

CHSCT-Ministériel - 12 novembre 2019 Compte rendu

Après le renvoi du point sur l'impact des réformes présenté au CHSCTM le 12 septembre 2019, et le refus de plusieurs organisations de traiter de plusieurs points à l'ordre du jour faute de documents préparatoires, **le Comité était reconvoqué le 12 novembre dernier.**

A la demande des membres du CHS, le Ministère devait donc revoir sa copie et mener une étude sérieuse de l'impact des réformes sur la santé et les conditions de travail des agent-es, assortie de mesures de prévention, pour une présentation à cette nouvelle réunion, et présenté des documents en lien avec les différents points abordés.

A l'ordre du jour de ce CHSCTM, plusieurs points spécifiques à l'enseignement : réformes éducatives, transport des élèves dans un cadre pédagogique, chantiers pédagogique forestiers, risques liés aux produits chimique en laboratoire, fourniture des EPI aux personnels de l'EA, suite de l'expertise à l'ENVT et fonctionnement CHSCTREA. Enfin un dernier point, ajouté par l'administration, concernait le plan Handi-Cap 2020 – 2022.

Étaient présents pour la FSU : Olivier GAUTIE – Jean Marie LE BOITEUX - Didier HEBERT. Olivier BLEUNVEN (FSU) et Thomas VAUCOULEUR (CGT) étaient présents au titre d'experts.

Avant d'aborder les différents points à l'ordre du jour le Snetap-FSU et FO Enseignement Agricole ont fait **une déclaration liminaire (voir pièce jointe)** rappelant leurs attentes de résultats concrets à l'issue de cette nouvelle réunion CHSCTM consacrée à l'enseignement, et ceci dans un contexte de réformes déstructurantes impactant fortement les personnels.

Avant la présentation des points à l'ordre du jour, le SRH donne quelques informations :

- **Le guide handicap** sera diffusé
- **Le Comité de suivi du Brexit** sera programmé dès que le MAA aura des informations plus précises et notamment le calendrier.
- **La mise en place de Renoirh**, selon le SRH s'est bien passé. Les retards constatés sur les payes de ACEN et ACN ne sont pas liés au basculement du dispositif. Selon le SRH toujours il n'y a pas eu davantage d'acomptes que les années précédentes.

1 – POINTS ENSEIGNEMENT

1-1 - **Impact sur les conditions de travail dans les EPLEFPA des réformes** de l'apprentissage, des baccalauréats technologique et général de l'enseignement agricole, du baccalauréat et du rehaussement des seuils de dédoublement

Après que les élu.es au CHSCT aient dénoncé la pauvreté des éléments portés par la DGER le 12 septembre, cette fois elle s'est rapprochée de la DGAFP pour tenter de mener une réelle étude d'impact avec une grille d'analyse de réforme, qui selon la DGER permet de mesurer les points d'évolution (charge travail – changement environnement – sens du travail – relation professionnelle).

Pour le Ministère, sur la base de cette analyse il n'y a pas d'évolution significative des conditions travail et lorsqu'il y en a eu, elles ont été corrigées. Le changement significatif c'est l'adaptation des agents aux nouvelles réformes.

Pour la DGER, les mesures d'accompagnement mises en œuvre, notamment par les regroupements des Directeurs adjoints (D2), ont répondu aux quelques impacts repérés.

Pour les CFA CFPPA, si elle reconnaît un système décentralisé, une augmentation de l'autonomie des établissements, une concurrence « exacerbée », un manque de visibilité au niveau local, ... elle estime que le plan d'accompagnement est suffisant et renvoie la charge du suivi au niveau des DRAAF. Elle réaffirme qu'il n'y a qu'un supplément d'autonomie et que dans tous les cas donc l'autonomie n'est pas l'indépendance et reste dans ce cadre limité.

Pour la FSU, même si la DGER s'appuie sur une grille de lecture de réformes, les critères retenus ne sont pas obligatoirement pertinents dans le cadre de réformes pédagogiques ; pour preuve le nombre de cases de cette grille de lecture que l'administration n'a pas pu remplir.

