

Surcharge de travail et mal-être des agents : des réponses de l'administration pas à la hauteur ! (CHSCTM, 26 janvier 2021)

Le CHSCT ministériel s'est réuni le 26 janvier 2022, en visioconférence. Il était présidé par Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Cette séance a débuté par la lecture d'une [déclaration liminaire intersyndicale](#) soulignant la fatigue, l'usure et le manque de perspectives d'amélioration des conditions de travail actuelles des agents du MAA.

L'administration répond que les RPS font l'objet d'une extrême vigilance et que ce sujet est porté par le MAA. Plusieurs chantiers vont être lancés et seront présentés aux organisations syndicales dans les instances à venir.

La CFDT interpelle l'administration sur ces conditions de travail dégradées. Les réponses données par l'administration aux questions soulevées dans la déclaration liminaire sont insuffisantes pour donner des perspectives d'amélioration pour les agents, qui sont à bout de souffle et n'entrevoient pas d'amélioration de leur avenir. Les agents témoignent régulièrement de leur épuisement et de l'impossibilité de continuer à ce rythme très longtemps. Les arrêts maladie et les burn-out se multiplient. Face aux tensions sur les effectifs, la hiérarchie ne prend pas la décision permettant de réduire la pression de travail là où c'est possible, sauf

lorsque des bruits de couloir font état de la volonté des agents de faire grève, dernier recours pour faire entendre détresse et épuisement face à ces situations intenable. Certains agents interpellent la CFDT pour faire état du climat anxiogène qui s'ajoute au mal-être lié aux transformations profondes et incessantes et aux tensions sur les effectifs.

Les missions ne cessent d'augmenter avec des effectifs toujours à la baisse. À ce titre, la CFDT déplore le suicide d'un agent en Dordogne. Cet agent, qui avait déjà fait une tentative de suicide, souffrait depuis de nombreuses années « des nouveaux outils incessants qui déstabilisent les conditions de travail, une pression importante pour la réalisation de l'ensemble des missions, la difficulté croissante à trouver un vétérinaire pour signer les certificats exports... »

Face à cette situation, la CFDT demande qu'un groupe de travail soit rapidement réuni afin d'élaborer un plan d'action permettant de donner des perspectives meilleures aux agents, pour qu'ils retrouvent leur motivation et leur qualité de vie au travail antérieures.

Ces propos n'ont fait l'objet d'aucune réaction. Pas un mot des représentants de l'administration... Que ce soit en soutien des proches qui ont perdu l'un des leurs, que ce soit pour dire leur compassion et reconnaître les situations de dégradation des conditions de travail.

Pour la CFDT, il n'y a rien de pire pour les agents que le silence de l'administration. Ces constats alarmants devraient faire l'objet d'une attention particulière de sa part. Aucune perspective n'est proposée pour remédier à ces situations.

Il aura fallu attendre l'après-midi , avec le témoignage (voir plus loin) d'un agent de la DDPP des Landes directement impacté par la crise aviaire actuelle et l'intention manifeste

des agents de cette structure de faire grève la semaine prochaine, pour que l'administration laisse entrevoir la possibilité d'échanger sur un plan d'action immédiat.

La CFDT ne lâchera pas et se mobilisera sur ce sujet essentiel. Elle sera toujours à l'écoute des agents pour faire remonter leurs difficultés et faire en sorte que des solutions concrètes soient mises en œuvre.

Actualités Covid : des protocoles qui se multiplient, une situation sanitaire dégradée qui dure depuis deux ans et des équipes de travail épuisées

Actualités Covid dans les structures

Une note de service vient d'être publiée qui décrit les modalités de prise en compte du statut vaccinal d'un agent pour déterminer les modalités d'isolement de ce dernier lorsqu'il est cas contact. Ces règles seront également précisées dans la FAQ.

