



## COMPTE RENDU DU CHSCT-M (31 mai/1er juin 2022)

Le CHSCT Ministériel du MAA, présidé par Patrick Soler, s'est déroulé pour la première fois en présentiel. Étaient présent.es lors de cette réunion pour **la FSU** (membres et expert.es) : Cécilia Agier, Anne Le Quéré, Angélique Allès, Olivier Gautié, Tony Dos Santos. L'administration était représentée par le SRH (dont le BASS), la DGER (*enseignement technique* uniquement), La DGAL, la DGPE, un Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), une IGAPS et la coordonnatrice de la médecine de prévention pour l'administration centrale. A noter que seule la DGPE était présente les deux jours.

Dans ses propos introductifs, le président remercie le « travail important mené, tout au long de ces dernières années, au CHSCT-M » par notre collègue Snetap-FSU, **Laurence Brault** et salue l'arrivée de celle qui lui succède, **Cécilia Agier**. Après lecture de sa [déclaration liminaire](#), **la FSU** interpelle la représentante de la DGER sur la préparation de la rentrée scolaire : sommes-nous prêt.es pour faire face à une éventuelle vague *Covid* ? Réponse : « la DGER est vigilante »... Toujours rien de concret également de la part du directeur-adjoint de la DGER, M. Maurer, à propos d'un courrier que, nous, les membres du CHSCT-M le lui avons envoyé à propos du [financement des capteurs de Co2](#). **La FSU** a exigé une réponse écrite.

### 1. Expertise agréée au CHSCT de la DRAAF PACA

Sujet non proposé à l'Ordre du jour par l'administration – et pourtant [l'article 55 du décret 82-453](#) qui régit les CHSCT indique bien que le CHSCT ministériel doit être informé de chaque refus de faire appel à un expert agréé, à la suite d'un avis en CHSCT local.

**La FSU**, comme les autres Organisations Syndicales - OS -, a ainsi logiquement soutenu la proposition de FO de mettre un avis aux voix à propos du refus du président du CHSCT de la DRAAF PACA de faire appel à un expert agréé (avis voté à l'unanimité par les membres de ce comité). [Voir [avis n°1](#)].

Après des débats vifs - le président refusant dans un premier temps de le mettre aux voix -, l'administration a reconnu la légitimité de cet avis et nous a indiqué avoir demandé au DRAAF de PACA de motiver sa décision et de nous le communiquer. Ce n'est pas la première fois que **la FSU** rencontre une telle opposition du président. M. Soler avait tenté en effet auparavant, pendant une demi-heure d'[empêcher le vote d'un avis](#), au sujet de l'expertise agréée concernant le bureau du cabinet du ministre.

## 2. Projet *RetEx pool*

M. Clavel, ISST, dresse un état d'avancement de ce projet, inclus dans le Programme National de Prévention - PNP. La fédération des sapeurs-pompiers est partenaire. Cette profession est habituée à établir en permanence des **RetEx** – Retour d'Expérience -, après chaque intervention. L'objectif est d'adapter cette méthode aux structures du MASA, la généraliser, la rendre plus collaborative et également d'outiller les services à trois niveaux, selon la gravité de la situation. 1<sup>er</sup> niveau : outillage de proximité (« jeu » de cartes *où, qui, comment, quoi, pourquoi*...qui permet de familiariser les structures à établir un RetEx). 2<sup>e</sup> niveau, plus détaillé, sous forme de livret et enfin une 3<sup>e</sup> niveau pour aider les établissements à anonymiser ces RetEx et les formaliser sur une page. Ces différents niveaux ont été testés lors d'une journée spéciale en octobre 2021, en présence d'un membre du CHSCT-M. Il reste désormais à diffuser cette méthode dans les structures du MASA. Est-ce sous forme papier, un biais électronique, via un site dédié ? Cela reste à affiner.

**Pour la FSU**, c'est un outil intéressant, à condition de définir où est la place de *l'arbre des causes* et de prévoir une formation des agent.es de prévention (comme c'est le cas pour les chef.fes de service). Quid des RetEx incendies et PPMS habituellement réalisés dans les EPLEFPA ? *Osmose* - bien plus ergonomique que la plateforme *Resana* -, pourrait centraliser les fiches RetEx pour un partage d'expérience nationale, à condition bien évidemment d'y intégrer les agent.es de l'enseignement agricole.