La FSU regrette l'absence d'étude quantitative. Elle rappelle qu'elle a produit des témoignages lors de la réunion du 12 septembre, auxquels il n'a pas été répondu et qui illustrent pourtant les impacts concrets que ces réformes peuvent avoir sur les personnels et les établissements.

La FSU s'étonne que le Directeur Général Adjoint reconnaisse une décentralisation, une augmentation de l'autonomie, une forte concurrence entre établissements, un manque de visibilité de la réforme ... auxquels nous pourrions rajouter le développement du mixage des publics, des calendriers d'évaluation fluctuants et modifiés en cours d'année, ... et dans la phrase qui suit assurer qu'il n'y a aucun impact sur les conditions de travail des personnels. Il y a de toute évidence une posture de déni et il semble évident que la DGER et le SRH n'ont pas suivi le conseil figurant dans le guide : « Points de vigilance et bonnes pratiques : Il est important d'éviter la tentation de minimiser les impacts pour ne pas démobiliser les agents. ».

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 1	6 FSU - FO - UNSA	0	1 CFDT
Avis 2	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT
Avis 3	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT
Avis 4	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-2 - Évaluation des risques liés à l'utilisation de produits chimiques dans les laboratoires des EPLEFPA et mesures de prévention

Les inspecteur.rices SST rappellent que plusieurs notes de service encadrent, pour l'enseignement agricole, l'utilisation des produits chimiques et l'évaluation des risques liés à ces produits, consultables sur le site Chlorofil

Ils présentent SEIRICH (Système d'Evaluation et d'Information sur les Risques Chimiques), outil développé par l'INRS et qui doit permettre d'évaluer le risque chimique et d'informer sur ces risques et les moyens de prévention. Il s'accompagne de formations, et d'une assistance (Hotline) pour aboutir au final à un plan d'action. Selon les ISST cet outil est adapté aux établissements scolaires (laboratoires, ateliers, exploitations, ...). Enfin SEIRICH s'accompagne de diverses fonctionnalités : création de fiche de poste, recherche de produits, édition d'étiquettes, simulation de risques, informations ciblées...

La FSU signale d'abord que toutes les notes ne sont pas consultables et rappelle l'existence d'une note du DGER du 7 janvier 2019, qui n'est pas diffusée à ce jour.

Pour la DGER cette note ne concerne que les travaux dangereux et pas les produits mais elle s'engage à la diffuser rapidement.

Pour la FSU le logiciel SEIRICH, conçu pour les entreprises et les exploitations, ne semble pas suffisant pour les activités de laboratoire en EPLEFPA. En effet SEIRICH est conçu pour des laboratoires où travaillent des personnels formés et responsabilisés. L'utilisation dans des laboratoires, dans un cadre pédagogique avec des jeunes en formation, pose des problèmes spécifiques.

Elle maintient ses interrogations concernant les problèmes de ventilation dans les labos, les problèmes récurrents de sorbonnes en panne, de stockage des produits chimiques, l'élimination des déchets.

La FSU réaffirme les besoins de crédits dédiés à la sécurité dans tous les laboratoires des EPL.

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 5	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-3 - **Définition des obligations de l'employeur en terme de fourniture des EPI** aux personnels de l'enseignement agricole et moyens mis en place pour s'y conformer (article 2.1 du décret 82-453)

La DGER rappelle que les employeurs ont une obligation en matière de sécurité, en conformité avec le code du travail, doivent fournir aux personnels les EPI et assurer leur maintien en état. Ils doivent aussi vérifier que les EPI répondent aux spécificités techniques.

Mais elle rappelle également que la protection relève aussi de la responsabilité des personnels

Les inspecteur.rices SST rappellent les textes réglementaires (Code du Travail - article R.4321-4 - article R.4323-95 - articles L4121-1 et suivants - article L4122-2) mais soulignent que la nécessité des EPI et le choix de ces EPI nécessitent une évaluation préalable notamment au travers de la consultation des CHSCT et CoHS. Un travail avec la MSA et la médecine du travail est également utile.

