



Compte Rendu du CHSCT du MAAF du 18 octobre 2012

Représentants FSU : Michel Tobie , Jacques Tuzolet, Olivier Jullin (Snuitam), Frédéric Chassagnette, Marc Versepuech (Snetap)

Installation du CHSCTM :

Il s'agit du premier CHSCT depuis les dernières élections. Le CHSCT de Mai avait été boycotté par les organisations syndicales, en cause l'inexistence de moyen en temps et matériel donné au secrétaire du CHSCT. Depuis, le ministre a accordé ces moyens (1 ETP).

Règlement intérieur (RI)

Un des points important du RI est l'article 11. Il est acté un secrétaire du CHSCT avec décharge de 80% et un secrétaire adjoint avec décharge de 20% et les moyens correspondants.

Les syndicats exigent la compensation des décharges : accord de principe de l'administration.

Pour la FSU, il serait inadmissible que les agents ne soient pas remplacés dans leurs fonctions. Cela reviendrait, de ce fait, à dégrader les conditions de travail de leurs collègues ... ce serait un comble!

Le règlement intérieur est voté. Le CHSCT-M est mis en place.

La FSU prend la parole pour faire une déclaration liminaire avec les syndicats CGT, UNSA et FO. Celle-ci est annexée en fin de document.

Un discussion de fond s'engage sur la place des CHSCT et CoHS, leurs articulations :

Pour la présidente, les CHSCT ne sont pas emboîtés les uns dans les autres. Chaque CHSCT a ses prérogatives.

La CGT et la FSU donnent des exemples sur des blocages dans le fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole (CHSCT-REA) : des règlements intérieurs non votés, des règlements intérieurs votés mais des entraves à leurs applications (visite de structure non possible etc). Les syndicats rappellent les demandes formulées par les directeurs et acteurs locaux (DRAAF), demandes d'avis au CHSCT MAAF ainsi que in fine des arbitrages du SG .

Pour la FSU et la CGT, le CHSCT-REA a par définition toutes les prérogatives d'un CHSCT et a compétence pour tous les établissements techniques d'enseignement.

Pour une partie de l'administration le CHSCT-REA doit se « contenter » de discuter des points communs aux divers établissements et ne pas étudier de cas particulier (car le directeur a les prérogatives de la santé physique et mentale des agents, donc le CHSCTREA ne peut passer outre le directeur) ...

Pour la FSU, il n'y a pas d'évolution des CHSCT pour l'enseignement car cela se faisait déjà avant ! Dès lors quel serait donc l'apport des nouveaux textes ?!

Pour les représentants des personnels, dans les DDCSPP, il y a un manque de formation et de culture des directeurs sur le rôle des CHSCT : refus de réunir régulièrement les CHSCT, de considérer la visite des locaux comme d'une importance capitale.

La présidente rappelle sa vision: faire appliquer les textes , la réglementation des CHSCT, mais pour elle ce n'est pas le rôle du CHSCT-M de s'immiscer dans les CHSCT locaux...

Elle considère que le dialogue social ne fonctionne pas bien dans les situations qui sont évoqués par la la FSU et la CGT.

Le CHSCT-M s'accorde sur la nécessité de continuer à faire prendre conscience aux directeurs des enjeux des

CHSCT.

La discussion continue sur le rôle des CHSCT et CoHS : pour l'administration les choses doivent s'articuler au gré des pratiques notamment, mais cette articulation doit être calée. Décision : mise en place d'un groupe de travail sur l'articulation de CHSCTREA et CoHS pour faire avancer la réflexion.

L'administration est d'accord pour faire une note de rappel réglementaire à l'ensemble des directions.

Pour les DDI, c'est au SGG des DDI de faire ce type de note, car les DDI ne sont plus de la compétence directe du MAAF sur les sujets CHSCT.

Pour les membres du CHSCT-M, il y a nécessité de bien définir les prérogatives afin de permettre aussi l'engagement des représentants des personnels à s'investir dans ces instances.