M. Clavel répond qu'une formation sera dispensée aux agent.es de prévention en 2022-2023. L'objectif est bien que les RetEX incendies et PPMS se calquent sur le format proposé. Les outils proposés à termes, constituent plutôt un complément à l'arbre des causes.

## 3. Rapport des ISST 2021

M. Clavel annonce que M. Dheilly, ISST zone *quart sud-est de la métropole* quitte ses fonctions le 1<sup>er</sup> juin (période de vacance jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022). La mission des ISST divisée en 3 grands axes : le *terrain* (inspection, présences dans

les instances), les *missions transverses* et *l'expertise*. M. Clavel indique que les 7 ISST – car une était en arrêt une bonne partie de l'année – ont participé à 350 CHSCT/CoHS. Les visioconférences ont permis d'assister à davantage d'instances mais il y en a eu aussi plus qu'avant la pandémie. **Attention ! Message pour les cheff.es de structures : les ISST sont souvent prévenus tardivement pour participer aux instances, notamment celles des EPLEFPA.**

Ils coordonnent aussi le réseau des agent.es de prévention. Sur l'enquête qu'ils ont réalisé sur la gestion de la crise sanitaire, 201 assistant.es de prévention et 24 conseiller.es - sur un total de 330 agent.es de prévention -, ont principalement répondu qu'ils.elles n'étaient pas toujours ni mobilisé.es par les directions, ni invité.es aux instances de dialogue social pendant la crise sanitaire. Autres constats qui n'a malheureusement pas étonné les ISST : les outils de prévention (DUERP, PCA, fiches de procédure) ne sont pas toujours opérationnels dans les structures. Très peu d'analyses de retours d'expériences effectuées. A noter enfin : des difficultés pour certains agent.es de prévention à consulter sur l'intranet du MASA, les *chroniques SST* rédigées par les ISST.

Enfin, les ISST sont chargé.es par le président de mener les actions prioritaires du PNP. Quelques exemples : partenariat avec l'EPL De Haute Corrèze–Meymac et le SDIS 19 pour les chantiers forestiers, prévention du risque chimique avec l'outil *SEIRICH* ou encore un outil de gestion des risques SST en partenariat avec *RISCRISES* et expérimenté dans 4 EPL - Surgères, *Les Vaseix*, Durdard-Larequille, Montargis -, à partir de 2022-2023, avant une généralisation dans les autres structures.

**La FSU** rappelle la nécessaire densification du réseau ISST ; 8 agents pour couvrir tout le territoire est insuffisant, et induit des risques - notamment routiers - pour ces personnes qui ne faut pas négliger. Une analyse a-t-elle été faite pour établir la périodicité de leur présence dans chaque structure du MASA et notamment en EPL ? Pourquoi est-ce si difficile d'augmenter le nombre de conseiller.es de prévention ? Il nous semble important de l'envisager : coordonner les agent.es de prévention, notamment dans les régions, éviterait notamment l'isolement de ces dernier.es et favoriseraient le partage d'expérience. **La FSU** le répète à nouveau : l'accès à l'information *S&ST* principalement actualisée sur l'intranet du MASA n'est pas accessible aux agent.es de l'enseignement agricole. Enfin, nous alertons l'administration sur le fait que des structures se portent volontaires pour participer à des actions de prévention issues du PNP, sans informer leurs agent.es dans les instances de dialogue social locales. Cela n'est pas acceptable (Exemple à Surgères avec l'outil cité plus haut de la société *RISCRISES*).

M. Clavel, en réponse, prend bonne note de cette dernière intervention. Sur la question de la périodicité, « intuitivement » entre les inspections et les participations aux instances, un EPLEFPA est visité par les ISST tous les 3 ans.

#### 4. Autorisation de conduite des machines dites « dangereuses » (EPLEFPA)

La DGER rappelle que cette autorisation est encadrée par le code du travail et que les chef.fes d'établissement doivent veiller à la formation des formatrices/formateurs à propos des machines dangereuses. Une fiche dans ce sens a été réalisée par les ISST. Il semble nécessaire, compte-tenu des retours de terrain, de l'actualiser et de la diffuser auprès des D1. Elle s'engage à sensibiliser les SRFD à ce sujet pour diffusion aux directions d'EPL. Pareil pour la formation dispensée pour ces dernier.es à Dijon.

