

Vers une amélioration des conditions de travail : Préoccupations, Propositions et Mise en œuvre

F3SCT Ministérielle du 15 octobre 2024

Président : Patrick Soler, membre du CGAAER.

Représentants **FO Agriculture** : Soizic Blot, Stéphane Touzet, Catherine Hobeniche et Mathieu Pinson (expert)

Résumé.....	2
Déclarations liminaires et réponses du MASAF.....	3
Thématiques abordées.....	3
Quelques éléments de réponses.....	3
Projet de note de service portant sur l'accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leur fonction.....	4
De quoi parle t on ?.....	4
Discussion.....	5
Situation sécuritaire en Nouvelle Calédonie, en Martinique et à Mayotte.....	6
De quoi parle t on ?.....	6
Discussion.....	7
Présentation d'actions d'accompagnement des mises à jour du Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) co-financées par la formation spécialisée du CSA Ministériel.....	7
Évaluation des risques professionnels.....	7
Place de la formation des assistants de prévention.....	9
Révision d'un DUERP : RETEX de la DRIAAP (Île de France).....	9
Prévention genrée des risques professionnels.....	11
Proposition sur l'organisation de l'université d'été « Santé, sécurité et conditions de travail » 2025.....	13
De quoi parle t on ?.....	13
Discussion.....	14
État des lieux de la médecine de prévention au MASAF.....	14

Résumé

Accompagnement au reclassement des agents inaptes : La discussion sur le reclassement des agents jugés inaptes à exercer leur activité professionnelle a souligné les différentes étapes du processus et les obligations de l'employeur. La DGAFP élabore un guide pour clarifier les situations de reclassement en cas d'insuffisance professionnelle. Les échanges ont mis l'accent sur la nécessité de communiquer efficacement sur les droits des agents concernés et d'assurer un accompagnement psychologique durant cette transition. Les carences en termes de disponibilité des médecins du travail, acteurs clés du dispositif, et la nécessité d'organiser des webinaires de sensibilisation de la chaîne hiérarchique et des ressources humaines ont également été évoquées.

Situation sécuritaire en Nouvelle-Calédonie, Martinique et Mayotte : La situation sécuritaire dans ces territoires a été abordée, notamment les violences en Martinique dues à des tensions sociales et la montée des violences à Mayotte. En Nouvelle-Calédonie, les revendications d'indépendance alimentent des manifestations violentes. La sécurité des agents est une préoccupation majeure, et des mesures comme le télétravail ont été mises en place pour les protéger. Les représentants des personnels ont demandé un accompagnement psychologique pour les agents concernés qui le souhaitent, ainsi que la création d'une instance en santé, sécurité et conditions de travail en Nouvelle-Calédonie.

Actions d'accompagnement des mises à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) : Les discussions ont mis en évidence l'importance d'une gestion proactive des risques professionnels au sein des structures du MASAF, avec 99 % d'entre elles disposant d'un DUERP, bien que 45 % soient jugés incomplets. L'engagement de la communauté de travail dans l'évaluation de ces risques est essentiel pour passer d'une approche obligatoire à une mise en œuvre réelle et inclusive. L'analyse genrée et les formations sur l'évaluation des risques et de l'égalité professionnels sont jugées indispensables pour améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

Médecine de prévention : La médecine de prévention fait face à des difficultés, notamment la visibilité de ses services, le recrutement de médecins du travail et l'adaptation de leurs pratiques aux spécificités des missions des agents du MASAF. Une cartographie des services est demandée pour mieux identifier les niveaux de création et de disponibilité. En 2023, 42 structures ont déclarées disposer d'un service de médecine de prévention, mais des inégalités subsistent dans le nombre de visites médicales. Des efforts sont en cours pour recruter des médecins du travail, bien que des difficultés persistent en raison du vivier limité et de l'éloignement de certaines structures.

Organisation de l'université d'été 2025 sur la prévention des risques professionnels : L'université d'été 2025 se concentrera sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (SST), avec un accent mis sur l'évaluation de la prévention des risques psychosociaux (RPS) et la prévention des violences au travail. **FO Agriculture** a soutenu ces initiatives, tout en déplorant l'absence d'actions significatives contre les agressions. Les représentants des personnels ont insisté sur la nécessité de clarifier le dispositif de dépôt de plainte et l'accompagnement des agents victimes d'agressions.

