

## Compte-rendu du CHSCTM exceptionnel COVID 19 et plan de relance en abattoir du 3 décembre 2020

### Beaucoup de questions sans réponses

À la demande des OS, un CHSCT-M exceptionnel a été convoqué pour traiter des sujets d'actualités autour de la crise du COVID-19 ainsi que du plan de relance et l'amélioration des conditions de travail en abattoir.

Ce comité technique ministériel était présidé par Patrick SOLER. Était également présent Xavier MAIRE nouveau chef du SRH.

**FO Agriculture** était représentée par Soizig BLOT, Emmanuel CHARASSE, François HOURS, Loïc PAYET, Blandine CORNU, et Mathieu PINSON

Il est à noter que la CFDT a souhaité refuser de voter les avis soumis au CHSCT-M sur l'amélioration des conditions de travail des agents du MAA et la clarification de certaines situations. Elle justifie son choix par des raisons de forme et son impossibilité de juger en séance de la pertinence des avis proposés. Selon le règlement de cette instance, le refus de vote n'existe pas, la CFDT s'est donc abstenue sur les avis concernant :

- La gestion des cas contact à risque et l'application « tous Anti-Covid »
- La baisse des objectifs de contrôles pour 2021
- Le télétravail des personnels administratifs et techniques dans les EPLEFPA
- Les personnels vulnérables et le télétravail
- Les tests antigéniques
- La réduction de la capacité d'accueil dans les établissements d'enseignement agricole
- La prise de température des élèves internes
- Les conditions de travail dans l'enseignement agricole et le nouveau protocole
- Les masques
- Les obligations de l'employeur en matière de fourniture de vêtements de travail
- Le plan de relance en abattoir pour l'amélioration des conditions de travail
- L'amélioration des conditions de travail en abattoirs : problématique des vitesses de chaînes
- L'amélioration des conditions de travail en abattoirs : locaux sociaux des services d'inspection
- La répartition de la prime exceptionnelle « COVID »

## Ordre du jour

### [Déclaration liminaire](#)

Réponses aux questions d'organisations du CHSCT-M

#### **POINT 1 – POINTS D'ACTUALITÉS » COVID-19**

Télétravail et situation sanitaire

Situation administrative des agents

Conditions d'inspections terrain

Avis votés par le CHSCT-M : mesures « COVID-19 », hors enseignement agricole

#### **POINT 2 - L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

Enseignement technique agricole

Enseignement supérieur agricole

Avis votés par le CHSCT-M : enseignant agricole

#### **POINT 3 – PLAN DE RELANCE ET SITUATION EN ABATTOIR**

Présentation des budgets dédiés au plan de relance en abattoir

Bilan du marché ergonomie

Situation sanitaire dans les abattoirs

Avis votés par le CHSCT-M : plan de relance en abattoir

#### **POINT 4 – QUESTIONS DIVERSES**

Qualité des masques distribués

Image de la notice des masques

Abattage des visons

Report de congés pour les agents des DDI

## Réponses aux questions d'organisation du CHSCT-M

### Raison du boycott

Le président du CHSCT-M ne souhaite pas polémiquer sur les raisons du boycott mais ne partage pas sa légitimité soutenue par **FO Agriculture**, la FSU et la CGT. Il appelle les représentants du personnel à ne pas se braquer pour des sujets de forme en les invitant à saisir toutes les occasions offertes par administration pour la tenue d'un dialogue social. Il demande aux OS de faire preuve de pragmatisme tout en déplorant le temps perdu suite au boycott de la dernière instance. En somme, le président du CHSCT-M se montre particulièrement paternaliste et moralisateur envers **FO Agriculture**, la FSU et la CGT à l'origine du dernier boycott.

**FO Agriculture** assume parfaitement la légitimité du boycott qui se justifiait par la volonté du président de l'instance d'expédier en quelques heures des sujets majeurs tels que la crise sanitaire et la situation particulièrement préoccupante dans les abattoirs.

### Refus de présenter aux voix certains avis

Le président du CHSCT-M rappelle qu'il se doit d'assurer la police de la séance.

Il se réserve donc le droit de ne pas mettre aux voix les avis jugés inappropriés et préconise leur réécriture.

**FO Agriculture** exprime sa divergence avec cette interprétation, le pouvoir de police n'est ni plus ni moins le fait d'assurer la bonne tenue des débats. Nulle part, dans les textes, il est indiqué que le président ait le pouvoir de refuser de mettre aux voix un avis. Cette décision donne à **FO Agriculture** un sentiment de décisions arbitraires, de dénie du rôle des OS et d'une mise en cause de leurs prérogatives. L'administration a été dans l'incapacité de justifier juridiquement ce refus...

Les OS ont donc obtenu le vote des avis refusés lors de la dernière instance.

### Suppléance de présidence

**FO Agriculture** déplore que ce CHSCT-M se soit tenu si tardivement en raison de l'agenda du président. Elle demande, avec la FSU, que soit prévue une suppléance comme l'indique les textes.

## POINT 1 – POINTS D'ACTUALITÉS COVID-19

### Télétravail et situation sanitaire

Le SRH appelle à la prudence au sujet de l'interprétation des chiffres présentés, ces derniers n'ayant pas été consolidés pour des raisons de réception tardive (la veille).

Le télétravail ne pouvant souffrir de conditions de travail dégradées au regard des objectifs fixés, la simple mise à disposition d'équipements informatiques ne suffit plus.

Les OS demandent donc, pour les agents concernés, des équipements complémentaires pour des conditions de travail à distance non dégradées, à savoir : téléphone, cartouches d'encre, papier, énergie ...

### Administration centrale (AC)

Pour la semaine 48, 85 % des 2 000 agents de l'AC étaient en télétravail. Près du tiers était en distanciel complet (5 jours sur 5) et la majorité était placée 4 jours sur 5 en télétravail. Depuis, le reconfinement, la tendance est au développement du travail à distance.

Depuis le début de la crise, seuls 70 agents auraient été contaminés par la COVID-19.

Huit agents ont été placés en isolement au cours de la semaine.

### Directions régionales

Toujours pour la semaine 48, en moyenne 67,5 % (2 000 sur 3 000) des agents des DRAAF/DAAF, hors DOM non reconfinés, avaient été placés en télétravail. Le pourcentage de télétravailleurs varie de 65 à 94 % dans les DRAAF.

Par ailleurs, 11 agents ont été placés en isolement et 86 cas d'infection ont été recensés.

Les OS s'interrogent sur les disparités importantes entre les structures. Elles regrettent l'absence d'harmonisation en matière de télétravail et souhaitent une clarification nationale entre les missions télétravaillables et celles qui ne le sont pas. Les OS préviennent l'administration des recours prévisibles des agents.

