

## Compte-rendu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 22 avril 2021

Le CHSCT-M était présidé par M. Patrick SOLER, était présent pour le SRH M. Xavier MAIRE, pour la DGER Mme PERS PHILIPPOUX, pour la DGAL M. Charles MARTINS FERREIRA, les ISST.

**FO Agriculture** était représentée par Soizig BLOT, Emmanuel CHARASSE, Loïc PAYET, Mathieu PINSON, Yoan LE LOUARNE et Louise GLOOR

### Ordre du jour :

Actualités Covid-19

Bilan septembre 2019 - octobre 2020 de la cellule de signalement des discriminations

Présentation du rapport d'activité des ISST 2019 et 2020

Point Brexit

### Suite aux déclarations liminaires

L'administration entend la demande de l'intersyndicale FO-FSU-CGT de réunir cette instance sur deux demi-journées distinctes tant que celle-ci se déroule en visioconférence.

Les objectifs du plan national de prévention doivent se poursuivre. Un état des lieux de son avancement sera fait lors d'une prochaine séance.

Le baromètre social sera également présenté lors de la réunion du CHSCT-M du mois de juin.

Une information RH va être faite afin de rappeler l'existence de la cellule de lutttes contre les discriminations, son rôle ainsi que les modalités pour la saisir.

### I - Actualités COVID-19

#### Sujet transversaux

La FAQ de la DGAFP a été remise à jour le 21 avril 2021.

Le plan de vaccination : le ministère met en place son plan vaccinal. Il concernera les agents en administration centrale, en direction régionale, les opérateurs et l'enseignement agricole. Les agents en DDI seraient intégrés au plan vaccinal du ministère de l'intérieur.

Il répond aux critères nationaux de la vaccination. Il s'appuie sur la logistique de la MFP et de la médecine de prévention de la MSA. Le problème est qu'elles n'assument plus son rôle dans nombre de départements. Il reste tributaire de la quantité de vaccins disponible.

L'administration a fait une demande pour intégrer les agents chargés des contrôles et en contact avec le public.

Le MAA espère pouvoir le débiter début mai.

Pour **FO**, le MAA doit être facilitateur pour permettre aux agents, répondant aux critères de la stratégie nationale, de se faire vacciner dans les centres à proximité de leur lieu de travail. En effet, les créneaux horaires proposés sont souvent en semaine et sur les horaires de travail. **FO** demande que des autorisations d'absence soient octroyées comme c'est le cas, par exemple, pour le don de sang.

La vaccination est susceptible d'entraîner des effets secondaires indésirables tel que maux de tête, fièvre, fatigue etc. qui peuvent conduire à un arrêt de travail. **FO** demande que le jour de carence ne s'applique pas dans cette situation. Cela pourrait, en effet, constituer un frein à la vaccination et aller à l'encontre de la protection collective.

Selon l'administration, la DGAFP a donné des consignes de « souplesse » concernant cette question. Sans directive plus claire, les directions feront comme elles l'entendent. Ce qui n'est pas acceptable pour FO, car il risque d'avoir un manque d'équité pour les agents.

#### La situation en outre-mer

##### - Situation sanitaire en Guyane au 9 avril 2021

En Guyane, la circulation du virus est en augmentation depuis 4 semaines.

Cette hausse concerne majoritairement l'île de Cayenne et le secteur des Savanes. La situation est calme dans les autres secteurs. Cette nouvelle hausse est à relier avec la hausse de la circulation des variants qui se poursuit également. Le variant V3 dit brésilien est majoritaire parmi les souches circulant en Guyane.

Au 6 avril, le taux de reproduction effectif (R effectif) des cas confirmés était estimé à 1,45[1,27-1,63], inférieur à la semaine précédente traduisant un ralentissement de la pente de la courbe épidémique. Toutefois, le R effectif reste supérieur à 1 ce qui est cohérent avec la poursuite de la tendance à la hausse.

Au 6 avril, 10 572 personnes ont été vaccinées pour au moins 1 dose, soit une couverture vaccinale de 3,6% et 1,8% pour deux doses.

Depuis le 30 mars, la vaccination a été élargie à toutes les personnes de plus de 30 ans.