Pour le télétravail, la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2022-75 du 27 janvier 2022](#) précise la nouvelle organisation du travail au MAA à compter du 2 février 2022. Cette note va dans le sens d'un retour à un mode de télétravail de droit commun avec la possibilité de solliciter du télétravail dans la limite de 3 jours pour se protéger et ce, à compter du 3 février. Ceci signifie que les agents qui souhaitent continuer à rester en télétravail 3 jours par semaine dans le contexte de la crise sanitaire sont autorisés à le faire. *A contrario*, les agents qui souhaitent revenir plus de 2 jours en présentiel pourront le faire à compter du 2 février. Les moments de convivialité sont suspendus jusqu'au 2 février et les réunions en distanciel sont à privilégier.

Il est rappelé que le tableau des positions ne permet pas au

service de déterminer dans quelle situation se situe l'agent lorsqu'il est cas contact. Le tableau permet de rappeler que l'agent informe sa hiérarchie afin qu'il soit placé dans la bonne situation au regard des éléments communiqués par l'ARS.

Dans les territoires ultramarins, l'état d'urgence sanitaire est décrété et des mesures plus contraignantes (couvre-feu...) peuvent être mises en place par les préfets.

À la suite de ces éléments, l'ensemble des organisations syndicales ont insisté sur le contexte actuel où les agents doivent continuer à exercer leurs missions avec des contraintes supplémentaires liées aux consignes sanitaires, aux nouvelles missions, aux réorganisations, ce qui accentue les RPS dans l'ensemble des structures du MAA. Personne ne se mobilise pour réviser les missions. Certains agents sont en arrêt et ce sont les agents qui sont présents qui doivent suppléer leurs missions, en plus de leur charge de travail déjà conséquente. La hiérarchie est également au bout du rouleau.

Le SRH a indiqué qu'il comprenait les alertes. Pour lui, il faut faire preuve de résilience et d'adaptation. Il faut de la bienveillance collective. Des plans d'action seront mis en œuvre dans le domaine des RPS.

Pour la CFDT, cette réponse est insuffisante car les agents ont besoin de mesures immédiates destinées à améliorer les conditions de travail, fortement dégradées en cette période.

Actualité Covid dans l'enseignement agricole

La DGER a bien conscience de la situation et en tient compte dans les mesures mises en œuvre.

Concernant l'enseignement agricole technique, la situation sanitaire se dégrade chaque semaine. Cette semaine, il a néanmoins été observé une diminution des cas contacts, ce qui

laisse espérer un tassement de l'épidémie. La réactivité est forte dans les établissements afin de s'adapter au mieux.

L'équipement des EPL en masques chirurgicaux est en cours. Actuellement, 66 % des EPL sont équipés de capteurs de CO2. Une dotation a été allouée aux EPL pour cet équipement et une note précisant les critères de choix et les modalités d'emplacement du matériel a été diffusée.

Une commande de 1600 ordinateurs est en cours pour permettre aux agents de faire du télétravail, mais tous les agents ne souhaitent pas forcément faire du télétravail.

Les renforts en vie scolaire sont indispensables. Une première vague de renfort s'est faite d'octobre à février. Ce renfort se traduit par une dotation exceptionnelle qui sera prolongée.

Concernant les autotests, une commande au niveau national est en cours mais les stocks nécessaires n'étaient pas disponibles. Dans l'attente de cette commande, des moyens ont été mobilisés par les établissements pour s'équiper d'autotests ; ils seront remboursés par la DGER. Des heures supplémentaires ont été mises en place pour apporter une aide humaine et répondre aux besoins exceptionnels dans les établissements.

Dans l'enseignement supérieur, le protocole « Cas contacts » est mis à jour régulièrement. Les autotests ont été mis en place. Les masques FFP2 sont remis à la demande aux enseignants, aux surveillants d'examens et aux personnes fragiles. Ce sont 9 établissements sur 10 qui ont mis en place les capteurs CO2, avec un ciblage sur les zones à risques (amphi, salles de restauration...).

La dynamique de vaccination a été mise en place en vue d'une couverture quasi complète.