L'administration explique que le taux de télétravailleurs en services déconcentrés est plus bas notamment à cause des chiffres des DOM non confinés.

**FO Agriculture** rappelle que les départements d'Outre-Mer non confinés ou déconfinés sont tout de même soumis à l'état d'urgence sanitaire valable jusqu'en février.

Certaines DAAF ne respectent pas les instructions du MAA, qui prévoient la facilitation de la mise en télétravail en vue d'éviter la circulation du virus et la contamination des agents. **FO Agriculture** demande qu'un focus soit réalisé sur le télétravail en DAAF.

Le SRH devrait accéder à la demande de données complémentaires sur le télétravail dans les DOM. Par ailleurs, il confirme encourager le télétravail dans les DOM pour les raisons évoquées.

### Directions départementales interministérielles (DDI)

Sur les 24 000 agents enquêtés, 89 % disposent d'un ou plusieurs jours de télétravail par semaine pour une moyenne de 2,6 jours par semaine.

Par ailleurs, 836 infections par la COVID-19 ont été déclarées depuis le début de la crise sanitaire dont 93 au cours des 15 derniers jours.

### Situation administrative des agents

Le SRH rappelle qu'un tableau de synthèse sur la situation administrative des agents a été publié dans la FAQ « COVID ».

### Agents vulnérables ou vivants avec une ou des personnes vulnérables

Les OS saluent ce travail mais s'interrogent toutefois, sur la distinction incompréhensible entre ces deux termes. En effet, malgré le risque de ces derniers à contaminer leur conjoint, enfants, parents... et/ou de leur faire développer une forme grave de la maladie, il ne leur est pas autorisé d'être placés en ASA dans le cas où leurs missions ne seraient pas télétravaillables.

Pour répondre, le SRH se cache derrière le sacro-saint « cadre des directives interministérielles » ne permettant aucune marge de manœuvre. À croire que la voix du MAA n'est pas portée au niveau interministériel.

Les OS s'interrogent sur la durée de validité des dispositions applicables aux personnes vulnérables. Pour le SRH, elles s'appliquent jusqu'à ce que la circulaire les établissant soit abrogée.

### Cas contacts « Tous AntiCovid »

Malgré les nombreuses incitations gouvernementales pour installer « Tous AntiCovid » (affichages, spots TV/radio, sms,) la situation de cas contacts notifiés par l'application ne permet pas aux agents d'être mis automatiquement en isolement jusqu'à disparition du risque de contaminer leurs collègues et usagers.

Alors que cette application demande la mise en isolement, la consultation d'un médecin et la réalisation, dans les meilleurs délais, et propose même un numéro vert en cas de difficultés pour ce faire, seule l'information de cas contacts transmise par l'ARS ou la CPAM a valeur de mise en isolement dans le tableau de la synthèse des situations administratives présent dans la FAQ. À ce titre, certains directeurs demandent un retour au travail malgré la notification de « Tous AntiCovid ».

Le SRH confirme que seul un message de l'ARS, de la CPAM ou un certificat médical permet de placer un agent en isolement en raison des arbitrages interministériels non rendus. Le SRH semble donner priorité à l'attente d'un rendu d'arbitrage plutôt qu'à la santé des agents.

**FO Agriculture** dénonce cette situation ubuesque et demande la prise en compte immédiate de toutes les notifications de cas contacts par « Tous AntiCovid ». Les agents doivent bénéficier d'une ASA le temps nécessaire à la consultation d'un médecin et à la réalisation d'un test.

### Gestion des infections « COVID-19 »

Les OS demandent la saisie du CHSCT local pour chaque cas d'infection d'un agent par la COVID-19. En effet, même si la COVID-19 n'est pas reconnue comme une maladie professionnelle, il est nécessaire de disposer d'une traçabilité des actions menées en amont et en aval d'un cas d'infection conformément à la réglementation.

Le SRH s'engage à réfléchir à une doctrine en la matière, tout en objectant sa faible marge de manœuvre entre la confidentialité l'anonymat nécessaire et le secret médical.

### Conditions d'inspections terrain

#### Obligation de port du masque par l'utilisateur

Les OS saluent la prise en considération de leur demande de précisions sur le port du masque par l'utilisateur lors d'une inspection. La fiche « Inspection terrain » prévoit désormais : la conduite à tenir par les agents, les messages à faire passer sur le port du masque en amont de l'inspection et le refus de contrôle assimilé au refus du port du masque.

Elle prévoit, en outre, la mise à disposition de masques à l'attention des usagers contrôlés par l'inspecteur.

#### Restauration des inspecteurs

Les OS saluent également la mise à disposition de paniers repas à l'occasion de la fermeture du restaurant administratif de proximité. En revanche, aucune organisation n'a été prévue pour les inspecteurs en contrôle (puisque les restaurants commerciaux restent fermés). Les OS demandent la mise à disposition de paniers repas pour ces derniers. L'impossibilité de disposer d'une restauration et d'accéder à des sanitaires pendant les déplacements obligent les agents à réaliser leurs inspections sur une demie journée au lieu d'un jour complet. Ce qui impacte l'organisation des agents et des services.

### Avis votés par le CHSCT-M : Mesures « COVID-19 », hors enseignement agricole

#### AVIS n° 1 sur la gestion des cas contact à risque et l'application « Tous Anti-Covid »

Pour le gouvernement, l'application « Tous Anti-Covid » est un moyen de lutte contre le nouveau coronavirus en informant rapidement les personnes « cas-contact ». Or, cette application, que nous qualifions une nouvelle fois de liberticide, n'est pas en lien avec le travail des ARS et de la CPAM, lors de l'enquête « cas contact ». La santé des personnes signalées comme cas-contact par l'application est mise en danger puisque l'encadrement tend à leur demander, faute de justificatif des instances de santé, de rester au travail.

Le CHSCT-M demande que les messages reçus par l'application « tous AntiCovid » aient la même valeur que les messages des ARS et de la CPAM et que par conséquent, les personnes contactées se mettent systématiquement à l'isolement en attendant le résultat de leur test. Il demande que le tableau sur la position administrative des agents soit précisé en ce sens et que les chefs de service et d'établissement en prennent acte.

**POUR : FO/FSU - ABSTENTION : UNSA/CFDT**

#### AVIS n° 2 sur la baisse des objectifs de contrôles pour 2021

Le CHSCT M demande que les objectifs de contrôles soient revus à la baisse d'au moins 30 % pour l'année 2021. En effet, en raison de la fermeture des restaurants, les agents se retrouvent en difficulté pour déjeuner ou même se rendre aux toilettes. Les collègues se retrouvent donc contraints de n'effectuer qu'une seule inspection par jour, au lieu de deux habituellement.

