durée déterminée et doit véritablement se pencher sur le sujet.

L'interministérialité n'a pas permis de résoudre ce problème mais l'a plutôt accentué en augmentant le nombre de bénéficiaires par acteurs.

Pour **FO** il semble important d'augmenter les effectifs d'acteurs sociaux, notamment assistant social et médecin de prévention afin de faire face aux difficultés rencontrées par les agents et laisser les CHSCT locaux et CHSCT-REA mener des visites et des enquêtes afin d'améliorer la prévention des risques.

✚ Carrière et accompagnement RH

Plus de 50 % estiment ne pas être accompagnés de manière satisfaisante dans le déroulement de leur carrière, c'est encore plus important dans l'enseignement agricole. Plus de 40 % estiment que leurs perspectives de carrière au MAA vont se dégrader, malheureusement, les nouvelles circulaires ne les contredisent pas.

Aujourd'hui, ce sont les OS, avec moins de moyens, qui accompagnent, souvent, les agents qui ne savent pas à qui s'adresser. Nous pouvons constater qu'un agent peut faire une carrière entière sans jamais rencontrer un IGAPS de sa vie, cela n'est pas normal !!

Plus de 40 % sont insatisfaits et estiment que leurs perspectives de carrière au MAA vont se dégrader. Les réformes successives que nous vivons au sein du MAA mettent les agents dans une situation de stress et d'incertitude.

+ Dialogue social

40 % des répondants estiment que le dialogue social n'est pas suffisant, malheureusement la loi sur la transformation de la fonction publique risque de ne faire qu'empirer la situation avec la mise en place des LDG et la suppression des CHSCT, à travers la baisse du nombre de représentants des personnels et des moyens dédiés.

+ Sentiment global des agents sur leurs conditions de travail

Pour **FO Agriculture**, les résultats obtenus sont alarmants. Au fur et à mesure des réorganisations (OTE, SGC, transfert FEADER) et de la baisse des effectifs, lancée tambour battant (entre 2011 et 2020 près d'un agent sur trois a disparu), sans accompagnement, 51% d'avis défavorable sur les acteurs de la prévention (ISST, IGAPS, IEA) en cas de situation difficile, 44% et communication adaptés, 3 agents sur 10 considèrent ne pas disposer des informations suffisantes sur l'actualité et l'évolution des structures. Pour **FO**, cela montre que ces acteurs sont de moins en moins indépendants de l'administration et rendent des avis toujours plus défavorables aux agents.

Leurs conditions de travail sont inquiétantes, près d'un agent sur deux les a vues se dégrader ! De plus, les résultats montrent une fracture de plus en plus marquée entre eux et leur direction. Ainsi, près d'un agent sur 4 déplore des relations de travail insatisfaisantes. Dans ce contexte, la verticalité des décisions met en péril la santé physique et mentale des agents.

Enfin, les entretiens professionnels, censés identifier les difficultés et améliorer la situation, ne semblent pas avoir été un levier efficace au vu de la dégradation générale de la situation.

Face à ce constat, **FO Agriculture** demande au Président du CHSCT-M ses pistes d'analyses et perspectives. **FO Agriculture** demande l'établissement et la mise en œuvre, en urgence, d'un plan d'actions visant à renverser ces tendances lourdes. Pour conclure, il y a encore des grandes marges de progression à avoir et il en ressort des pistes de travail pour le CHSCTM.

+ Propositions

A ce titre **FO Agriculture** propose au MAA pour remédier ou améliorer cette situation de :

- mettre un coup d'arrêt aux réformes ;
- communiquer, accompagner réellement les agents lors des réorganisations et, le cas échéant, les former sur de nouvelles missions ;
- stopper la fonte des effectifs ;
- étoffer sa fonction RH et d'accompagnement de carrière (gestionnaires RH et IGAPS) ;
- communiquer dès que possible les informations nécessaires à l'exercice des missions ;
- inciter les hiérarchies à communiquer davantage vers leurs agents, communication en local notamment des chefs de service (direction) ;
- travailler à une communication des outils établis et pouvant accompagner les agents, la moitié des agents ne les connaissent pas.