Pour la FSU ces rappels ne suffisent pas. Les remontées de terrain que nous avons démontrent que malgré les obligations réglementaires et légales qui s'imposent, beaucoup de collègues rencontrent des difficultés pour obtenir les EPI et pire se voient refuser leur financement.

Il y a donc un rappel à la règle indispensable auprès des directeurs et une réponse claire au financement de ces EPI, car plusieurs équipes de direction soulignent l'absence de financement dans les budgets d'établissements pour des équipements qui peuvent représenter des sommes importantes selon les spécialités.

La FSU rappelle également que les EPI ne concernent pas que les enseignant.es techniques. Par exemple les blouses, les gants, les masques, ... dans les laboratoires ou les ateliers sont aussi des EPI qui doivent être fournis par l'établissement. Idem pour les activités sportives. De la même façon les AESH, lorsqu'ils accompagnent les élèves hors de la salle de classe, doivent disposer d'EPI.

La DGER s'engage à rappeler la règle aux chefs d'établissements et leurs obligations vis à vis des équipements.

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 6	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-4 - Évaluation et bilan de la démarche d'expertise agréée à l'ENVT et suivi des actions de prévention consécutives à l'adoption du rapport par le CHSCT de IENVT

Le SRH confirme le retrait du responsable du service qui a été remplacé. Des solutions ont été apportées aux problèmes soulevés par les agents. Le travail a été fait par la direction et le problème pris suffisamment tôt.

Un nouveau médecin de prévention a été nommé et une cellule de veille locale a été mise en place dans l'établissement.

La FSU se satisfait que la contribution du CHSCTM ait conduit à une expertise agréée par un cabinet spécialisé à l'ENVT. Le rapport d'expertise a permis de faire un diagnostic, qui a été partagé par la Direction comme le CHSCT. Mais la FSU regrette que le plan d'action n'ait pas associé le cabinet spécialisé et le CHSCT de l'école.

Nous répétons que, comme le rapport l'a mis en évidence, la prévention a été défailante dans cet établissement, dans « une école souffrante ».

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 7	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-5 - Mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques

La DGER affirme que c'est un sujet de préoccupation et qui inscrit dans le plan de prévention. Elle réunira donc un groupe CNEA sur le sujet.

Mais avant de fixer une date, elle souhaite être suffisamment avancée sur la plateforme numérique qui est en cours d'élaboration. Cette plateforme doit aider les personnels à la mise en place des chantiers pédagogiques en sécurité la plus élevée et pas seulement sur l'aspect réglementaire. Elle doit être fonctionnelle et pouvoir répondre au questionnement des formateur.rices. L'outil se veut ergonomique avec de l'interactivité au travers de fenêtres qui s'ouvrent au fur et à mesure.

Le budget est de 20 000 €

Un groupe de travail avec des experts du secteur s'est déjà réuni le 17 octobre.

La volonté est de répondre à l'ensemble des enseignant.es et formateur.rices et aux questions qu'ils et elles se posent. Cette plateforme est un outil pour répondre aux multiples questions et faire avancer la prévention.

La DGER rappelle l'existence du stage sur la sécurité dans les chantiers forestiers mis en place par Meymac, à destination des enseignant.es et formateur.rices.

Les inspecteur.rices SST confirment que le point 5 du programme national de prévention 2019-2022 (validé le 15 octobre) prévoit la mise en évidence des risques spécifiques aux chantiers forestiers. 3 actions sont proposées :

- création d'une plateforme numérique,
- mise en place d'un partenariat avec l'atelier technologique Meymac sur déploiement de cet outil pédagogique (27 nov 2019 – réunion avec acteurs du secteur et sapeurs pompiers),
- échanges entre formateurs et personnels sur moyens de protection adaptés dans un établissement d'enseignement.

La FSU rappelle que cette problématique a fait l'objet d'un avis lors de la réunion du CHSCT-M du 29 mars 2018, qui demandait : « ...la mise en place d'un groupe de travail permettant de transposer la réglementation aux chantiers "écoles" ».