De plus, les mesures de prévention contre la propagation du virus engendrent un surcroît de travail comme le démontre la fiche « contrôle terrain ». Enfin, cette diminution d'objectif atténuera la pression exercée par certains chefs de service, plus soucieux de leurs primes que de la santé de leurs agents.

**POUR : FO/FSU - ABSTENTION : UNSA/CFDT**

#### AVIS n° 3 sur le télétravail des personnels administratifs et techniques dans les EPLEFPA

La publication de la circulaire de la DGAFP du 29 octobre 2020 a défini les règles d'organisation du travail (télétravail et travail à distance) dans un contexte de confinement national. Or, le CHSCT-M constate que le télétravail n'est pas proposé partout aux agents et que les refus sont encore trop nombreux.

Le CHSCT-M déplore le faible déploiement de cette mesure de prévention essentielle et demande qu'une directive claire et précise du ministère soit adressée aux chefs de services et d'établissement. Elle doit leur rappeler que les recommandations de télétravailler 5 jours par semaine ne sont pas une option et ne relèvent pas d'une logique de volontariat dans un contexte de confinement national.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

#### AVIS n° 4 sur les personnels vulnérables et le télétravail

Le [décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) établit les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face aux risques de forme grave d'infection

au virus SARS-CoV-2, ainsi que l'actualisation de la liste des critères de vulnérabilité.

Le CHSCT M demande qu'une information précise soit faite à l'ensemble des personnels du ministère : administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement.

Nous rappelons que, pour sa part, la DGER s'était engagée lors du CTM du 5 novembre 2020, à diffuser un flash info avec un message à ce sujet, du chef de la sous-direction de l'enseignement technique. Le CHSCT M rappelle aussi que les personnels, notamment les enseignants, dont les missions ne sont pas télétravaillables, doivent être placés en autorisation spéciale d'absence.

## POINT 2 - L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

### Enseignement technique agricole

#### Situation sanitaire des établissements

La DGER indique disposer d'une adresse méil spécifique permettant aux établissements de faire remonter leurs cas d'infections par la COVID-19, survenus chez les apprenants ou les personnels. Ces données lui permettent de faire une veille et de communiquer sur le sujet. La semaine dernière, il a été observé une baisse du nombre de cas chez les apprenants et les personnels dans l'enseignement public et privé. Les régions les plus impactées restent Bourgogne-Franche Comté, Haut de France et l'Occitanie.

La DGER considère cette « tendance baissière » comme favorable avec comme incidence, moins de classes et d'établissements fermés.

#### RETEX « Télétravail »

La DGER assure avoir une véritable volonté à suivre et à inciter la mise en place du télétravail dans les EPLEFPA. Un courrier a été envoyé aux DRAAF en ce sens.

Le 16 novembre 2020, la DGER a lancé une enquête sur le télétravail à la suite de la demande exprimée lors du CTM du 5 novembre 2020. Elle concerne les 1 458 agents administratifs et les équipes de direction hors CPE. Pour mémoire, les agents d'État ou sur budget sont concernés.

Dans les grandes lignes, les résultats au niveau national sont les suivants :

- personnels d'État : 5 à 19 % de télétravail
- personnels sur budget 2 à 26 % de télétravail

Au niveau national, l'enquête montre une fourchette comprise, en moyenne, entre 4 et 21 % de télétravailleurs dans les établissements. Selon la DGER, ce résultat s'explique par l'obligation de mener des missions de service public d'accueil propre à l'enseignement. S'en suit une avalanche de chiffres sur le nombre de jours télétravaillés par catégorie de personnel (inexploitable en séance).

Parmi les freins à la mise en place du télétravail, il est évoqué, dans 60 %, des cas un sous équipement ainsi que des craintes de rupture du lien social. 50 % des personnels rapportent des difficultés à limiter leur temps de travail, 60 % de la fatigue, 70 % rapportent travailler plus qu'à la normale. Les résultats complets de cette enquête seront présentés au prochain CTM.

Pour **FO Agriculture**, ces résultats sont inacceptables. L'accueil du public et la crainte de l'isolement des agents ne sont que des prétextes pour empêcher les collègues des établissements d'enseignement, qui le demande dans leur écrasante majorité, de télétravailler alors que les consignes gouvernementales sont très claires à ce sujet.

Pour **FO Agriculture**, il faut que cesse l'opposition systématique des directions à ce télétravail exceptionnel, l'enseignement agricole doit prendre enfin sa part dans la lutte contre la propagation de l'épidémie en appliquant cette mesure 5 jours sur 5. IL y a en effet un consensus scientifique au sujet du télétravail qui est un facteur essentiel pour briser les chaînes de transmission.

## Tests antigéniques

Pour permettre aux enseignants de mener leurs missions en toute sécurité, l'enseignement agricole bénéficie du dispositif interministériel (ministère de l'agriculture, ministère de la santé, ministère de l'intérieur et ministère de l'éducation nationale) pour réaliser de tests antigéniques auprès de son personnel.

La DGER précise, pour mémoire, que les personnels d'éducation sont prioritaires pour bénéficier des tests PCR. Les tests antigéniques seront réalisés en cas d'impossibilité d'accéder aux tests PCR ou en cas de suspicion d'un cluster. La DGER rappelle que, seuls, les personnels des établissements sont concernés. Les apprenants en sont donc exclus. 20 000 tests et leurs équipements de prélèvement sont destinés à l'enseignement agricole.

Selon la DGER, ces équipements ne seront pas mis à disposition directement dans les établissements via le personnel infirmier. L'enseignement agricole pourrait bénéficier du dispositif de l'éducation nationale ou de celui mis en œuvre localement par les préfets comme par exemple des infirmiers libéraux. Dans ce contexte, selon la région ou le département, il pourra y avoir une certaine variabilité. Aucune harmonisation ne semble prévue sur le territoire national. Les tests antigéniques seront mis à disposition dès l'expression d'un besoin au niveau local selon les modalités définies au niveau du territoire. En revanche, une adresse mël a été créée pour faire remonter les difficultés de mise en œuvre de ce dispositif. Enfin, la DGER mènera une supervision au niveau régional sur sa mise en œuvre.

Pour **FO Agriculture**, encore une fois, le dispositif retenu est inacceptable. IL faut absolument que tous les personnels (30 000 agents pour 20 000 tests !) et tous les apprenants soient régulièrement testés conformément aux revendications portées par notre OS dans toutes les instances. Il est absolument nécessaire qu'il y ait une harmonisation nationale concernant le plan de dépistage et des moyens supplémentaires dédiés.

## AVIS n° 5 sur les tests antigéniques

Une campagne massive de tests antigéniques dans l'éducation a été annoncée début novembre, sans qu'elle ne soit encore réalisée, comme moyen de lutte contre la covid-19.