**La FSU** a porté ce sujet au CHSCT-M car dans quelques régions, les chef.fes d'établissement n'émettent pas d'autorisation, prétextant que les enseignant.es ont réussi un concours qui les habilite de fait. Or, les agent.es qui enseignent/forment ne sont pas tout.tes lauréat.es de concours. [Une note de service de 2004](#), non mentionnée en séance par la DGER mais pourtant bien en vigueur, précise que *toutes les catégories de personnel quel qu'en soit le statut, appelées à utiliser les machines mentionnées ci-dessus [celles régité par le décret 80-1091] doivent bénéficier d'une formation adaptée et le cas échéant d'une autorisation de conduite. L'autorisation de conduite est délivrée après visite médicale d'aptitude. A cet égard, la CNAMTS [caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés] recommande une visite médicale annuelle pour vérifier l'aptitude à la conduite.* Aussi, **la FSU** demande la mise aux voix de [l'avis n°2](#).

#### 5. Désignation de la référente VSS

L'adjointe au chef du SRH présente les amendements des OS pour la mission proposée par l'administration à l'un.e des membres du CHSCTM, à savoir *Référent.e Violences Sexuelles et Sexistes*. Le MASA n'est pas en mesure d'octroyer une décharge spécifique pour cette mission. Malgré une suspension de séance et des organisations syndicales soudées sur cette revendication, Madame Richard-Péjus n'a pas été capable d'aller plus loin que proposer quelques ASA supplémentaires.

Pour **la FSU**, c'est un bien mauvais signe d'engagement du MASA en matière d'égalité. Il ne suffit pas de s'enorgueillir de labels obtenus - *AFNOR égalité/diversité en 2020* – il faut concrètement valoriser les missions liées. C'est pourquoi **la FSU** a proposé l'avis suivant : [avis n°4](#).

#### 6. Risque vif en abattoir

Le questionnaire lancé dans les DDPP sur ce sujet a reçu un grand nombre de réponses (170 exploitables). 28 abattoirs sont concernés par des accidents sur les

cing dernières années. 45% des abattoirs sont concernés par des "presque accidents". La deuxième phase en cours est une analyse plus fine de ces accidents sur 5 abattoirs : améliorations mises en place, organisation des SIV, environnement de travail en bouverie etc... Une réunion de partage d'expérience aura lieu le 5 juillet 2022 avec un membre du CHSCT-M (ce sera un membre par OS à la suite de notre intervention). Seront également présents le réseau des RNA et des agent.es des abattoirs visités.

Pour **la FSU**, il était temps de se pencher sur cette problématique. Les premiers résultats du questionnaire le montre. Ne pas oublier de former les agent.es de prévention, voire tout simplement d'en nommer. Ce n'est pas le cas dans tous les abattoirs. Nous rappelons également que la co-activité doit être prise en compte, notamment pour l'organisation des bouveries. Une fois de plus, le protocole-cadre doit être utilisé.

## 7. Influenza aviaire

Damien Jacquet, coordonnateur provisoire de la cellule de crise de l'*influenza* aviaire expose la situation actuelle : l'épizootie est stabilisée après une série de 4 vagues successives cette année et 1400 foyers détectés (contre 400 l'année dernière). Cependant, la faune sauvage est encore concernée (goélands dans le Nord, vautours en Lozère et dans l'Aveyron). La cellule de crise se clôturera le 8 juin mais les travaux de désinfection vont continuer. Coût total : 170 millions d'euros (contre 50 l'année dernière). 66 agent.es sont venus renforcer des services débordés. Un ReTex est demandé aux services déconcentrés et professionnels pour le 1<sup>er</sup> juillet. D'ores et déjà, ce qui est prévu par la DGAL : modifier les critères de surveillance dans les élevages, prendre davantage en compte l'impact de cette crise sur le facteur humain, en missionnant le CGAAER.

Pour **la FSU**, Les crises se succèdent d'années en années, épuisant davantage les agent.es concerné.es. Il semble en effet évident que la grippe aviaire reviendra dès le mois d'octobre prochain. Concernant le ReTEEx, **la FSU** prend acte mais doute des engagements de la DGAL - notamment sur le plan humain -, pour face à la prochaine vague. Voir [l'avis n°5](#).