Un recensement indique que plus de la moitié des établissements ont organisé des CHSCT locaux à la rentrée.

Le télétravail n'est pas possible pour tout le monde. Les dispositions en vigueur ont été appliquées. Le taux de télétravail est de 40 %, avec une moyenne de 2,5 jours. La DGER a bien conscience de l'épuisement des équipes et répond au mieux aux sollicitations des établissements.

Pour la CFDT, la distribution des masques FFP2 doit rester à la demande de l'agent. Pour les capteurs CO2, la CFDT se félicite des actions de la DGER et de la note des ISST. L'aération reste la meilleure solution pour améliorer la qualité de l'air. La CFDT salue également l'achat des ordinateurs portables. Concernant l'utilisation des purificateurs, ce doit être une utilisation ponctuelle et circonstanciée. Les internats restent un lieu à risque pour lesquels les mesures de désinfection doivent être mises en œuvre régulièrement. Le dialogue social doit être une priorité, comme la bonne tenue des instances.

La CFDT fait également part des inquiétudes des collègues sur les examens et le maintien des épreuves.

L'ensemble des organisations syndicales évoquent les situations d'épuisement et de désarroi rencontrées dans le milieu enseignant en cette période complexe. La multiplication des outils numériques (*Mentor, Mon Self Mobile...*) n'arrange pas la situation et contribue à déstabiliser le fonctionnement des services.

Un collègue témoigne de l'épuisement des infirmiers, des personnels, des élèves... Il signale qu'une infirmière est décédée récemment dans le cabinet médical d'un établissement.

La DGER indique sa volonté de s'adapter et fait remarquer que les situations d'épuisement et des RPS s'expriment différemment selon les établissements et les régions. Une part de subsidiarité est laissée dans les notes afin de s'adapter au contexte local. Les instances sont également essentielles pour traiter ces problèmes. Il y a les leviers du suivi et du

rappel et la communication sur ces instances (un webinaire va être organisé avec les directeurs d'établissement pour évoquer les instances CHSCT et les problématiques SST).

Pour les personnels infirmiers, il y a un nouveau coordinateur, Olivier Jourdan. C'est un lien important pour porter les besoins en formation et les problématiques rencontrées par les infirmiers.

Le bilan est prévu avec la mise en œuvre du dispositif et les moyens de remontées sont mis en place sur les modalités du déploiement (AED). Les masques ont été commandés le 12 janvier et devraient arriver cette semaine dans les établissements.

Concernant les examens, il y a concertation avec l'Éducation nationale, mais aucune décision n'est prise à ce stade [*NDLR : la décision de reporter les épreuves a été prise quelques jours après cette instance*].

Certains établissements sont fermés du fait de manque de personnels techniques.

Concernant le télétravail, il doit s'appliquer tel que les mesures gouvernementales le prévoient. Des améliorations sur le suivi de ce point sont en cours. L'accord MAA, en cours de signature, prévoit la fourniture d'un téléphone portable.

Sur les capteurs CO2, pas d'obligation mais des mesures d'aération doivent être mises en place.

S'agissant de la restauration, la DGER a bien conscience que c'est un sujet important ; il doit être géré en local.

Projet d'arrêté relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et

d'agissements sexistes dans la fonction publique

Ce projet d'arrêté s'inscrit dans un dispositif annoncé par le président de la République en 2017 ; les textes qui ont suivi imposent un dispositif de recueil et de traitement des signalements.

Il fait suite aux dispositions du [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

On y retrouve de nombreux éléments, allant du périmètre des agents qui peuvent solliciter ce dispositif à la responsabilité de l'encadrement dans la prise de mesures conservatoires. Les missions confiées à « Allo Discrim », l'organisme retenu, permettent de recueillir les signalements et de réaliser un premier diagnostic de la situation. L'administration centrale assure le traitement approfondi et a la possibilité de mettre en œuvre une enquête administrative permettant d'objectiver les faits.