Le CHSCT M demande que soit déployé un véritable programme national de dépistage par tests antigéniques avec de réels moyens humains en personnels de santé et des moyens financiers supplémentaires permettant la

réalisation régulière de ces tests. Comme le précise l'avis du HCSP du 24 octobre 2020, qui se base sur les recommandations de la HAS, ces tests présentent un intérêt particulier pour détecter les porteurs de virus asymptomatiques et permettent un diagnostic précoce dans le cadre d'opérations à grande échelle. C'est pourquoi le CHSCT M demande que soient réalisés périodiquement, dans tous les établissements et pour tous les usagers (personnels, élèves, apprentis, adultes en formation, des tests antigéniques. Ces tests ne peuvent être réalisés par le personnel infirmier, compte tenu de leur charge de travail déjà très importante et d'un engagement interministériel écrit de mise à disposition d'équipes mobiles, mises en place en région au profit des EPLEFPA.

**POUR : FO/FSU/UNSA - ABSTENTION : CFDT**

## Fiches techniques, étude sur les masques, grilles d'autoévaluation

### Mise à jour des fiches techniques

Le coordonnateur du réseau des ISST rappelle que ces fiches sont des outils permettant de travailler sur la mise en œuvre des dispositifs de prévention du risque de contamination par la COVID-19. Les dernières mises à jour vont être transmises aux établissements via les DRAAF avec une forte préconisation. Elles portent essentiellement sur l'adaptation aux conditions climatiques d'hivers : les conditions d'hygiène sur les dispositifs d'aérations et de chauffage. En outre, des fiches pour certaines salles spécialisées ont été mises à disposition.

Les OS saluent la volonté de commencer à dissocier les différentes salles et espèrent d'autres fiches, particulièrement pour les laboratoires scolaires, les salles informatiques ou les salles ALESA, où le brassage d'apprenants est important.

### Impacts des masques sur les troubles de la voix

Le coordonnateur du réseau des ISST confirme que le port du masque est un facteur aggravant du trouble de la voix. En effet, son port nécessite une élévation du niveau de la voix chez les enseignants. Il engendre une diminution de 3 à 4 DB soit un doublement nécessaire du niveau de la voix ainsi qu'une diminution du niveau de la fréquence. En matière de prévention, il est préconisé de préparer sa voix (élément de base sur l'hygiène vocal). La nécessité de réaliser des pauses avec retrait du masque est évoquée.

L'humidification rapide des masques, notamment dans les DROM est rappelée.

À ce titre, des masques en soie sont recommandés, plutôt qu'en tissu qui sont de toute façon inefficaces mais dont le coût est moindre pour le MAA.

Pour mémoire, les demis masques transparents sont inefficaces, de même que les visières, en matière de prévention du risque de contamination

Les OS s'interrogent sur les modalités de mise en place de ces recommandations. Elles demandent, en outre, la mise à disposition d'amplificateurs de voix et l'obtention de masques inclusifs pour tous les enseignants. Enfin, un renouvellement des dotations de masques pour les enseignants est exigé depuis plusieurs semaines et une traçabilité qui permettrait d'éviter le fiasco des masques DIM.

### Grilles d'autoévaluation

Il est désormais proposé des grilles d'autoévaluation (internat, hygiène générale, salle de restauration, EPS) par les ISST, qui reprennent 5 critères : organisation générale, condition générale d'hygiène, salle de restauration, réutilisation de la grille internat, salle spécialisée intégrant l'éducation physique et sportive. Pour mémoire, ces grilles ont été créées à la demande du CHSCTM.

**FO Agriculture** salue ce travail utile à la prévention du risque COVID-19. Toutefois, elle regrette que leur utilisation ne soit pas rendue obligatoire. En effet, suite à la contamination d'apprenants ou de personnels, la responsabilité du chef d'établissement serait engagée en cas de non utilisation de ces grilles.

### Prise de température

Pour les OS, la prise systématique de température des apprenants est illégale. Il s'agit d'une entorse à la liberté et relève des données personnelles et médicales. Les OS demandent à revoir cette mesure et à faire diffuser une note pour faire cesser cette pratique.

### AVIS n° 7 sur la prise de température des élèves internes

Le protocole national pour les EPLEFPA indique que "Pour les internes, une surveillance de la température doit être organisée. "

Dans de nombreux lycées, la direction a interprété cette recommandation comme une obligation de prendre la température des élèves internes. Le protocole local prévoit la prise de température des élèves internes souvent par les AED, parfois par l'infirmier, par thermomètre infrarouge, soit le matin, soit le soir, soit même au moment de la pause méridienne à l'entrée de la cantine scolaire.

Elle est aussi parfois imposée aux personnels qui se rendent à la cantine, ce qui est inadmissible...

Dans [son avis du 28 avril 2020](#) (Contrôle d'accès par prise de température dans le cadre de l'épidémie à Covid-19 : le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) écrit : « *Eu égard à la performance moyenne de la détection des maladies infectieuses par la prise de température rapportée par la littérature scientifique, et à l'absence de sa fiabilité (dissimulation, résultats faussement rassurants) la pondération de l'atteinte aux droits des personnes au regard des bénéfices retirés ne semble pas, pour l'heure, à la faveur de cette mesure* ».

Il ajoute que, « *dans ses rappels sur la collecte des données personnelles du 06 mars 2020, la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) a précisé que la température corporelle d'une personne est une donnée relevant de la vie privée. Il s'agit d'une donnée pouvant être qualifiée de donnée de santé à caractère personnel et comme telle, elle fait l'objet d'une protection juridique particulière. (...) La nature de l'acte de mesure de la température et l'information sur la donnée ainsi recueillie doivent également être interrogées afin de déterminer les catégories de professionnels autorisées à les réaliser* ».

Au regard de l'avis du HCSP et des rappels de la CNIL, le CHSCT-M recommande que la mesure de prise de température systématique pour les internes soit abandonnée, a fortiori lorsque les AED sont chargés de la réaliser !

Il propose une nouvelle formulation du passage incriminé dans le protocole, susceptible de mettre les EPL en conformité avec l'avis du HCSP et de faire cesser les tensions liées à une interprétation problématique : « *Les établissements rappellent aux élèves, notamment internes, l'intérêt de mesurer leur température en terme de prévention, les invitent à consulter en cas de sensation fébrile, et plus généralement devant tout symptôme pouvant faire évoquer un Covid-19, l'infirmier qui pourra effectuer la prise de température, ou, en son absence, à mesurer à l'aide de thermomètres mis à leur disposition, eux-mêmes leur température.* »

**POUR : FO FSU UNSA ABSTENTION : CFDT**

### Respect des jauges dans les établissements

Les OS demandent un bilan concernant l'application des demies jauges par les établissements. EN effet, certains d'entre eux sont déjà dans une dynamique de reprise, avec un objectif de 100 % des apprenants en présentiel dès les prochains jours, au mépris des consignes gouvernementales, alors que les contaminations repartent à la hausse.