Surveillance génomique des variants en Guyane : depuis le début de la surveillance, les analyses et investigations épidémiologiques ont permis de détecter :

- 57 cas de variant V1 dit britannique, dont 40 sur l'île de Cayenne et 11 à Kourou ;
- 200 cas de variant V3 dit brésilien dont 182 sur l'île de Cayenne.

En semaine 13, le variant V3 dit brésilien représentait 76% des prélèvements criblés et/ou séquencés et le variant V1 dit britannique 11%. L'incidence régionale s'élève à 83 cas pour 100 000 habitants et le taux de positivité à 4% alors que le taux de dépistage a augmenté. Les nouvelles hospitalisations et les admissions en réanimation sont stables. Les passages aux urgences étaient en hausse, tandis que les consultations en médecine générale étaient en baisse en S13. Un nouveau décès est à déplorer en S13.

Au niveau de la DAAF de Guyane, aucun cas COVID ou contact n'a été noté depuis au moins un mois. En revanche, deux cas COVID ont été relevés, la semaine 9 au lycée agricole de MATITI mais pas de demi-jauge encore appliquée.

Le nombre d'agents en télétravail est de moins de 5 % avec, en moyenne, deux jours par semaine. La distribution d'équipements de protection individuelle se fait régulièrement ainsi que le rappel des règles de distanciation.

##### - Situation sanitaire en Martinique au 25 mars 2021

La situation en Martinique a évolué plus particulièrement avec la propagation de 3 variants dont le variant anglais qui représente 67% des cas de contamination sur l'île. Les cas de contaminations qui sont en augmentation régulière s'établissent courant mars autour des 400 cas. 7 clusters sont en cours d'investigation sur l'île. Le préfet a instauré un couvre-feu à compter du vendredi 26 mars de 22h à 5h. Les motifs impérieux restent nécessaires pour les voyages entre la métropole et la Martinique. Ceci, dans les deux sens, avec test PCR 72H avant le départ puis septaine à l'arrivée suivi d'un nouveau test à l'issue.

Pour ce qui concerne la situation à la DAAF, aucun agent n'a été testé positif. Quelques alertes de cas contact ont été faites mais les résultats des tests se sont révélés négatifs. Le télétravail est accordé aux agents qui en font la demande, soit environ 35% de l'effectif.

##### - Situation sanitaire à la Réunion au 26 mars 2021

A la Réunion, la situation sanitaire est suivie chaque jour par la préfecture et l'ARS qui informent, chaque semaine, par des communiqués de presse, l'ensemble de la population. Le taux d'incidence est stabilisé aux alentours de 109 pour 100 000 habitants. Les cas COVID-19 recensés sont en très grande majorité locaux (89,6%) et non pas importés. Il n'y a pas eu de 2ème confinement depuis celui du mois de mars 2020, mais le préfet a instauré un couvre-feu généralisé (de 18h00 à 5h00 du matin) prolongé jusqu'au 5 avril 2021.

Une attestation pour motif impérieux est toujours nécessaire pour voyager à la Réunion (dans les deux sens) et des tests PCR sont obligatoires avant de prendre l'avion et après 7 jours d'isolement. Dans ces conditions, le nombre de vols passagers a été fortement réduit chaque semaine.

Les cas de variants sud-africain et britannique ont été détectés et représentent 61,2% des cas testés positifs. Les consignes sanitaires et les gestes barrières ont été renforcés. Toutes les mesures sanitaires (port du masque, distribution de gel hydroalcoolique, lavage des mains) et de distanciation physique (dans les bureaux, en salle de réunion ou en salle de restauration, généralisation des visioconférences) ont

été mises en œuvre ainsi qu'une désinfection quotidienne des bureaux par une entreprise de nettoyage.

Depuis le début de l'épidémie, le 17 mars 2020, un seul agent de la DAAF a été testé positif à la COVID-19, les cas contacts ont tous été testés négatifs. Cet agent a pu reprendre son activité au bout de la semaine d'isolement, après un nouveau test négatif. Depuis le mois de septembre 2020, des modalités de télétravail spéciales « COVID-19 » ont été mises en œuvre à la DAAF et ont été renforcées depuis cette période, en application des directives du PM et du MAA. Chaque agent de la DAAF, qui en a fait la demande, a pu bénéficier de 1, 2 ou 3 jours par semaine de télétravail. Tous les agents ont pu être équipés d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable professionnels. Des instructions ont été adressées à tous les agents sur les modalités de télétravail.