Conclusion de la discussion : la présidente du CHSCT-M rappellera la réglementation, apportera des précisions sur les prérogatives de chacune des instances (suite à GT). Si des problèmes persistent, le SG du MAAF sera sollicité pour les arbitrer.

Le GT à réunir sur l'articulation CHSCTREA / CoHS (action 122 du PNP) est prévu le 20 novembre.

Les représentants de la FSU s'engagent à mettre tout en œuvre dans ce GT pour porter des demandes pertinentes en tant que représentants largement majoritaires dans ces instances et donc porteurs de l'expérience du terrain.

Une interruption de séance est demandée par les représentants des personnels pour mettre en forme des avis.

Deux avis sont soumis par les organisations syndicales au CHSCT-M :

- Avis du CHSCT Ministériel sur les CHSCT régionaux de l'Enseignement Agricole Public et sur les CoHS des établissements agricoles publics

Suite aux difficultés rencontrées lors de l'installation des CHSCT régionaux de l'EAP, le CHSCT Ministériel rappelle que le rôle et les attributions des CHSCT régionaux sont clairement affirmés par le décret N°82-453 garant des droits des agents de la Fonction Publique d'Etat.

Les CoHS dans les EPLEFPA sont un outil complémentaire pour décliner et ancrer la politique de prévention et de sécurité au plus près des agents et des apprenants.

Avis voté à l'unanimité des 7 titulaires

- Avis des organisations syndicales du CHSCT Ministériel sur l'absence de CHSCT en interministériel au niveau national

Dans les Directions Départementales Interministérielles, on constate une absence de cohérence et de concertation en matière de politique sur la santé et la sécurité au travail.

Les organisations syndicales considèrent qu'il y a urgence à mettre en place un CHSCT en interministériel au niveau national.

Avis voté à l'unanimité des 7 titulaires

Désignation du secrétaire et secrétaire adjoint. Deux candidats se présentent et sont élus à l'unanimité par les organisations syndicales : Marc Versepuech, FSU, est secrétaire et Jacques Delcey, UNSA, est secrétaire adjoint

A la demande de l'administration les deux secrétaires feront une prévision des frais engagés pour leurs déplacements...

Point 3 : PNP 2012 et 2013

Il a fait l'objet de discussion en amont. Quelques petites remarques des organisations syndicales :

Les suites de l'ancien groupe de travail pénibilité : note de service en cours et fiche d'exposition en cours. Une réunion du nouveau GT pénibilité est à prévoir en novembre 2012. La FSU demande que la fiche soit jointe lors de l'entretien professionnel.

Risques psychosociaux : liés à des contrôles qui ont mal tourné. Une discussion s'engage sur le recensement des situations difficiles, arrêts de travail.

Le PNP prévoit plusieurs groupes de travail: quelle mise en œuvre, quelle participation aux groupes de travail des OS, du secrétaire et secrétaire adjoint, des représentants des OS.

La CRIC est un bon canal pour faire remonter des problèmes d'agressions. Pour les établissements d'enseignement la DRAAF est le lieu où doivent remonter les agressions.

Difficulté de faire remonter en centrale des informations sur les accidents de travail. Pour la chef de bureau il faut aussi faire remonter des données qualitatives.

La FSU s'interroge sur des moyens modernes informatiques où les AT seraient rentrés par les structures et pourraient remonter automatiquement.

L'administration indique que plusieurs méthodes ont été mises en place dans d'autres ministères et ne donnent pas satisfaction.

Analyser correctement les accidents de travail doit permettre d'améliorer l'analyse de risques et d'éviter de nouveaux accidents ou dysfonctionnements.

En tout état de cause, le sujet devra être approfondi par le CHSCTM, la situation actuelle n'étant pas satisfaisante (recensement plus que partiel, remontées très inégales...).

Sur demande de la FSU : à venir une note de service actualisée du BASS sur les comités médicaux et commissions de réforme.