Pour **FO Agriculture**, il est inadmissible que les directions des établissements d'enseignement s'exonèrent, une nouvelle fois, des consignes nationales. Que font les CoHS ? Un message clair à ce sujet doit être adressé aux DRAAF par la DGER rappelant la règle en matière de jauge.

### AVIS n° 6 sur la réduction de la capacité d'accueil dans les établissements d'enseignement agricole

Le protocole sanitaire pour les établissements d'enseignement agricole a été « renforcé » le 6 novembre. Comme la DGER l'a souligné, l'ensemble des apprenants sont concernés, y compris les centres de formations.

« *Le plan de continuité pédagogique doit garantir au moins 50% des enseignements en présentiel pour chaque élève, étudiant de BTSA ou de CPGE. La limitation du brassage entre groupes d'apprenants est ainsi renforcée. [...] Les modalités possibles d'organisation sont : accueil des classes par roulement, accueil par niveau, accueil par filière, accueil en groupes restreints, ou travail à distance ... Des rotations pourront être établies sur la base d'une fréquence à déterminer. La volumétrie d'apprenants accueillis en internat sera un critère à bien observer pour le choix des modalités.* » Mais ce protocole renforcé est démenti par la lettre de la DGER aux directeurs et directrices d'EPLEFPA, qui indique: « *j'insiste sur le fait qu'un établissement avec une plus faible densité d'apprenants peut parfaitement garder l'organisation actuelle dès lors qu'elle permet le respect du protocole sanitaire mis à jour.* » Cela provoque, à tort, la non application de tout ou partie des instructions sanitaires, ce qui n'est pas acceptable.

Par ailleurs, les études scientifiques tendraient à prouver que les collégiens sont tout aussi sensibles au virus que les lycéens. Le CHSCT du MAA demande que les classes de 4ème et de 3ème soient également concernées par la limitation du brassage.

Enfin, pour continuer à enseigner « avec le virus », le CHSCT M réclame un vaste plan de recrutement tant la présence massive et urgente de personnels est nécessaire dans nos établissements où la présence des adultes ne cesse d'être réduite année après année, alors que les effectifs élèves se maintiennent voire augmentent dans plusieurs régions.

Le CHSCT M affirme que la règle doit être la même dans tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

### Impacts du télé-enseignement sur les conditions de travail des enseignants

Les OS attirent l'attention du SRH sur l'impact de l'enseignement à distance, sur les conditions de travail des enseignants.

Celui-ci a conduit à une augmentation considérable de la masse de travail à fournir et à des amplitudes horaires de plus de 10h. Cette situation induit un double sentiment d'épuisement et d'inefficacité auquel s'ajoutent l'effet destructeur de l'attribution de la prime COVID. Les OS alertent le SRH sur le mal être que traverse les enseignants aujourd'hui.

Pour **FO Agriculture**, il est inconcevable d'imposer la visioconférence comme modalité privilégiée d'enseignement à distance, c'est une entrave à la liberté pédagogique. Il est également hors de question que l'enseignement à distance conduise au non-respect des obligations réglementaires de service.

### AVIS n° 8 sur les conditions de travail dans l'enseignement agricole et le nouveau protocole

À ce titre, pour éviter une nouvelle dégradation de celles-ci :

- le CHSCTM rappelle que la visioconférence ne peut être imposée aux enseignants, car elle va à l'encontre de leur liberté pédagogique, d'autres dispositifs à leur choix permettent d'assurer le lien pédagogique avec les élèves et étudiant.es – comme la directrice générale le rappelle d'ailleurs dans sa lettre aux agents du 23 novembre ;
- le CHSCTM demande que l'enseignement en visioconférence simultanée avec un cours en présentiel soit proscrit ;
- le CHSCTM souligne qu'au-delà du fait que le télétravail implique une concentration importante, et de la multiplication des supports, pour les échanges dans le cadre du travail avec les élèves et l'équipe éducative (ENT, visio ou audioconférence, classe virtuelle, chat, courriers, courriels,...), les conditions de réorganisation du travail des enseignants et des élèves, dans le cadre de mise en place des jauges, peut amener à des doubles journées, ce qui n'est pas acceptable et n'est assurément pas viable sur la durée ;
- Le CHSCTM considère, dès lors que des points de vigilance s'imposent quand des temps d'enseignement mixtes, en présentiel et à distance, sont mis en œuvre (en particulier avec la baisse des jauges suite à la mise en place du protocole renforcé depuis novembre et toujours en vigueur) sur la limitation du temps et de la fréquence des heures de travail avec les élèves à distance (tout particulièrement en visioconférence), des plannings de travail des équipes des temps synchrone et asynchrone, avec des emplois du temps révisés en conséquence et non maintenus en l'état ;
- le CHSCTM demande, qu'au-delà des aménagements des examens, couplés à des allègements de programme

avec un cadrage national, puissent être impérativement mis en œuvre afin de ne pas augmenter le risque de RPS lié aux incertitudes de la période (pas de vision à moyen et long terme sur la tenue et l'organisation des examens, isolement, angoisse liée à la maladie).

En outre, le CHSCT M réitère sa demande d'expertise approfondie d'une des fiches opérationnelles : le mémento spécifique des salles spécifiques. En effet, cette dernière demeure trop imprécise dans nombre de domaines comme les séances de travaux pratiques ou les manipulations en laboratoire scolaire.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

## Enseignement supérieur agricole

### Situation sanitaire des établissements

Toutes les semaines, la situation sanitaire des écoles du supérieur agricole est remontée. La DGER remarque les difficultés à disposer d'information sur les étudiants. Néanmoins, la baisse des nouveaux cas, amorcée depuis 4 semaines, se poursuivrait chez les personnels. En effet, les cas baissent jusqu'à être absents dans 9 des 17 écoles. Enfin, l'état des écoles se stabilise malgré des situations difficiles ou dégradées.

La DGER indique avoir mené un recensement des personnels vulnérables et appelé l'attention des directeurs sur leur responsabilité et leur vigilance concernant l'impact psychologique et social de la crise. Par ailleurs, pour les étudiants en difficultés financières, elle rappelle que des aides sont mobilisables.

### État des lieux du télétravail

Les données concernant la mise en œuvre du télétravail dans les écoles du supérieur sont issues de l'enquête hebdomadaire de la DGAFP, avec les limites de son incomplétude, et des entretiens stratégiques menés avec les directeurs.