Lors de la semaine 11, 60 agents (sur une communauté de 136 agents à la DAAF) ont été en télétravail, soit de 3j/semaine (12 agents), soit de 2j/semaine (23 agents), soit de 1j/semaine (24 agents). 1 agent est en télétravail 5j/semaine pour des raisons médicales.

**FO** rappelle qu'à La Réunion, parallèlement à la COVID 19, il y a également une épidémie de dengue qui contribue également à la tension hospitalière. De plus, les établissements scolaires n'ont pas été fermés et le calendrier scolaire maintenu.

#### - **Situation sanitaire en Guadeloupe au 26 mars 2021**

La situation épidémiologique est beaucoup moins tendue en Guadeloupe que dans la plupart des départements en métropole, les restaurants et tous les commerces sont ouverts, le couvre-feu commence à 22 h.

La DAAF de Guadeloupe a connu des cas positifs à la COVID 19 en semaine 10 et, concomitamment, une alerte sur des cas contact.

Au siège, en Basse-Terre, la DAAF a été impactée par un cluster privé. Deux agents positifs (et symptomatiques) se seraient contaminés à la même source lors de leurs congés. Ils ont ensuite généré des cas contact parmi leur sphère d'amis. Or, il s'avère que tous travaillaient à la DAAF. A noter que ce cluster privé a touché, selon le même mécanisme, la DEAL et l'ONF, hébergés dans le même bâtiment que la DAAF. La DAAF a été en lien quotidien avec l'ARS, qui n'a pas considéré que la DAAF constituait un cluster, aucune contamination n'ayant été mise en évidence au sein de la DAAF.

Dans l'antenne des Abymes, un agent détecté positif lors d'un contrôle (privé) de routine a conduit à isoler plusieurs de ses collègues en tant que cas contact potentiels. Aucun ne s'est révélé positif.

Là encore, la situation a été gérée en lien avec l'ARS et aucune contamination n'a eu lieu au sein de la DAAF. Il est à souligner que la DAAF isole les cas contact potentiels avant même que l'ARS n'ait réalisé l'enquête de tracing.

Sur consigne préfectorale, des mesures de dédensification de l'occupation des locaux ont été mises en place à compter du 8 mars. Du télétravail exceptionnel a été proposé aux agents volontaires depuis le 8 mars. Ce mécanisme concerne principalement les agents occupant des bureaux doubles ou des agents déjà télétravailleurs.

Cette mesure concerne 31 agents (sur 99), autorisés à télétravailler un ou deux jours par semaine dans ce cadre. Concernant la campagne de télétravail de 2021, les possibilités de télétravail de routine sont prévues dans le RIALTO, qui a été modifié sur la base des propositions d'un groupe de travail interne. Le nouveau RIALTO a été validé en comité technique le 18 mars.

#### - **Situation sanitaire à Mayotte au 26 mars 2021**

La situation sanitaire à Mayotte, après avoir connu une forte dégradation dans le courant du mois de février, conduisant le préfet de Mayotte à reconfiner le territoire, s'est améliorée, ensuite de manière significative.

Dès le 15 mars, les écoles primaires ainsi que les établissements du second degré ont rouvert avec demi-jauge et protocole à l'appui. Il en a été de même pour les commerces non essentiels ainsi que les guichets de l'administration depuis le 22 mars avec protocole strict. Le télétravail à haut niveau reste de mise. Le taux de présence est de 45% à la DAAF pour la semaine écoulée. Aucun cas COVID n'a été noté courant mars 2021. Le télétravail s'est déployé grâce à l'acquisition de matériel informatique mis à la disposition des agents dont les missions le permettent.

La DAAF reste particulièrement vigilante sur le respect des gestes barrières et des mesures de distanciation que l'immense majorité respecte et fait appliquer. Selon les missions des agents, notamment ceux en situation de recevoir du public et d'avoir des interactions sociales plus importantes, une part importante des agents a pu avoir accès à la vaccination.

**FO** fait remarquer que dans les outre-mer les infrastructures hospitalières limitées font que le taux de tension est un facteur à regarder de très près.

En effet, des transferts de patients entre DOM ou vers la métropole sont lourds à mettre en place. **FO** demande également un point précis sur les fermetures de classes ou d'établissements pour l'enseignement agricole en outre-mer.