Il est donc maintenant urgent de réunir ce groupe de travail, mais il ne doit pas se résumer à une réunion au 1^{er} trimestre 2020 sur le seul projet de cahier des charges d'une plateforme numérique. Les problématiques sont bien plus larges.

Pour la FSU, en ne s'appuyant que sur l'école forestière de Meymac le risque est de travailler sur

un outil unique en France : aucun autre établissement ne bénéficie de telles conditions, ni de tels moyens. Il n'est donc pas représentatif des conditions réelles de travail de la majorité des personnels dans les établissements forestiers où les enseignant.es gèrent les chantiers depuis la signature du contrat ou de la convention jusqu'à la réception, avec les responsabilités que cela implique.

Pour la CGT-Agri il faut réfléchir à une habilitation pour l'encadrement des chantiers forestiers.

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 8	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-6 - Obligations et responsabilités dans le transport des élèves, apprenti.es et des étudiant.es

La DGER rappelle les textes réglementaires et notamment la particularité de l'Enseignement agricole pour lequel le Code de l'éducation précise la charge particulière des Régions - article L214-6 : « *Pour le fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole ..., la région a la charge du transport pédagogique des élèves assuré dans le cadre des enseignements réguliers.* ».

Enfin elle fait référence à une Instruction de 1999 qui donne un certain nombre de précisions.

Les inspecteur.rices SST précise tout de même que le problème est celui des véhicules 9 places, car il n'existe pas de cadre réglementaire qui définisse les conditions d'encadrement, contrairement au transport en commun (+ de 9 places).

La FSU tient d'abord à souligner l'importance des transports pédagogiques dans les enseignements. En effet le déplacement des élèves sur le territoire est indispensable et doit être maintenu. Notre propos n'est donc pas de bloquer les sorties d'élèves mais bien au contraire de les maintenir, voire de les développer, mais dans un cadre réglementaire qui garantisse la sécurité des élèves et des personnels.

La FSU rappelle la règle générale qui devrait être systématiquement appliquée : « le transport des élèves et des accompagnateurs, en particulier à l'étranger, doit être assuré par un conducteur professionnel » (circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011). A titre exceptionnel et supplétif, dans l'intérêt du service, le chef d'établissement peut être amené à demander à un.e enseignant.e d'accomplir cette fonction. Cette mesure supplétive est possible uniquement « dans le cadre des activités scolaires obligatoires ou de certaines activités périscolaires » (Circulaire n° 2011-117 du 3 août 2011).

La FSU signale que l'Instruction de 1999 citée par la DGER apporte effectivement des précisions mais ne parle pas des transports d'élèves.

Faute d'investissements suffisants et de volonté des Régions, les établissements sont équipés le plus souvent de simples mini-bus (9 places) qui obligent les enseignant.es, CPE ou surveillant.es à assurer le transport des élèves dans le cadre pédagogique.

Mais celles-ci ou ceux-ci lorsqu'elles ou ils conduisent, ne sont pas déchargé-es de leur obligation de surveillance à l'égard de leurs élèves et une faute de surveillance peut leur être reprochée.

De plus dans ce cas le cadre réglementaire est très flou :

- Quelles obligations pour les enseignant.es de prendre le volant avec des élèves ou à l'inverse de refuser ?*
- Quelle couverture pour les enseignant.es ? Quelle assurance ?*
- Quelle amplitude du travail autorisée ? Quel risque ?*
- Quelle obligation pour le port de la ceinture par les élèves ?*
- Quel cadre réglementaire, dans l'enseignement supérieur, lorsque des étudiant.es sont amené.es à conduire un véhicule administratif, voire personnel, avec d'autres étudiant.es ?*

Au regard de l'ensemble de ces interrogations auxquelles la DGER n'est pas en mesure de répondre de façon formelle, le Président du CHSCT reconnaît la nécessité d'une réflexion sur le cadrage des transports scolaires.