En parallèle, une enquête flash a été menée en début de semaine auprès des 11 écoles du public. Elle montre que 45 % de leur personnel sont en télétravail. Toutefois, des disparités ont pu être mises en évidence, 6 écoles dont 60 % des personnelles sont en télétravail, 3 écoles à 30 % de télétravailleurs et 2 écoles à 20 %. Des chiffres plus précis seront transmis prochainement aux membres du CHSCT-M.

Les OS expriment le besoin d'harmonisation du placement en télétravail. Elles mettent en garde le SRH sur l'isolement des personnels et des apprenants. De plus, elles s'interrogent sur la consultation des CHSCT à cette occasion.

Enfin, les OS attirent l'attention du SRH sur la nécessaire mise en place d'un accompagnement au retour en présentiel des personnels.

Par ailleurs, la DGER indique avoir mis en ligne, sur internet, une FAQ sur les conditions d'exercice pédagogique dans le supérieur au regard de la crise sanitaire. Elle rappelle qu'elles sont en cohérence avec les dispositions de l'enseignement supérieur non agricole, tout en les adaptant aux spécificités agricoles. Certaines activités pratiques ne pouvant avoir lieu en distanciel. Cette FAQ est actualisée au fil de l'eau et fera probablement l'objet d'une profonde mise à jour en janvier.

### RETEX « Sentiments sur l'enseignement à distance »

Une enquête sur le ressenti des personnels de l'enseignement agricole supérieur, sur l'enseignement à distance a été diligentée par la DGER. Cette enquête est menée par le professeur Grégoire THOMAS. Les premiers résultats feront l'objet d'une présentation en CNSERAV. Une fois la mission finalisée, un plan d'actions devrait être proposé en début d'année 2021. Le rapport sera alors remis et présenté en CHSCT-M.

Cette enquête porte sur la période allant du 15 mars 2020 à la fin de l'année universitaire dans l'optique de spécifier et de valoriser les initiatives des écoles du supérieur dans la mise en œuvre d'un enseignement à distance.

Les moyens d'enquête mis en œuvre pour collecter de l'information, ont été :

- lors des missions inter-école ;
- lors de rendez-vous au sein de chaque école ;
- à travers 3 questionnaires spécifiques à chaque population (administratifs, enseignants et apprenants).

Selon le professeur Grégoire THOMAS : « *après une phase de sidération, une mobilisation solidaire et collective a permis d'assurer les formations, les programmes et les cursus des étudiants. Des solidarités se sont mises en place tant sur les outils que sur les méthodes. Ceci a permis de renforcer le lien entre les métiers et les personnes. Il peut être désormais réalisé une capitalisation et une consolidation des innovations sur la base des efforts dont les personnels ont fait preuve. Néanmoins, l'importance du présentiel pour la socialisation, l'apprentissage du travail en équipe est indéniable. La pédagogie passe par l'humain. De plus, un besoin fort en matière de formation des personnels et des étudiants sur le distanciel et sur le développement pédagogique a pu être identifié. Au final, un grand pas vers la transition numérique et le tout distanciel, dans un cadre d'urgence en mode crash test, a été mené. Il faut maintenant assurer cette transition numérique dans un mode plus serein* ».

Pour les OS, ces premiers résultats semblent particulièrement optimistes, certainement édulcorés, par rapport à leurs propres remontées de terrain. En particulier, l'inquiétude persistante des enseignants et des apprenants sur la qualité de l'enseignement à distance montre bien la limite de celui-ci.

### Avis votés par le CHSCT-M : enseignant agricole

#### AVIS n° 9 sur les masques

Le CHSCT M a alerté l'administration, il y a plusieurs semaines, au sujet de la potentielle dangerosité des masques DIM, ce que le dernier avis de l'ANSES a confirmé. Le CHSCT M réitère donc sa demande, légitimée par l'étude de l'ANSES, d'une communication claire, sans délai et directe du MAA aux agents, leur indiquant de ne plus les utiliser. Il demande à nouveau que très rapidement des masques normés et traçables soient fournis aux agents, comme c'est le cas dans les autres ministères concernés.

En outre, le CHSCT M déplore l'absence de masques inclusifs promis par le ministère. A l'heure actuelle, trop d'établissements ne peuvent satisfaire les besoins des agents en situation de handicap et/ou qui encadrent des groupes d'apprenants aux besoins éducatifs particuliers. Il considère, par ailleurs, que la communication, non verbale, étant une donnée importante dans le processus d'apprentissage, la généralisation de ces masques, à tous les enseignants, est une mesure essentielle pour favoriser ceux-ci et améliorer les conditions de travail des enseignants.

Enfin, le CHSCT M se satisfait de la note des ISST sur l'impact délétère du masque sur la voix et demande, conformément aux préconisations de celle-ci, que des amplificateurs de voix soient à la disposition de chaque enseignant, formateur.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

#### AVIS N° 10 sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture de vêtements de travail

Selon l'article R4323-95 du code du travail : « Les équipements de protection individuelle **et les vêtements de**

**travail** mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. »

Pour éviter toute ambiguïté, le CHSCT-M demande que la note de la DGER du 19 février 2020, ayant pour objet le rappel à destination des EPLEFPA sur les obligations de l'employeur en matière de fourniture des équipements de protection individuelle, qui s'appuie, entre autres, sur cet article du code du travail, soit modifiée en mentionnant explicitement le terme *vêtements de travail* en matière de prise en charge par l'employeur.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

#### AVIS n° 11 sur le décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA et à leur formation restreinte (avis non mis aux voix par le président lors du CHSCT-M du 15 octobre 20)

Le CHSCT M s'oppose au projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte. En effet, ce texte marque une régression par rapport à l'équilibre trouvé en 2018 entre ces instances et les CHSCT-REA. Les futurs CSA régionaux et leurs formations spécialisées seraient ainsi vidés de leur substance au profit des CoHS, qui récupérerait une grande partie de leurs compétences. Même si l'administration s'en défend, il y a une réelle volonté de déposséder les CSA régionaux de la plupart de leurs attributions, telles qu'elles sont définies par le [décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020](#), ce qui est inacceptable. Le CHSCT M s'oppose résolument en particulier aux articles 9, 10, 11, 14, 15 et 23 du projet de décret, car ils relèvent de la compétence exclusive des CSA.

**POUR : FO/FSU ABSTENTION : UNSA CONTRE : CFDT**

## POINT 3 – PLAN DE RELANCE ET SITUATION EN ABATTOIR

La DGAL a menée, au cours de l'été, un RETEX sur la gestion de la COVID-19 à travers une enquête à l'attention des agents de direction des DDI.

**FO Agriculture** déplore qu'elle n'ait pas été destinée également aux agents concernés mais uniquement aux DDI. Sans concertation des agents en abattoir, les résultats sont biaisés.