Point 4 : Rapport d'activité des inspecteurs en santé et sécurité au travail année 2011 :

Présentation Pierre Clavel.

Ce rapport sera communiqué rapidement aux membres du CHSCT

La moitié du temps des ISST se passe sur le terrain (visites de conformité de site, expertises et conseils en structures – CoHS / CHSCT).

L'accompagnement du réseau (Assistants de Prévention, ...) correspond à 14 % du temps total.

La gestion et formation professionnelle occupent 20 à 30 % du temps

Les situations difficiles représentent 46 jours sur l'année (3%)

Quelques points signalés :

- des risques pas traités dans les documents uniques

- des faiblesses dans l'analyse des accidents de travail

- amélioration du nombre de CHSCT et qualité des échanges

- médecine de prévention : préoccupant car soit pas de médecine de prévention soit un qualité faible (peu d'échange entre chef de service et médecin de prévention)

- focus sur deux risques :

- Les RPS (risques psychosociaux) : une prise de conscience et réflexions engagées, des moyens nationaux utilisés pour traiter cette problématique.

- Les TMS (troubles musculo-squelettiques) : forte demande, pas toujours relayée, des choses faites pour prendre en compte ce risque.

- suivi des Dom : des particularités, la formation continue difficile à organiser

- ISST : bonnes conditions de travail, des moyens effectifs et opérationnels pour les ISST

- La compression des effectifs sur les fonctions supports contraint dans certains cas à diminuer le temps de travail des assistants et conseillers de prévention. Mais lorsque la nécessité de la mission est comprise par la direction la mission se déroule mieux.

Il est rappelé que la professionnalisation de l'ensemble de la chaîne « santé au travail » (CP, AP etc) est nécessaire.

Le remplacement du poste d'ISST vacant est en cours. À noter qu'une formation de 14 semaines est prévue pour la prise de poste .

Il y aura donc à court terme 8 ISST au MAAF .

Ces rapports d'ISST sont intéressants, car on voit bien qu'il y a beaucoup de difficultés pour amener à des conditions de travail décentes pour tous... et réussir à faire seulement appliquer la loi !

Point 5 : suite de la journée TMS

Les rencontres TMS ont fait l'objet d'un rapport/rendu, disponible sur le site du MAAF.
Rapport TMS en cliquant ci-après [accès intranet](#) ou [accès intranet pour l'enseignement](#)

Amandine Gautier a fait ce rapport sur le sujet TMS en abattoir et fait une thèse au sein du MAAF sur le sujet, quelques éléments du rapport :

- TMS :phénomène d'origine professionnelle
- nécessité d'interroger le travail et l'organisation
- avoir une compréhension du travail : l'activité
- TMS un phénomène significatif en abattoirs
- TMS difficile à diagnostiquer
- des jeunes dans le métier souffrent de TMS
- le bruit un facteur de pénibilité relevé fortement
- le fait de ne pas connaître la durée du temps de travail sur la chaîne d'abattage est particulièrement stressant pour les agents
- le contrôleur développe des stratégies pour préserver ou construire sa santé : donc gammes de gestes
- 66% des structures ont mis en place des rotations de postes.....mais ces rotations ne sont pas forcément une solution pour réduire les TMS

Point 6 : Crédits SST 2012

Point rapide car envoyé par messagerie et c'est le GT qui a validé les crédits.
Pas de remarque sur ce point.

Point 7 : Formation de membres de CHSCT-M

Elle aura lieu le 17 et 18 décembre 2012, et sera effectuée par l'entreprise SECAFI : il y aura 4 demi-journées :

- les CHSCT (nouveau décret)
- la Spécificité du CHSCT-M
- la problématique du droit de retrait (quand peut-il et doit-il être utilisé ? cas concrets...)
- la prévention des risques professionnels

Point 8 : Installation d'antennes de téléphonie mobiles en administration centrale

Le point a été vu à la dernière CHSCT d'administration centrale.