## DGAL

**SIVEP** : des cas contact et des cas positifs ont été déclarés, mais aucun cluster n'a été identifié.

Ces cas nécessitent une réorganisation du travail mais cela est difficile sur les cycles capitaineries.

Les cas COVID ont désorganisé les processus à l'importation, en effet les SIVEP se sont retrouvés avec un nombre insuffisant de vétérinaires pour la signature des documents, les dossiers ont dû être validés à distance.

La configuration des locaux n'a pas facilité la distanciation physique recommandée.

**Abattoir** : il n'y a pas de remontés de difficultés rencontrés mais un site a été identifié comme cluster à Saint-Gaudens, en Haute-Garonne, après plusieurs cas positifs chez les agents opérateurs et un agent des services vétérinaires. Il a fallu agir dans l'urgence pour assurer la suppléance.

La DGAL a demandé au comité interministériel COVID (CIC) de reconnaître les agents en abattoirs comme prioritaire au même titre que les opérateurs du privé dans le cadre du plan de vaccination. L'administration est toujours dans l'attente de la réponse.

**FO** alerte sur les remontés des cas positifs, qui ne sont pas tous pris en compte par la centrale. En effet, nous avons eu connaissances de cas positif qui n'ont pas été déclarés, de plus la gestion des cas contact n'a pas été correctement appliquée. Dans l'attente de l'appel de l'ARS, la détermination de ceux-ci reste à l'appréciation du chef de service sans critères définis, ce qui entraîne des situations ubuesques.

De plus, une pression est mise sur les agents afin de maintenir les services d'inspection et d'effectuer des remplacements en abattoirs lors de cas positifs dans les équipes d'inspection.

La DGAL conseille aux DDI de contacter les médecins de prévention pour les aider à gérer ces situations de cas en abattoirs.

## Enseignement

### - Enseignement technique

La DGER réaffirme que son principal objectif est avant tout la sécurité des apprenants ainsi que des personnels. Elle confirme qu'elle continuera à s'aligner sur les décisions prises par MENJ.

C'est le principe de subsidiarité qui continue à s'appliquer et le dialogue social ! Concernant les mesures de prévention contre le virus, 2 autotests seront fournis chaque semaine aux enseignants. Les élèves n'en n'auront qu'un par semaine, sans que l'on sache, à ce stade, comment ils pourront concrètement se tester. La conservation des tests n'est pas possible au-delà de 25°C, ce qui ne va pas sans poser de problème pour la période estivale qui débute et dans les outre-mer.

Concernant les conditions de la reprise des cours en présentiel, aucune information à ce stade concernant l'application de la demi-jauge, la fermeture de la classe au premier cas avéré, la surveillance de la qualité de l'air à l'intérieur des locaux et son assainissement ou bien encore les modalités d'examen.

### - Enseignement supérieur

La DGER rappelle que l'accueil des étudiants en présentiel est possible, dans la limite de 20% de l'effectif total, chaque jour avec une jauge de 50% dans les locaux. Le télétravail est de l'ordre de 50% en moyenne sur tout le territoire. Après une dégradation de la situation épidémique, avec des taux proches de ceux de l'automne, l'administration évoque une chute des nouveaux cas depuis une quinzaine de jours. Les tests antigéniques continuent à être déployés mais la DGER a annoncé que des autotests seraient également disponibles dans une circulaire en date du 16 avril. Les personnels ainsi que les étudiants auront accès gratuitement à un autotest par semaine. Ils seront déployés dès le 26 avril. Les CHSCT locaux doivent être consultés sur la politique du testing par autotest. Enfin, la représentante de la DGER a confirmé la possibilité, pour les étudiants, de bénéficier du « chèque-psy ».

Pour **FO**, la reprise en présentiel est très prématurée puisque les établissements scolaires ont été fermés alors qu'il y avait en moyenne 20 000 contaminations / jour et qu'ils rouvriront dans un contexte épidémique proche de 30 000 contaminations / jours ! Depuis plus d'un an, rien n'a été fait ou si peu. **FO** avait demandé, lors du CHSCT-M d'août 2020, que les rentrées scolaire et universitaire soient repoussées pour sécuriser les établissements car rien n'avait été entrepris durant l'été.