### Présentation des budgets dédiés au plan de relance en abattoir

À la demande des OS, la DGPE présente des généralités sur le plan de relance dans le secteur agricole et plus particulièrement les budgets et les objectifs pour les entreprises du secteur de la viande et des abattoirs. Pour mémoire, le plan de relance sur 2021-2022 dispose de trois

priorités : compétitivité, économie et cohésion. Sa cohérence sera assurée au niveau régional par les DIRRECTE et les DRAAF/DAAF en charge de l'accompagnement des porteurs de projets.

Au regard des attentes de la société civile, les projets, pour être recevables, doivent concerner l'amélioration de la protection du bien-être animal. Selon la DGAL, cela se traduira par l'amélioration des conditions de travail, les 2 aspects étant liés.

Pour les OS, le secteur de l'abattage souffre d'une très mauvaise image. En particulier, certains grands groupes ne respectent pas le droit du travail, ce qui est à l'origine des difficultés pour recruter du personnel et de la forte baisse de consommation de viande. L'amélioration de l'image des établissements d'abattage passera par leur rénovation en profondeur et la réorganisation du secteur au niveau national. Les agents du MAA en abattoir souffrent de conditions de travail très difficiles, d'avantage dégradées depuis les 10 dernières années. En effet, l'augmentation des cadences, l'inefficacité des mesures de lutte contre les nuisances sonores, l'absence d'entretien des locaux mis à disposition des services d'inspection... sont à l'origine de mal être de nos inspecteurs. L'augmentation des TMS en est une bonne illustration.

Les OS proposent de profiter de ce plan de relance pour améliorer les conditions de travail dans les abattoirs et se proposent de travailler avec les professionnels du secteur pour l'élaboration de leur projet.

Afin de mieux mesurer le mal être des agents et le niveau de dégradation des conditions de travail dans ces établissements, les OS proposent la réalisation d'un état des lieux en vue de dégager un plan d'actions dont le financement serait assuré par le plan de relance.

La DGPE rappelle que toutes les dépenses qui concourent à l'amélioration de la protection animale sont éligibles au plan de relance. Il peut s'agir, par exemple, d'aménagement de l'espace de déchargement ou d'attente des animaux. Renforcer la protection animale dès leur entrée en abattoir.

Les dossiers des projets seront examinés par un comité dédié au niveau des DRAAF selon des lignes directrices de la DGPE et en étroite collaboration avec les DDecPP.

La DGAL confirme que les dossiers feront l'objet d'un avis des DDecPP visant à des investissements réalistes et suffisants en faveur des animaux. Les services pourront à ce titre apporter leurs expertises.

Pour les OS, un levier supplémentaire pour l'amélioration des conditions de travail des agents du MAA en abattoir serait de l'inscrire dans le protocole cadre à travers des exigences en la matière. Ces améliorations pourraient également être financées par le plan de relance.

Pour la DGAL, le protocole cadre ne semble pas être le point d'entrée approprié. En effet, il ne serait utile qu'à mettre à disposition des abattoirs les moyens humains d'inspection appropriés.

Pour **FO Agriculture**, les mesures proposées, par l'administration, apparaissent totalement déconnectées de la réalité du terrain.

### *Avis n° 12 sur le plan de relance en abattoir pour l'amélioration des conditions de travail*

Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévu par le ministère de l'agriculture ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salariés, de la société civile.

À la suite du constat d'une ambiance sonore excédant 50db, de la vétusté ainsi que de la taille des locaux des services d'inspection et les vitesses excessives des chaînes d'abattage, les services d'inspection en abattoirs sont particulièrement exposés à cette épidémie en raison de conditions de travail inappropriées. Le CHSCT du MAA demande que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agents dans le secteur de l'abattage.

Les 130 millions d'euros du plan de modernisation des abattoirs prévus, par le ministère de l'agriculture, ne répondent que partiellement aux nombreuses exigences concrètes et aux attentes des salariés, de la société civile. Étant donné les conditions de travail très difficiles des services d'inspection en raison, notamment, du bruit incessant, excédant bien souvent les 50 db, de la vitesse très élevée des chaînes d'abattage, de locaux souvent inadaptés, ces agents sont de ce fait particulièrement exposés aux risques de contamination. Le CHSCT M demande, par conséquent, que des solutions soit apportées dans le cadre du plan de relance pour régler cette situation. Notre devoir est d'utiliser ce plan de relance, comme levier pour améliorer les conditions de travail de nos agents dans le secteur de l'abattage.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

## **Bilan du marché ergonomie**

### **Le bruit**

Le coordonnateur du réseau des ISST confirme que le niveau d'exposition des agents en abattoir (80-90 DBA) est excessif. Il y a nécessité de réduire ce niveau sonore. Le dispositif de prévention préconisé reste les protections auditives.

Ces dernières doivent être mis en œuvre dès la création d'une chaîne ou lors de sa rénovation. Il enjoint le SRH de profiter des rénovations des outils d'abattage pour mettre en place des mesures de prévention des nuisances. Ces dernières disposent d'une littérature et d'entreprise (cabinet Ergo) apportant tous les conseils nécessaires notamment pour leur prévention au niveau des postes IPM.

**FO Agriculture** rappelle que de petits aménagements, peu coûteux, pourraient, dans un premier temps, permettre de diminuer le niveau d'exposition des agents : capotages, signaux lumineux plus que sonores, isolement de poste, pièges à bruit...

### **Avis n° 13 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : nuisances sonores**

Habituellement les nuisances sonores ne sont pas intégrées dans les conditions de travail du secteur de l'agroalimentaire. Pourtant le bruit est à l'origine de surdité, de dégradation de la santé tels que les troubles cardiaques, troubles du sommeil, troubles psycho-sociaux enfin il génère de la fatigue. Le bruit peut également masquer certains signaux d'alerte et être à l'origine d'accidents. Les agents sont contraints à une communication et transmission d'informations entre les divers interlocuteurs dans une proximité non compatible avec les mesures de prévention du risque Covid-19, induisant des risques accrus de contamination. Il est donc urgent de prendre des mesures de lutte en la matière ! Lors de l'enquête réalisée par la FSU de cet été sur la Covid-19 en abattoir, 83% des agents déclarent éprouver des difficultés pour communiquer du fait du bruit

L'INRS estime que pour un travail, demandant de la concentration, ce qui est le cas pour l'inspection sur chaîne, le bruit ne doit pas dépasser 50db. Il est évident que cette valeur n'est pas respectée dans les abattoirs !