Explications de Pierre Clavel :

SFR a eu le nouveau marché mobile du ministère, mais la couverture des bâtiments n'est pas bonne : des relais internes et externes doivent être installés avec des puissances qui doivent être minimales et conformes à la loi. Pour l'instant les relais sont installés, mais non fonctionnels, car les relevés des expositions aux ondes sont en cours (seul le bâtiment du ministre est fonctionnel).

Pierre Clavel indique que le téléphone lui même est souvent plus nocif que les relais permanents (il modifie sa puissance suivant la distance au relais donc l'exposition globale risque d'être bien supérieure s'il n'y a pas de relais).

Les personnels par la voix de la CGT ont peur que, plus qu'un relais pour le ministère, SFR soit tenté d'utiliser les toits pour faire un relais plus général sur la ville (donc des ondes plus puissantes qu'annoncées).

Jeanine Benoliel (médecin en Centrale) fait un point santé et indique que les différentes études sur l'impact des ondes ont des résultats différents... cependant en 2011 les champs électromagnétiques ont été classés en cancérigènes possibles. Certaines personnes souffrent d'électrosensibilité qui peut se traduire par des réactions très différentes entre les sujets. Les scientifiques ne sont pas sûrs de la réelle influence des ondes et pensent que l'aspect psychologique peut avoir un rôle (étude de février 2012). Cependant le principe de précaution doit être appliqué.

La séance est levée et les prochaines dates de CHSCT-M annoncées :

Prochains CHSCT-M : 14 février, 14 juin, 18 octobre 2013

Groupe de Travail articulation CoHS / CHSCT le 20 novembre 2013



Déclaration Liminaire

CHSCT-Ministériel du MAAF du 18 Octobre 2012

Pour nos organisations, ce CHSCT-Ministériel revêt un caractère sinon exceptionnel, du moins d'une importance particulière, en regard d'un enjeu majeur : la transposition dans la Fonction Publique d'Etat, ici au sein du MAAF, du droit du travail en matière de conditions de travail, à travers l'installation des CHSCT.

Or, depuis un peu plus de 6 mois maintenant, force est de constater que les installations des CHSCT ne vont pas de soi et c'est un euphémisme, d'ailleurs un certain nombre de DRAAF comme de directeurs départementaux ont été amenés à suspendre la validation des Règlements Intérieurs de leur CHSCT dans l'attente d'expertises du Secrétariat Général et d'avis de la part du CHSCT-M.

Pour nos organisations, que des questions se posent quand on installe un nouveau type d'instance et qu'on s'interroge sur l'articulation avec l'existant, cela ne nous pose aucun problème de principe et va même de soi. En revanche, nous ne saurions accepter plus longtemps des attitudes qui virent à l'obstruction.

Aussi pour nous, ce CHSCT-M doit répondre aux 3 questions suivantes :

– concernant les décharges nécessaires au niveau du CHSCT-M, nous demandons une compensation réelle pour les 100% qui ont été accordés par le Ministre de l'Agriculture pour l'exercice des fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint, représentants des personnels, au CHSCT-M

– concernant les décharges nécessaires au niveau de l'ensemble des CHSCT des services déconcentrés, nous demandons une quotité de dispense significative en vue de permettre l'exercice des fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint, représentants des personnels dans ces nouvelles instances

– concernant les prérogatives des CHSCT-REA (régionaux de l'enseignement agricole), nous demandons que le rôle et les attributions de ces nouvelles instances soient confirmés conformément au décret 82-453, modifié le 28 juin 2011 et au Règlement Intérieur type transmis pour mise en œuvre par la DGAFP.

Des réponses qui seront apportées ou non à ces questions clés dépendra, pour nos organisations, la réussite ou l'échec de cette transposition dans la Fonction Publique, ici au sein du MAAF, du droit du travail en matière de conditions de travail. L'enjeu pour les personnels est donc à la mesure de notre détermination.