

<http://www.snetap-fsu.fr/Declaration-liminaire-de-la-FSU-au.html>



Déclaration de la FSU au CHSCTM - CHSCTREA : un rapport pour rien !

- Les Dossiers - Santé et Sécurité au Travail -

Date de mise en ligne : vendredi 1er juillet 2016

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

- [Avis du CHSCTM du 29 juin 2016](#)
- [Courrier du CHSCTM-REAP Midi-Pyrénées](#)

De clarification liminaire de la [FSU](#) au CHSCTM du 29 juin 2016

Madame la Présidente,

Concernant les SEA* :

Madame la Présidente, la situation des agents dans les SEA est devenue intenable depuis la mise en oeuvre de la nouvelle [PAC](#).

En effet, depuis deux ans les agents de SEA sont soumis à de pseudo-feuilles de route successives qui transforment le travail en une sorte de chaos que ne réalise .

Les problèmes les plus souvent cités par les agents sont :

- travailler avec des outils informatiques livrés incomplets, inadaptés ou pas fiables (Geo loup) ;
- faire et de faire au rythme des consignes successives ;
- assumer sans cesse de nouvelles procédures ;
- avoir systématiquement recours à des agents contractuels (vacataires) pour pallier le manque d'effectifs ;
- former sans cesse de nouveaux arrivants à cause de la dureté insuffisante des contrats des agents contractuels, ce qui est particulièrement chronophage ;
- la communication des instructions aux services qui est trop tardive ;
- les calendriers qui sont sans cesse modifiés etc.

Madame la Présidente, cette situation qui crée beaucoup de souffrance au travail doit enfin être prise en compte par le [MAAF](#) avant que le stress, la colère, l'usure professionnelle et le mal-être ne conduisent les agents au désespoir.

**Concernant la présentation du rapport du [CGAAER](#)
sur l'articulation [CHSCT/CoHS](#) :**

Madame la Présidente, le rapport du CGAER initié suite aux réflexions du CHSCTM depuis 2012 et dont la publication est prévue pour le 30 juin 2015, apporte des solutions concrètes mais qui sont dans l'immédiat non fonctionnelles et dans le changement des textes futurs, hors la loi :

Tout d'abord la stigmatisation d'un CHSCTREA qui essayait de réellement fonctionner (Midi-Pyrénées) est inacceptable car il essaye depuis des années d'utiliser les vrais prérogatives du CHSCTREA et s'implique dans tous les domaines avec des membres bien formés et ce malgré les freins de l'administration.

Ensuite le CHSCTREA indique comme CHSCT « commun » n'en est pas un car les CHSCT communs (des textes) doivent étudier les problématiques que les CHSCT locaux ont en commun ... mais il n'y a pas (et n'y aura pas) de CHSCT locaux dans l'enseignement technique même dans les propositions du rapport.

En effet il y a indication de création de CoHS bis « leur conférant une dimension CHSCT local » ... mais les textes de la Fonction Publique ne seront pas respectés car au final il y aura des agents du MAAF qui ne seront rattachés à aucun CHSCT.

L'orientation proposée pour le CHSCTREA indique bien qu'au final il n'y aura aucune implication directe du CHSCTREA si certains problèmes d'un Etablissement Public local ne peuvent être résolus en interne. Dès lors à suivre les rapporteurs, ils devraient le rester, ce qui en terme de perspective est tout simplement inacceptable.

- Au final le rapport indique la recriture du décret de mars 1993 sur les CoHS mais pas l'arrêté de mars 2012 sur la mise en place des CHSCT du MAAF (alors que la lettre de mission précise "la mission ... proposera des modifications à apporter à l'arrêté du 13 mars 2012").

- A très court terme, que va-t-il y avoir dans la NS de la DGER (page 6 : adoption dans l'immédiat) sur les missions des deux instances sachant qu'il n'y aura toujours qu'un CHSCT(REA) et qu'une CoHS dont les missions sont déjà dans les textes de loi ?

Concernant le crédit temps CHSCT

Madame la Présidente, il y a toujours de réelles difficultés pour permettre à chaque membre de CHSCT de travailler correctement en utilisant les jours (ou heures) qui leur sont attribués.

En effet, si dans l'enseignement des réelles compensations des enseignants (de charges horaires) sont prévues bien que non appliquées partout, il n'en va pas de même pour les non-enseignants qui peuvent la plupart du temps prendre leurs jours mais sans que leur absence ne soit compensée.

Cela implique, soit une non-utilisation de ces jours, soit une compensation des absences par les collègues ou par la personne elle-même.

Au final, les conditions de travail de ces personnes impliquées peuvent se dégrader ce qui n'est pas le but initial et vous nous le concéderez sans doute ce qui est un comble au regard des mandats confiés ici à ces représentants des personnels !

Il serait temps de revoir la prise en compte de ces de charges au niveau de l'enseignement agricole pour une meilleure e galite et diversite des membres de CHSCT.