Elle demande :

- l'ouverture des établissements conditionnée à un seuil de contamination maximum de 5 000 cas/j ;
- la généralisation des demi-jauges dans l'ensemble des établissements y compris dans les classes de 4ème et 3ème ;

- la fermeture de la classe dès le premier cas de COVID-19 avéré (élèves comme personnels) ;
- le port obligatoire du masque chirurgical pour tous les personnels comme pour les apprenants ainsi que la mise à disposition de masques FFP2 pour les personnels qui en font la demande ;
- la généralisation de la vaccination à tous les personnels, quel que soit son statut sans condition d'âge ;
- la généralisation de capteurs de CO2 dans tous les locaux accueillant du public ainsi que des purificateurs d'air ;
- les tests massifs deux fois par semaine comme annoncé par le ministre de la santé.

Plus globalement, elle avait revendiqué, dès 2020, que l'Etat s'engage financièrement au côté des collectivités locales pour accroître les points d'eau, les locaux afin d'avoir des effectifs-élèves plus réduits (la France est l'un des pays de l'OCDE où les effectifs par classe sont les plus importants) afin de limiter le brassage et le risque de contamination par les aérosols ainsi qu'un plan de recrutement massif de personnels d'enseignement, d'accompagnement des élèves en situation de handicap et de surveillance.

Au sujet des examens, elle dénonce la rupture du principe d'égalité. Il n'est pas acceptable que seul les baccalauréats général et technologique aient vu leurs épreuves aménagées. Quid du bac-pro, du DNB ? De nombreuses épreuves terminales sont maintenues alors que certains élèves ont pu bénéficier de tous leurs cours en présentiel alors que d'autres non. Ce constat s'applique hélas aux autres diplômes tels que le CAPA ou le BTSA. En effet, comment maintenir des épreuves écrites ou orales alors que la France est l'un des pays où la situation épidémique est la plus critique et où aucun investissement n'a été réalisé ? Cette incertitude est insupportable pour les enseignants qui éprouvent les pires difficultés pour boucler des programmes pléthoriques, c'est source de stress et de mal-être. Il est urgent pour le MAA de prendre des décisions claires pour les diplômes de son ressort.

Pour **FO**, cela fait un an que nous sommes dans cette situation et on constate un épuisement des agents.

Lors de cette dernière période de confinement, les PCA n'ont pas été activés, on l'entend bien, ce qui engendre une pression importante sur les agents pour la continuité des contrôles. Nous constatons également que la tension, avec les usagers, augmente lors des contrôles.

## II - Bilan septembre 2019 - octobre 2020 de la cellule de signalement des discriminations

La cellule de discrimination externalisait les premières écoutes qui se faisaient par l'IAPR et « Allo discrim ». Suite au nouveau marché, c'est « Allo discrim' » qui effectue la première écoute et en cas de besoin de soutien psychologique, les agents seront orientés vers l'IAPR.

Un arrêté, en date du 13 mars 2020, a augmenté le périmètre de la cellule, il est prévu une remise à jour de la plaquette d'information.

Sur le bilan, nous pouvons remarquer qu'il y a une augmentation de signalement sur 2020. Sur 53 signalements voici la répartition, un signalement pouvait évoquer plusieurs critères de discrimination :

- harcèlement moral : 31 => 48 % ;
- manquement à l'obligation de sécurité : 15 => 23 % ;
- discrimination y compris harcèlement discriminatoire : 10 => 17 % ;
- inégalité de traitement : 6 => 9 % ;
- harcèlement sexuel : 2 => 3 %.

On constate que la moitié des signalements concerne le harcèlement moral.

De ces signalements, 10 concernent une potentielle discrimination sur les critères du handicap, de l'état de santé et de l'activité syndicale.

Pour **FO**, en 2020, les représentants syndicaux ont été très sollicités à leur dépend, avec la crise sanitaire et la tenue des instances qui en découlaient, cela leur était parfois reproché et a eu un impact sur leurs missions.

Nous pouvons déplorer des manques concernant les délais de traitement.

Le défenseur des droits peut apporter un complément à cette démarche d'appel de la cellule de discrimination.

Il est important de renforcer la communication sur cette cellule. En effet **FO** souligne qu'elle est très peu connue des agents. Très souvent, **FO** les oriente vers celle-ci afin de les aider dans leur mal être lorsqu'ils subissent une situation de discrimination.

## III - Présentation du rapport d'activité des ISST 2019 et 2020

En raison de la crise sanitaire, les ISST n'ont pas pu réaliser autant d'inspections que l'année précédente mais ils ont pu davantage participer aux instances locales grâce à l'utilisation de la visio-conférence.