Le SRH a rappelé que l'avocat d'« Allo Discrim » ne se substitue pas à l'intervention d'un avocat à titre personnel. Il a bien conscience que, pour les agents qui sollicitent ce dispositif, les délais peuvent paraître très longs. Il faut en effet concilier la réactivité et le traitement des éléments contradictoires.

Pour la CFDT, ce dispositif constitue une avancée certaine sur ces sujets. Trop d'agents sont confrontés à des situations hostiles au travail et il est nécessaire de réduire ces situations. Pour ce faire, les agents doivent pouvoir s'exprimer en toute confidentialité sur les faits, et c'est le rôle confié à « Allo Discrim ». Toutefois, pour les agents qui s'expriment, le chemin reste long et douloureux : les délais sont longs, les mesures conservatoires destinées à

protéger l'agent des RPS associés sont souvent insuffisantes, la crainte d'être licencié pour les agents contractuels est réelle... De même, trop souvent, la victime se retrouve par la force des choses incitée à quitter son poste.

Le SRH précise que la politique du MAA n'est pas d'inviter les victimes à quitter leur poste. Un certain nombre d'affaires récentes le démontrent.

Sur ce point, la CFDT sera attentive au bilan, prévu dans les textes. Ce bilan est fait chaque année au CHSCT-M au 2^e trimestre de l'année.

Recherches sur le prion infectieux : vers un encadrement plus strict et une évaluation des risques

Une suspension à titre conservatoire des recherches faisant appel à des prions infectieux a été décrétée, le temps d'obtenir des éléments plus précis sur les raisons de deux incidents mortels. Un [rapport du CGAAER](#), publié le 26 janvier 2022, conclut à une contamination par coupure avec du matériel contaminé et édicte un certain nombre de recommandations. Parmi celles-ci, il est demandé une séparation effective des chaînes de responsabilité sécurité et recherche jusqu'au plus haut niveau hiérarchique, de veiller à la formation du personnel en charge de ces recherches, de mettre en place une communauté d'échanges sur les recherches prions, de mettre en place une meilleure traçabilité et une évaluation des risques de cette activité de recherche.

Le rapport sera présenté au prochain CHSCT-M (30 et 31 mars) par les inspecteurs du CGAAER.

La CFDT remarque que ce rapport ne traite pas du risque prion en abattoir, et particulièrement en équarrissage.

La DGAL répond que dans le cadre de l'inspection en abattoir, les animaux ne présentent pas de symptôme de maladie. Les services vétérinaires ne manipulent pas ces matériel à risques.

Sur la tremblante, des prélèvements sont réalisées par un vétérinaire préleveur. Les consignes, spécifiées dans une note de service, imposent 3 paires de gants : gants latex + gants anti-coupures + gants latex. Il est prévu de revoir l'application de ces consignes et d'échanger avec les personnes concernées pour réviser ces modalités de prélèvement si nécessaire. Le travail sur la partie abattoir doit être traité distinctement de la partie laboratoire. Le guide de bonnes pratiques en laboratoire ne s'applique pas en abattoir. Il est nécessaire de réaliser une évaluation pour revoir la note de service à la lumière de cette évaluation des risques afin de circonscrire ce risque en abattoir.