Xavier Maire : l'enquête est très représentative de la population du MAA, nous devons mieux travailler sur l'accompagnement à la formation, sur la carrière, managérial. Un travail de fond doit être également réalisé sur les violences toutes confondues. Des opérations de communications devront être reconduites sur les cellules qui sont effectives et revoir la chaîne de signalement afin d'être plus efficace.

III – ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROGRAMME NATIONAL DE PRÉVENTION 2019/2022 – FOCUS SUR L'OBJECTIF 5-2 RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Une présentation de l'évolution du plan national de prévention (PNP) de 2019-2022 a été faite par l'ISST Pierre CLAVEL.

Certaines actions ont été repoussées dans le temps au vu de la crise sanitaire et de son évolution dans l'année.

L'idée est bien de reprendre l'ensemble des actions et de les finaliser avant la fin 2022.

La crise a aussi permis de développer de nouveaux outils qui pourront être bénéfiques pour les actions du PNP, notamment avec la mise en place de webinaires sur plusieurs thématiques.

IV – PRÉSENTATION DES TRAVAUX DU SYSTÈME D'ÉVALUATION ET D'INFORMATION SUR LES RISQUES CHIMIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL (SEIRICH) AVEC LA PARTICIPATION DE L'ÉCOLE NATIONALE VÉTÉRINAIRE, AGROALIMENTAIRE ET DE L'ALIMENTATION NANTES-ATLANTIQUE (ONIRIS)

A la suite à la présentation de l'outil SEIRICH, la question reste comment va être déployé cet outil ? Car les retours déplorent, aujourd'hui, l'aspect très chronophage et qu'il ne soit pas adapté pour les petites structures.

SEIRICH permet la gestion de l'évacuation des déchets, mais ce logiciel est un logiciel de risque et non un logiciel de gestion.

Deux webinaires sont prévus, pour l'enseignement technique agricole et l'enseignement supérieur pour expliquer et déployer ce logiciel.

Pour le déploiement de SEIRICH et l'appui aux lycées, il est possible de solliciter la MSA, qui a créé des binômes médecin-préventeur chargés du déploiement.

SEIRICH peut aussi être utilisé comme outil pédagogique pour les apprenants sur les risques chimiques en exploitation agricole.

Lecture de l'avis n°3 adopté à l'unanimité

V – PRÉSENTATION DE LA PRESTATION D'ASSISTANCE-CONSEIL EN ERGONOMIE DANS LES PROJETS DE CONCEPTION / RECONCEPTION DES POSTES D'INSPECTION VÉTÉRINAIRE EN ABATTOIR DE BOUCHERIE PAR LE CABINET ERGOTEC.

Le cabinet ERGOTEC a présenté un cas concret de leur intervention pour la prestation d'assistance conseil.

A la suite des différentes interventions du cabinet, une capitalisation des retours d'expérience avec les ISST et la rédaction de fiches d'actions sont prévues.

Les acteurs de la MSA et de la CNAM sont également mobilisés sur le sujet des TMS en abattoir.

Pour ERGOTEC, le bilan, après le réaménagement des postes, est crucial car la situation peut-être en perpétuelle évolution et il faut également le prendre en compte dans la réflexion.

Les situations sont très diverses, mais lorsque l'industriel et le service d'inspection vétérinaire travaillent en coopération, l'intervention du cabinet est beaucoup plus facile, c'est d'ailleurs un facteur déterminant.

Pour **FO Agriculture**, cette prestation est indispensable lors de reconception ou conception de chaîne d'abattage et au bout de 4 ans, il sera sûrement nécessaire de la renouveler. Il faut continuer à communiquer sur celle-ci, afin d'inciter les structures à la solliciter.

CONCLUSION

Les représentants des personnels vont demander la tenue d'un CHSCT-M avant la rentrée scolaire pour amender notamment la note de service sur le retour progressif en présentiel et pour permettre aux agents d'effectuer du télétravail après le 1^{er} septembre.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