Les réunions à distance ont permis une meilleure concertation entre ISST et améliorer l'expertise, mais il est important de reprendre les formations notamment celle des SST et s'orienter vers la prévention primaire et collective.

Pour **FO**, il y a plusieurs éléments qui posent question, notamment dans le rapport de 2020. Concernant le traitement des alertes pour danger grave et imminent (DGI), le décret 82-453 cadre précisément cette procédure dans les articles 5-5 à 5-7, il y a automatiquement une enquête du CHSCT de proximité. À la page 7 dudit rapport, on s'aperçoit que, dans l'exemple choisi d'une enquête en abattoir, ce sont les ISST et le RNA qui ont été à la manœuvre pour orienter l'enquête, ce qui n'est pas réglementaire. Pire, en ce qui concerne les alertes pour DGI, dans le cadre des établissements d'enseignement et de formation, celles-ci n'ont même pas été traitées ! Ce sont les ISST qui ont apporté leur analyse. Jusqu'à quand les DRAAF, qui président les CHSCT locaux, vont-elles continuer à braver la loi en bloquant systématiquement le droit d'enquête des CHSCT de l'enseignement ?

À la page 8, les ISST se félicitent de la collaboration entre les personnels et les directions dans l'élaboration des PCA et PRA. Ce n'est pas ce qu'a constaté **FO** sur le terrain, notamment dans l'enseignement, où les CoHS ont eu peu d'influence. Quant aux CHSCT régionaux de l'enseignement agricole, véritables instances de proximité, il n'ont pas été invités à donner leur avis, comme c'est pourtant la règle (article 60 du décret 82-453). Au total, les instances ont été informées, dire qu'elles ont collaboré, c'est très largement une contre-vérité. Ce constat s'applique également au CHSCT ministériel dont les avis sont restés lettre-morte, notamment au niveau des règles de sécurité qui ont présidé à la reprise d'activité, alors que c'est sa mission essentielle de procéder à l'analyse des risques (article 51).

**FO** est en revanche en accord avec les constats des ISST concernant la mise de côté de la gestion des autres risques que la COVID, en EPL notamment. Pour les inspecteurs, le constat est « alarmant ». Cette critique en creux des CoHS rejoint le constat de **FO**. Ces commissions hygiène et sécurité ne fonctionnent pas, la preuve en est faite par les observations du rapport. Pourtant, le MAA s'apprête à leur confier toutes les compétences d'un CHSCT local mais sans en donner les moyens aux membres qui y siègeront, ni en termes de temps syndical ni en termes de formation... Ça promet !

À la page 9, les ISST prétendent que la mise en place des SGC a constitué un plus au niveau de la politique de prévention. Là encore, ce n'est pas ce qu'a constaté **FO** sur le terrain.

**FO** a d'ailleurs été à l'origine d'un avis voté à la majorité lors du CHSCT-M de février 2021 qui mettait en évidence que, depuis leur mise en place, la prévention, notamment dans le cadre de la crise sanitaire, était très difficile à mener.

À la page 11, les ISST affirment que le dialogue social a été soutenu. Là encore, ce n'est pas le constat du terrain mais le décalage vient du fait que les ISST n'ont pas la même conception du dialogue social que les représentants des personnels. Pour les ISST il s'agit, comme ils l'écrivent, d'avoir « des temps d'expression et d'échanges » alors que les OS veulent que leurs préconisations soient prises en compte par l'administration afin d'améliorer les conditions de travail et la sécurité des personnels. D'ailleurs, les inspecteurs le reconnaissent, puisque leur rapport affirme, toujours à la page 11, que face à cette crise, les responsables des structures ont assuré localement l'organisation des services ainsi que le déploiement de la politique de prévention face au risque Covid. Ils ont su mobiliser l'ensemble de la communauté de travail avec, **mais parfois sans les traditionnels acteurs de la prévention**. Tout est dit en une phrase !