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 9	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

1-7 - **Fonctionnement des CHSCTREA** suite à la modification de l'arrêté du 13 mars 2012 et articulation avec les instances locales des EPLEFPA ;

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue que « après l'article L. 811-9-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 811-9-2 ainsi rédigé : Art. L. 811-9-2.-Dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture, la commission d'hygiène et de sécurité se réunit en formation restreinte pour connaître des questions de conditions de vie au travail. »

Pour la FSU, ce nouvel article rend caduque la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 du 12/11/2018 : « la commission d'hygiène et de sécurité ne traite pas des questions relevant des conditions de travail au sein de l'établissement. ».
Elle s'étonne également face au terme « conditions de vie au travail », car si on connaît « la qualité de vie au travail » ou « les conditions de travail », l'expression « conditions de vie au travail » n'est pas une expression usuelle, encore moins susceptible d'être intégrée dans un texte législatif.

Le SRH souligne que la loi du 6/08/2019 entrera en vigueur en 2022. Il justifie cette disposition par le fait que le système n'était pas juridiquement sécurisé.

Sur la mise en place des commissions locales conditions de travail (CoCT), une enquête a été menée auprès des DRAAF, mais les dernières réponses sont arrivées aujourd'hui. Il n'a donc pas été possible de réaliser le dépouillement pour cette réunion. Un retour sur l'enquête pourra être fait lors d'un prochain CHSCT M.

Il assure qu'une concertation est en cours avec les OS pour publication d'un texte début 2021
La position du SRH reste la même et il incite les EPL à mettre en place les CoCT.

La FSU signale que les textes sur les CoCT se mettent en place de façon chaotique. Un groupe de travail sur l'articulation des futures instances est donc également nécessaire

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 10	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

2 – PLAN HANDI-CAP

Les Objectifs du futur plan Handi-Cap 2020-2022, adossé à la future convention avec le FIPHP

Selon le SRH, le plan Handi-Cap sera adossé à la convention MAA/FIPHP. Il souhaite recueillir l'avis du CHSCTM.

Il est prévu un budget de 1,2 million d'€ sur 3 ans venant du FIPHP.

Pour le SRH, le bilan des actions du plan Handi-Cap 2017-2019 montre l'efficacité, des mesures proposées aux agents en situation de handicap.

Le prochain plan d'actions Handi-Cap sur la période 2020 -2022 sera construit autour de six axes du plan actuel :

- sensibilisation de la communauté de travail à la problématique du handicap, avec les ambassadeurs handicap et compétences,
- maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
- développement des indicateurs de veille sur le déroulement des carrières,
- amélioration de la connaissance des agents handicapés,
- politique de recrutements d'agents handicapés par la voie dérogatoire,
- recrutement des apprentis handicapés à la fin de leur formation.

Le SRH souhaite renforcer :

- le recrutement et l'élargissement du COPIL (programmes budgétaire – IGAPS – pole emploi)
- le service civique (jusqu'à 30 ans pour handicapés)
- le remplacement du terme « insertion » par « inclusion »,
- l'augmentation du nombre d'indicateurs (aujourd'hui il y en a 20)
- la formation de l'encadrement supérieur,
- la valorisation de l'action de la cellule de signalement des discriminations,
- la campagne de communication sur handicap invisible avec le Dicom
- la poursuite réseau ambassadeur,
- le parcours professionnel,
- la portabilité des équipements acquis dans et hors ministère.

FSU - Actuellement, le taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) est fixé à 6 % pour tous les employeurs. *Au Ministère de l'Agriculture ce taux n'est pas atteint. Le recrutement est donc un objectif majeur dans les années à venir pour atteindre les 6 % (pour mémoire sur le BOP 206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation - le taux est à 7,3 %).* Malgré la faiblesse des recrutements et donc des agent-es sont devenu-es travailleurs-ses en situation de handicap du fait des conditions de travail dégradées).
La place des ACB dans ce quota doit être précisé par le Ministère.

VOTE	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Avis 11	5 FSU - FO	0	2 UNSA - CFDT

LES DATES A RETENIR :

- Formation CHSCTM du 13 au 15 novembre 2019
- Réunion du CHSCTM le 4 mars 2020
- **Groupe de travail CHSCTM le 24 mars 2020**