## 8. Bilan annuel sur la Santé, Sécurité et les Conditions de Travail

L'administration a - après moult insistances de **la FSU** depuis de nombreuses années -, enfin présenté un [bilan SSCT](#), le **premier depuis l'instauration des CHSCT !** C'est pourtant une obligation du décret 82-453 ([article 61](#)). Malheureusement, le temps consacré en séance sur ce document de 49 pages a été très réduit, faute de temps. Il est découpé en 4 parties :

-Le rapport des **Assistants de Service Social – ASS –**, qui constate que les femmes sollicitent deux fois plus ce service que les hommes. Le réseau des ASS est vieillissant mais suffisant. A la suite d'une question de **la FSU**, madame Lenfant - qui présente cette partie du bilan -, assure qu'il y a toujours une suppléance assurée en cas d'absence d'un.e assistant.e -, mais que les RH en local ne le savent pas forcément. Toute l'information est disponible dans l'intranet du MASA.

**La FSU** rappelle que l'intranet n'est pas adapté pour les agent.es de l'enseignement agricole.

- le rapport de l'**IAPR** (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressource). Madame Lenfant n'explique pas pourquoi l'enseignement supérieur a été davantage accompagné que les années précédentes.

Pour **la FSU**, les fusions entre écoles de l'enseignement supérieur comme *l'Institut Agro* et les déménagements parfois précipités d'autres structures - exemple : *AgroParistech* -, expliquent certainement la forte sollicitation de ce dispositif.

- le rapport sur la **cellule de signalement des discriminations**. Le SRH confirme que la nouvelle note de service à ce sujet paraîtra prochainement. 72 signalements en 2021, en raison de l'handicap et de l'état de santé principalement. Le SRH rappelle que malgré l'intitulé complet de cette cellule - *signalements d'actes de violence, de discrimination, sexistes, d'harcèlement et d'agissement sexistes* -, les agressions sont à signaler par un [biais différent](#).

[La FSU s'est mobilisée pour améliorer la rapidité du traitement des dossiers étudiés par cette cellule.](#)

- le rapport sur l'**action sanitaire** : le SRH reconnaît que tou.tes les agent.es du MASA ne peuvent solliciter la médecine de prévention mais « sans teaser », il y travaille. Un rapport de la DGAFP à ce sujet paraîtra prochainement et devrait proposer quelques pistes d'action.

**La FSU** ne cesse d'alerter le ministère sur ce sujet depuis de nombreuses années ! Les agent.es s'impatientent, à raison, et certain.es que nous accompagnons, saisissent la justice (ou envisagent de le faire comme c'était encore le cas cette semaine en Occitanie). [Le tribunal de Nantes leur a d'ailleurs donné raison récemment.](#)

- le rapport sur l'**handicap**. Le SRH reconnaît que cette année a été difficile en matière de suivie des agent.es en situation d'handicap. En effet, Le responsable au ministère qui a succédé à Christophe Conan, a déjà fait vœu de mobilité sans avoir saisi tous les enjeux liés à sa mission.

**La FSU** rappelle l'importance de stopper au plus vite l'isolement de personnels en situation de handicap, déjà fortement fragilisés par ces deux années de pandémie.

En conclusion de cette présentation, le président sollicite l'avis des membres du CHSCT-M, conformément aux textes en vigueur.

**La FSU** déclare approuver ce bilan mais uniquement parce que le décret est enfin respecté. Elle émet cependant un certain nombre de réserves :

- la partie sur la médecine de prévention ne doit en aucun cas occulter la présentation obligatoire de celle d'un rapport spécifique sur ce sujet, afin de respecter [l'article 28 du décret 82-453](#).
- absence d'information sur les CHSCT des DDI, dont nombre d'agent.es dépendent de notre ministère. De manière générale, le temps a manqué pour échanger sur les instances CoHS/CHSCT.
- le rapport 2021 traite pour toute une partie de l'année 2020, au prétexte que la réponse à l'enquête DGAFP ne sera traitée qu'au deuxième semestre.

## **9. Les EPI dans le secteur forestier (services déconcentrés)**

Point abordé très rapidement. Le SRH n'a pas d'autre réponse que celle donnée lors du dernier CTM. [L'avis n°3](#) est voté à ce sujet.

Prochain CHSCT-M : 19 et 20 octobre 2022.

***POUR INFO - les membres FSU au CHSCT-M :***

*Cécilia Agier, Tony Dos Santos, Philippe Béranger,*

*Angélique Allès, Anne Le Queré, Olivier Gautié.*