**Le CHSCT M demande que dans les abattoirs disposant de relevés de bruit depuis moins de 3 ans, et qui ont des pics supérieurs à 50 db, des mesures d'affaiblissement acoustique collectives soit mises en œuvre rapidement comme le préconise l'INRS : capotage des machines bruyantes, pièges à bruit au-dessus des postes de travail, suppression des contacts métal/métal en les remplaçant par des contacts métal/plastiques, suppression des sirènes d'avancement de chaîne etc. Dans les autres abattoirs, nous demandons la réalisation de relevés de bruit conformément à la réglementation du travail avec un échéancier très strict dont nous souhaitons la communication.**

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

### **Les locaux des services d'inspection**

Le SRH confirme que la qualité des locaux des services d'inspection n'est souvent pas adaptée et rappelle la nécessité de mettre en œuvre des mesures correctives. À ce titre, le coordonnateur du réseau des ISST indique l'existence d'une littérature sur les conditions appropriées de ces locaux, fruit d'une collaboration entre le réseau des ISST et des RNA publiée en décembre 2017.

Les OS rappellent que les demandes locales de rénovation des locaux des services d'inspection ne se traduisent que très rarement de faits. Elles demandent un appui national sur la base d'une enquête réalisée dans les établissements d'abattage.

### **Avis n° 15 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : locaux sociaux des services d'inspection**

Le CHSCT du MAA demande au ministère de l'agriculture d'exiger des industriels que soit mis à disposition des agents affectés en abattoir des locaux décentes permettant le respect des mesures barrières en se rapprochant de la norme de 9 m2 par agent. L'enquête réalisée par la FSU fait apparaître que près de la moitié des agents jugent les locaux insatisfaisants : exigus, vieillissants, mal entretenus.

**Nous rappelons que le ministre dans son courrier aux abatteurs en date du 6 avril 2020 a demandé que « Les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites « barrières » puissent être observées en tout lieu et en toute circonstance ».**

Nous demandons donc qu'un état des lieux de ces locaux commandités par la DGAL soit réalisé par les directions départementales en collaboration avec les représentants des personnels et le réseau des ISST pour le début de l'année 2021.

**Nous demandons également que le MAA fasse appliquer la note de service n° 2013/8057 du 20 mars 2013 sur les protocoles cadres en abattoirs et notamment l'article 11 sur les locaux à usage administratif et technique réservés aux agents des services d'inspections. En effet, cet article prévoit que les abatteurs mettent à disposition des locaux «de surface suffisante », ce qui n'est pas le cas. Ainsi, les agents ne sont pas efficacement protégés du virus.**

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

### **Situation sanitaire dans les abattoirs**

La DGAL précise mener un suivi de la situation sanitaire vis-à-vis de la COVID-19 des abattoirs. Elle indique l'absence de dynamique spécifique sur leur situation suite au nouveau confinement. Depuis le 16 mars 2020, 53 abattoirs ont été concernés par des cas d'infection par la COVID-19 dont 24 ont été déclarés comme cluster..

Au cours des 15 derniers jours, 4 situations remontées, 7 cas confirmés chez les agents présents, 10 fermetures temporaires.

**Avis votés par le CHSCT-M : plan de relance en abattoir**

**Avis n° 14 Amélioration des conditions de travail en abattoirs : problématique des vitesses de chaînes**

Depuis une vingtaine d'années, les vitesses de chaîne ont considérablement augmenté allant jusqu'à 800 porcs/heure et 100 bovins/heure. Cette accélération des cadences a entraîné le développement de TMS chez les agents comme l'a démontré la thèse d'Amandine GAUTIER. Le ministère de l'agriculture a laissé faire cette dérive au détriment de la santé des agents alors que d'autres pays, comme le Danemark, ont limité ces vitesses de chaîne pour l'inspection, par exemple, 400 porcs/heure.

Par ailleurs, l'accroissement de la vitesse de chaîne s'est produite la plupart du temps sans agrandissement des halls d'abattage. Au-delà des conditions de travail dégradées, cette situation ne permet pas aujourd'hui de respecter les mesures de distanciation nécessaires à la prévention du risque COVID-19.

Le CHSCT M demande que les chaînes, à forte cadence, soient dédoublées ou ralenties afin de ne pas mettre en danger la santé des agents avec des plafonds de 400 porcs/heure et 30 bovins/heures. De plus, celles-ci permettraient, entre autre, de respecter les mesures de distanciation. Lors de la création ou de la rénovation de nouvel outil, ce paramètre doit être un élément pris en compte dans la délivrance d'agrément sanitaire.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFTD**

**POINT 4 - QUESTIONS DIVERSES**

**Qualité des masques distribués**



**FO Agriculture** s'étonne de l'indication portée sur la notice d'utilisation de la dernière distribution de masques en administration centrale. Il est indiqué « *Si vous êtes malade, ce masque n'est pas adapté. Demandez l'avis à votre médecin* ».

**FO Agriculture** s'interroge sur la protection apportée par ces masques aux agents concernés. De plus, **FO Agriculture** déplore l'origine chinoise de ces masques.

**Abattage des visons**

Le SRH rappelle les conditions de survenu de cet abattage. Il indique l'absence de résultats positifs sur les analyses menées sur les prélèvements des agents concernés à l'ANSES. Les agents ayant participé à celui-ci ont été placés à l'isolement et un accompagnement psychologique a également été déployé.

**FO Agriculture** indique que cette intervention a généré un stress important chez les agents par manque de cohérence dans la gestion de celle-ci par l'administration. En effet, les agents ont été exposés, non seulement au virus mais ils ont dû faire face également aux associations de protection animale et affronter la médiatisation importante de cette opération. Cette situation n'est pas acceptable.

**Report de congés pour les agents en DDI**

Le SRH rappelle que la gestion des agents en DDI est désormais de la compétence du MI. Toutefois, des discussions sont en cours avec celui-ci, pour rappeler les prérogatives du MAA concernant les agents en AC et en DRAAF.

**AVIS n° 16 sur la répartition de la prime exceptionnelle "COVID" (avis non mis aux voix par le président lors du CHSCT-M du 15 octobre 2020)**

Le [décret n° 2020-570 du 14 mai 2020](#) permet aux employeurs de l'État de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles - dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19 -, pour assurer la continuité des services publics. Les critères d'éligibilités à cette prime au sein de notre ministère ont été définis dans la [note de service n° 2020-352 du 10 juin 2020](#).

En outre, elle n'était pas spécifiquement ciblée pour les emplois de direction. Il est même indiqué dans cette note qu'elle est [...] ouverte aux emplois de direction [...] si le surcroît d'activité supporté va au-delà de ce qui est attendu d'un cadre en situation de crise. Or, le retour des agents dans les structures est consternant. Cette prime a été principalement versée aux cadres, sans concertation avec les partenaires sociaux. Le CHSCT M condamne cette pratique qui a été à l'origine de RPS dans les services et demande qu'une revalorisation soit mise en place pour tous les agents mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de ramener de la sérénité dans les communautés de travail.

**POUR : FO/FSU/UNSA ABSTENTION : CFDT**

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)