Pour terminer sur l'analyse de ce rapport d'activité, on peut regretter que seul l'investissement des directions soit mis en avant. Les ISST écrivent, sans rire, à la fin de la p 11 de leur prose que : « **la mobilisation des équipes de direction a été remarquable. La gestion de la crise a impliqué un investissement sans faille de leur part afin d'organiser l'activité en mode dégradé et de maintenir la continuité de service, tout en faisant face aux exigences imposées par la situation sanitaire elle-même** ». Au-delà du fait que ce constat unanime est très largement exagéré, toutes les directions n'ont pas été à la hauteur durant cette crise, loin s'en faut, il aurait été appréciable que l'investissement, voire le surinvestissement, sans faille des agents, soit lui-aussi mis en avant par les ISST.

Les inspecteurs terminent leur constat, concernant les équipes de direction, par le paragraphe suivant : « **au final, nous constatons un surinvestissement de l'encadrement qui a dû absorber une surcharge de travail considérable, mêlant à la fois gestion de crise et gestion courante des services dans des conditions exorbitantes, sur des temps courts et suivant des calendriers sur lesquels il n'avait aucune maîtrise. Des équipes de direction en souffrance ont été identifiées tous types de structures confondus** ». **Sans commentaire !**

#### IV – Point Brexit

Présentation par Charles Martins FERREIRA

Depuis le début de l'année 2021, 22 000 contrôles ont été effectués, mais sans que l'administration ne soit en mesure de dire quand cela sera stabilisé. 86% des contrôles sont sur les produits d'origine animale. Au début des contrôles 90% des lots étaient non conformes, aujourd'hui cela serait descendu à 10%.

La DGAL a des échanges réguliers avec les Britanniques. Il a été constaté une impréparation de la mise en application du BREXIT.

L'enveloppe globale pour le BREXIT est de 466 ETP dont 90 ETP pour la certification export.

Or, 106 ETP ne sont pas couverts par le projet de loi de finance, ils ne sont donc pas des postes pérennes.

Le temps de contrôle est aujourd'hui plus long qu'il avait été estimé mais la DGAL espère qu'il va diminuer avec la montée en puissance des compétences des agents de contrôle.

Selon la DRAAF Haut de France, tout se passe bien, mais note, tout de même, des difficultés de communication avec les agents et fait face à de fausses informations dues à un manque de lecture des mails. Il est nécessaire de renforcer l'encadrement intermédiaire.

Concernant la sécurité des agents, l'ensemble des sites sont des services sous douanes, sauf à Boulogne où la présence de vigile a été mis en place.

Concernant les locaux, ceux-ci ont été étudiés au début des travaux pour le BREXIT, les effectifs de cette période étaient bien en deçà, d'où la nécessité d'agrandir aujourd'hui certains sites.

**FO** rappelle que certains sites en Normandie ne fonctionnent pas à plein régime et les agents attendent les contrôles notamment à Cherbourg et Dieppe. Les contractuels sont donc légitimement inquiets pour l'avenir de leur contrat.

Sur d'autres sites, le rythme est fatigant et contraignant, les personnels sont tout juste assez nombreux pour faire le travail. Les agents sont inquiets sur organisation des congés estivaux car il sera difficile de recruter et former des agents juste pour l'été, il faudra anticiper. Nous constatons également un turn-over important surtout chez les vétérinaires-inspecteurs qu'il est déjà difficile de recruter.

Concernant la rationalisation des flux, cela pourrait être envisager dans certains sites notamment en Normandie et en Bretagne, mais aujourd'hui avec les élections régionales et départementales, les régions ne souhaitent pas le faire afin de ne pas porter préjudice à l'attractivité de leurs ports, mais cela est un objectif pour la DGAL.

Pierre CLAVEL va préparer une fiche réflexe pour les heures de nuit afin d'apporter de l'information aux agents.

### Questions diverses

Groupe de travail sur le bruit en abattoir : un référent sur le bruit en abattoir a été nommé au sein du BASS, il s'agit de Madame Marianne LEMEE. Un premier travail de réflexion est à effectuer sur l'objectif de ce groupe de travail, il sera conduit dans l'action de la rénovation des chaînes d'abattages. Une information sociale sur les conséquences du bruit est à faire et il faudra établir un état des lieux des sources de bruit.

Le BASS propose de constituer le groupe de travail avec des référents nationaux et d'y associer 1 ou 2 personnes des OS.

Pour **FO** cela n'est pas suffisant, ce groupe de travail émane des revendications du CHSCT-M et il est important que les OS représentatives de l'instance puissent y participer sans à avoir à faire un choix arbitraire.

Vos représentants **FO Agriculture**



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