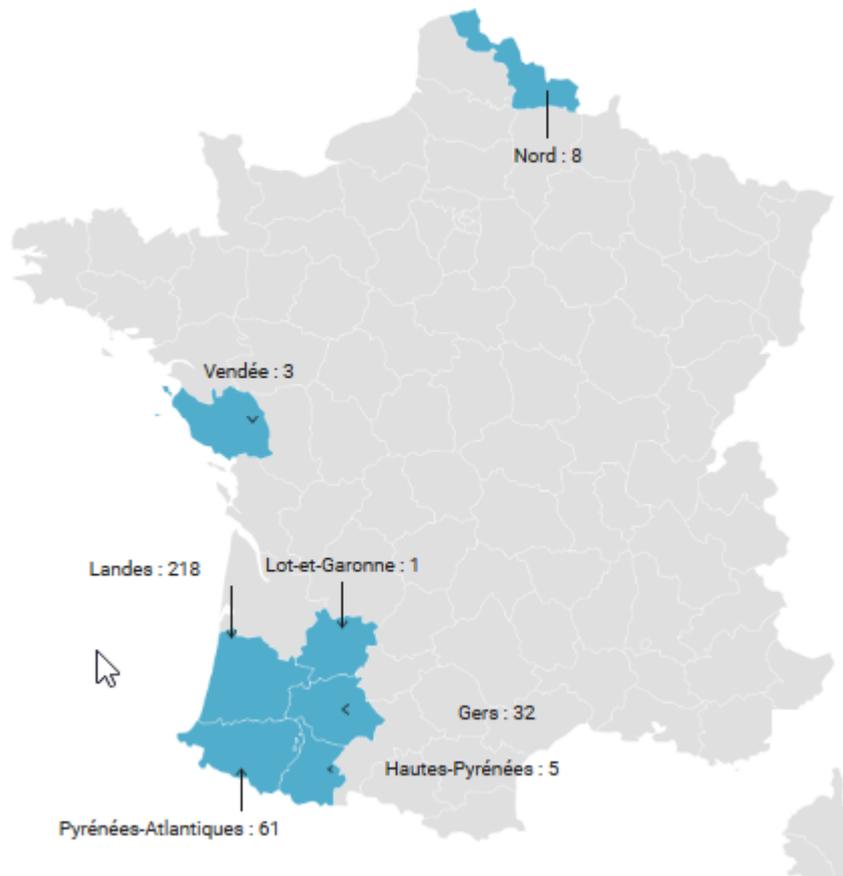
Pour la CFDT, cette étude, indispensable, permet de reconsidérer le risque prion à la lumière des éléments disponibles sur ce sujet afin de protéger les agents.

Influenza aviaire : des crises chaque année depuis 4 ans, des équipes épuisées et un manque d'effectif chronique...

La DGAL adjointe présente un bilan de la situation, tout en précisant que des éléments plus précis ont été donnés lors du [CT-Alimentation du 19 janvier 2022](#).

Depuis le 26 novembre 2021, la situation sanitaire se dégrade avec la découverte de 328 foyers (*voir illustration*) dans le Nord, le Sud-Ouest et en Vendée. La dégradation s'est accélérée le 25 décembre et a continué de se dégrader tout au

long du mois de janvier



Les contaminations sont liées à la faune sauvage avec plusieurs introductions. Toutes les espèces de volaille sont touchées : palmipèdes, poules pondeuses, poulets... Des mesures de mise à l'abri et de biosécurité ont été prises et sont fonction de la situation sanitaire. Des abattages massifs préventifs ont été ordonnés dans le Sud-Ouest, avec plus de 2,9 millions de volailles abattues depuis le début de la crise.

Le découragement des éleveurs face à cette situation se fait sentir : ils ont le sentiment d'avoir fait des efforts pour rien.

Des renforts ont été mis en place. Le 29 septembre, un appel à renfort avec des agents volontaires a été publié ; 130 collègues se sont portés volontaires. Le dispositif a été sollicité à 2 reprises. Les renforts mobilisés à ce jour sont de 370 jours-homme.

Les moyens d'ajustement sur le programme 206 ont été transmis

le 14 janvier aux structures. Ils permettent des recrutements complémentaires pour un total d'un peu moins de 10 ETP. Un arrêté a été publié le 10 janvier pour permettre de mobiliser les élèves des écoles vétérinaires.

En administration centrale, il y a désormais un directeur de crise et une ouverture de poste de coordinateur de crise. S'y ajoutent un chargé de mission contrat expertise (215) pour 5 mois et un autre chargé de mission pour la gestion de la crise pour une durée de 5 mois également.