La [FSU](#) re ite re ici sa demande initiale, a savoir que l'ensemble des personnels puissent be ne ficier de re elles de charges, comme c'est le cas par exemple pour les CHST de l'Education Nationale.

Concernant la me decine de pre vention :

Madame la Pre sidente, lors du CHSCTM du 10 mars 2016 nous vous avons de ja alerte e sur les difficulte s rencontre es par les agents du MAAF pour acce der aux services de me decine de pre vention.

La situation ne s'ame liore pas puisque les agents du MAAF a la [DDPP](#) du Finiste re n'auront plus de me decine de pre vention a compter du premier janvier 2017.

De plus, les solutions propose es par le MAAF (mutualisations avec d'autres administrations) ne re pondent pas au de ficit actuel de me decin de pre vention constate dans le secteur public.

D'autre part et compte tenu de la diversite des me tiers au sein du MAAF, il y a ne cessite de disposer de me decins de pre vention forme s aux pathologies spe cifiques comme le travail sur chai ne en abattoir.

Par conse quent, nous demandons un recrutement ministe riel ou interministe riel de me decins de pre vention, en nombre suffisant, afin d'assurer un service de me decine de pre vention de qualite a tous les agents du MAAF.

En outre, nous de nonc'ons la gestion hasardeuse des dossiers par certains secre tariats ge ne raux qui convoquent, par exemple, des agents pour une expertise me dicale alors qu'il s'agit d'une rechute apre s un accident du travail.

On ne compte plus le nombre de dossiers mal oriente s qui se concluent par des « trop perc'us » conse quents mettant en difficulte financie re les agents.

Madame la Pre sidente, une information pre cise sur les commissions de re forme, comite s me dicaux doit e tre re alise e rapidement en direction des [SG](#).

Concernant les agressions :

Madame la Pre sidente, il ne se passe plus un mois sans que des agents du MAAF soient agresse s au travail.

De plus, les re centes directives ministe rielles sur le renforcement de l'inspection « ante mortem » dans les abattoirs ont conduit a plusieurs agressions graves d'agents notamment au cours des abattages rituels.

Par conse quent, nous demandons que toutes les agressions remontent au Ministe re conforme ment a la note service du 20 avril 2016 via la fiche de signalement et que le point 3.3 de cette note soit aussi applique .

En effet, il ne saurait y avoir dans les directions un tri entre les agressions ne cessant une plainte et celles n'en ne cessant pas.

C'est à la justice de se prononcer sur ces aspects et non aux directions.

Nous demandons donc qu'à chaque fiche de signalement transmise au Ministère, les directions concernées indiquent si des plaintes ont été déposées ou non.

Concernant le plan d'action « prévention des Troubles Musculo-Squelettiques en abattoir » :

Madame la Présidente, nous prenons acte de votre volonté de mettre en place un triennal de lutte contre les [TMS](#) en abattoir et nous nous en félicitons.

Toutefois, nous déplorons que les CHSCT locaux ne soient pas associés à cette démarche.

En effet, les membres des CHSCT locaux, qui connaissent bien les problèmes TMS en abattoir, sont pourtant les acteurs majeurs de l'architecture de la prévention.

De plus, nous portons à votre connaissance les axes de travail développés à la DDPP du Finistère pour lutter contre les TMS :

- formation des encadrants et des membres du CHSCT à la problématique TMS
- étude ergonomique approfondie de postes de travail par un cabinet spécialisé.

Nous vous rappelons les termes de l'article L 4121-2 point 4 du code du travail qui stipule « adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail... »

Madame la Présidente, le MAAF doit recruter un ergonomiste pour améliorer les postes de travail des agents en abattoir comme l'a mis en évidence Madame Amandine Gautier au cours de ses travaux.

Concernant le point 2.6 du PNP

(Prévenir les expositions des agents aux produits chimiques dangereux) :

Madame la Présidente, des agents des lycées travaillant en exploitation agricole, des agents de DDT(M) ou de DD(CS)PP en situation de contrôle, des enseignants du supérieur, des agents des SIVEP sont directement ou indirectement exposés à divers produits chimiques et phyto-pharmaceutiques. Ces divers produits sont soupçonnés d'être responsables de pathologies lourdes à plus ou moins brève échéance pour les agents

exposés.

Or, à ce jour, le MAAF n'a pas jugé nécessaire de bloquer 150 000 euros pour évaluer les éventuelles contaminations sur des agents exposés.

Nous rappelons que le Ministre Stéphane Le Foll s'est félicité le 19 avril 2016, lors du lancement du plan Ecophyto 2, d'une enveloppe de 71 millions d'euros annuels soit 30 millions supplémentaires par rapport au précédent plan.

Nous réitérons donc notre demande de financement rapide de cette action qui engage des sommes modestes au regard d'autres financements.

Madame la Présidente, sur l'ensemble des points énoncés ci-dessus, nous attendons de votre part des réponses à la hauteur des enjeux de sécurité, de santé au travail auxquels sont confrontés les agents du MAAF.

**SEA : Services d'Économie Agricole*