Avec ces crises à répétition, des réflexions nationales sont à mener sur le renforcement des règles de biosécurité (30 % de non conformité), la restructuration de la production et le projet de vaccination.

L'ensemble des organisations syndicales ont ensuite dénoncé l'absence de prise en compte de la gestion humaine et des effectifs sur cette crise.

Un agent de la DDETS-PP est intervenu pour faire part de son expérience et de la carence de la gestion des moyens humains à chaque crise, depuis 4 ans. Son service a connu une flambée des foyers le 25 décembre, laissant les éleveurs en plein désarroi face à la perte de leurs animaux. Les agents de sa structure doivent donc accompagner ces éleveurs en détresse et, dans le même temps, ils doivent aussi exercer un rôle de police vis-à-vis des éleveurs qui ne respectent pas les consignes de biosécurité, de nettoyage et de désinfection, suivre la mise en place et l'abattage des volailles, suivre le bon déroulement des dossiers d'indemnisation... Ce sont les mêmes personnes qui travaillent 7J/7 avec une charge de travail plus importante que ce qui est autorisé. Lorsqu'un élevage est contrôlé, les résultats ne sont disponibles qu'à partir de 21h et ce n'est qu'ensuite, et en fonction des résultats, que les certificats exports peuvent être établis. Ces agents n'ont pas obtenu de renfort entre le 25 décembre et début janvier. De plus, les renforts ne sont présents que du

lundi au vendredi. Les jours à venir vont être très difficiles du fait du dépeuplement massif.

L'administration a bien conscience de l'investissement des agents sur le front de cette lutte contre l'influenza aviaire, et tient à les en remercier.

La CFDT salue le courage de cet agent qui est intervenu pour dénoncer une situation inacceptable pour la santé et la sécurité des agents. Pour la CFDT, il est important que des mesures soient prises pour mener une réflexion pour une meilleure préparation de ces crises et d'envisager de renforcer les effectifs à mobiliser par le recrutement d'agents dédiés à la gestion de crise. Les agents doivent également être soutenus et valorisés ; des mesures sont à prendre en ce sens, notamment pour rémunérer les heures supplémentaires.

La DGAL adjointe souligne que les professionnels ont salué à plusieurs reprises l'action des services de l'État sur cette crise. Le ministre s'est déplacé pour apporter son soutien. Sur les recrutements, elle entend que ce n'est pas suffisant. Il faut trouver des solutions pérennes pour rémunérer les heures supplémentaires. Mais, dans le même temps, payer des heures supplémentaires signifie que la charge de travail est trop importante et, par conséquent, qu'on est « *en dehors des clous réglementaires* ».

Le SRH va voir comment on pourrait faire évoluer les règles RH pour prendre en compte ces situations spécifiques de crise.

Toutes les organisations syndicales ont également témoigné pour dénoncer l'épuisement des agents, qui sont actuellement à bout de souffle du fait du manque de renforts et des missions toujours plus nombreuses à réaliser (plan de relance, gestion de crises...). À cela s'ajoute la gestion de l'absentéisme des agents, dont les raisons sont multiples : Covid, cas contact, gestions des enfants cas contact, renfort pour la gestion de

crise, arrêt maladie... Ce sont alors les agents présents qui doivent prendre le relais, en plus de leurs propres missions déjà exercées à flux tendu...

Face aux réponses de l'administration, il est indiqué que les agents de la DDETS-PP des Landes ont prévu de faire grève dans les jours à venir pour dénoncer leurs conditions de travail.

Pour la CFDT, l'appel à la grève de ces agents constitue un signal fort de la détresse dans laquelle ils se trouvent en ce moment. Il est nécessaire d'élaborer ensemble, très rapidement, un plan d'action qui réponde aux problématiques rencontrées sur le terrain, afin de conférer à ces agents des conditions de travail plus sereines.

À l'issue de ces échanges, l'administration laisse une porte ouverte à la réflexion pour l'élaboration d'un tel plan d'actions, mais sans rien de concret à ce stade : aucune date n'a été prise et aucun engagement quant à la réalisation d'un groupe de travail en ce sens.

Deux avis ont été votés à l'unanimité par les organisations syndicales :

- pour demander à l'administration de mettre en place un plan de recrutement d'agents pérennes pour la gestion de crise du fait de sa récurrence depuis 4 ans ;
- pour revoir la politique de recrutement dans les services déconcentrés, afin d'enrayer la dégradation continue des conditions de travail dans ces structures.

Bureau du cabinet

Suite à l'alerte et aux échanges du CHSCT-M des 10 et 11 juin, il était important de refaire un point sur ce sujet.

Florence Loiseau, cheffe du bureau du cabinet par intérim, décrit une ambiance plus conviviale et apaisée avec davantage

de communication. Des actions sont menées en ce sens.

Lors de sa visite au sein de cette structure en novembre 2021, l'Igaps a fait le même constat.

La réorganisation du bureau se poursuit avec la création de 4 secteurs, dont les chefs, sensibilisés à la situation, sont des relais auprès des agents pour retrouver une situation apaisée dans ce bureau. Les agents sont invités à s'exprimer et à faire remonter les situations à risques soit au chef de secteur, soit à la cheffe de cabinet ou encore à l'assistant de prévention qui vient d'être nommé, Laurent Stomboli.

Le rythme de travail au sein de ce bureau peut être important, avec des horaires oscillant entre le très tôt et le très tard. Il a été demandé aux agents de revenir à des horaires de travail plus normaux dès que l'activité le permet.

Un mal-être a été détecté au sein du *pool* Garage. Ce service a été déménagé très rapidement, loin des autres collègues, d'où un sentiment d'oubli et d'abandon chez les agents. Il a été demandé d'étudier la possibilité de rapatrier les agents dans le bâtiment A . Une proposition a été faite et ils ont ainsi été rapprochés de leur communauté de travail avec une surface par agent plus importante.

L'objectif de la cheffe de bureau est de remettre de la convivialité et décroiser les conditions de travail des agents du bureau. Pour ce faire, un guide du nouvel arrivant a été élaboré. Suite au repositionnement des agents, un rendez-vous est prévu au bout de 6 mois pour recueillir leur retour d'expérience. Une politique de communication au sein du bureau du cabinet a été développée par la mise en place d'une lettre, *Bcab Info*, alimentée par les propositions des agents. Un Codir est désormais fonctionnel pour renforcer la collégialité et reconstruire la communauté de travail. L'objectif est de travailler en transversalité et de formaliser des procédures. Pour ce faire, un atelier « Form'action » sur les procédures a

été mis en place. Les thématiques des procédures seront déterminées par les agents et la première procédure prévue portera sur l'arrivée des agents au BCab et l'arrivée des conseillers. Parallèlement, des indicateurs d'activité et un bilan de performance sont prévus. Les indicateurs d'activité ont pour objectif de valoriser l'activité des agents. Un recensement de ces indicateurs d'activité est finalisé et il faut maintenant déterminer les indicateurs à retenir. Il y aura aussi les indicateurs de performance pour déterminer les objectifs à fixer pour les agents.

La CFDT salue le travail de reconstruction du collectif de travail réalisé par la cheffe de cabinet et ses équipes. Il faut cependant rester prudent et reconstruire ce collectif sur des bases solides. C'est la raison pour laquelle, pour la CFDT, il est souhaitable de mettre en place un audit pour bien diagnostiquer les risques RPS. Il s'agit de déterminer l'ensemble des actions nécessaires à la reconstitution du collectif de travail.

Un avis en ce sens a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Par ailleurs, la CFDT demande la mise en place d'un conseiller de prévention à temps plein pour l'administration centrale ; son rôle sera l'animation du réseau des assistants de prévention et la coordination de leurs actions.

Là aussi, un avis en ce sens a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.