Questions diverses des représentants des personnels : Lors des discussions, les représentants des personnels ont exprimé des préoccupations concernant la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et son efficacité. L'articulation entre le Comité Social d'Administration (CSA) et d'autres instances a été jugée incertaine, d'où la demande de création d'un observatoire national permettant de suivre l'ensemble des problématiques liées à la SST. Les restrictions budgétaires ont également été signalées, mettant en lumière des disparités entre départements. Les représentants des personnels ont demandé la reconnaissance de la catégorie active pour les agents des SVI (abattoirs) et SIVEP (inspections alimentaires et animales aux frontières), tandis que des inquiétudes concernant la santé mentale et les risques psychosociaux (RPS) dans certains services ont conduit à des appels pour mieux les intégrer au DUERP.

Déclarations liminaires et réponses du MASAF

Thématiques abordées

Préoccupations liées à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) : Certains représentants des personnels ont exprimé des inquiétudes concernant la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et témoignent de l'insatisfaction des agents craignant que Mercer ne puisse pas rembourser les dépenses engagées.

Articulation entre Instances : L'articulation entre le Comité Social d'Administration (CSA) et d'autres instances est jugée plus qu'incertaine. Les retours d'informations entre CSA semble peu fluide, et il est nécessaire d'accélérer la mise en place d'un observatoire national pour suivre ces thématiques abordées par chaque instance.

Budget et Moyens de Fonctionnement : Les restrictions budgétaires sont une source d'inquiétude, avec une disparité entre les départements en termes de moyens de fonctionnement.

Catégorie active : Les agents des SVI (abattoir) et des SIVEP (inspections alimentaires et animales aux frontières) ont été mentionnés en ce qui concerne la reconnaissance de leur service actif. Des demandes ont été formulées pour confirmer les priorités en matière de reconnaissance des conditions de travail de ces agents.

Santé et Sécurité au Travail : Les préoccupations relatives à la santé mentale et aux risques psychosociaux (RPS) des agents se sont accentuées. Les représentants des personnels ont demandé une cartographie précise de la médecine de prévention et l'intégration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans les pratiques quotidiennes. La création d'un groupe de travail sur les produits phytosanitaires et les risques professionnels a également été proposée.

Protection des Agents en Exploitation : Des inquiétudes concernant la sécurité des agents en lien avec le monde agricole ont été exprimées, notamment face aux agressions et à l'absence de protection fonctionnelle. Un agent a même été mordu par un chien, sans qu'aucune suite n'ait été donnée par la structure, soulevant des questions sur les mesures de protection en place.

Flexoffice : Les représentants des personnels ont insisté sur la nécessité d'analyser finement les besoins des agents et d'inclure leur avis dans les modifications apportées à leurs conditions de travail, qui pourraient entraîner une déshumanisation et une perte de sens.

Quelques éléments de réponses

Prise en Compte du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) : Le président a souligné l'importance du DUERP, mettant l'accent sur la nécessité de son actualisation plutôt que sur son exhaustivité. Un état des lieux sera réalisé pour évaluer la situation actuelle et identifier les points à améliorer. La problématique des agressions, de la violence et des incivilités a été reconnue comme une priorité, avec un engagement à porter ces préoccupations à un niveau élevé. Il a été mentionné que les chantiers doivent toujours rester ouverts pour permettre une adaptation continue.

Articulation entre Instances : Concernant l'articulation entre les différentes instances, il a été noté que les directions générales (DG) n'avaient pas l'habitude de tenir ces réunions. Un appel a été lancé pour favoriser le partage des travaux et établir une logique dans le choix des dossiers et des thématiques. Des engagements ont été pris pour discuter de ces sujets et faire avancer.

Médecine Préventive : La question de la médecine préventive a été abordée, avec la création d'un groupe de travail (GT) au printemps dernier. Point traité en question diverse.

Catégorie Active : Il est prévu de procéder à une mesure de la couverture, et des discussions sont en cours avec les ministères du Travail et de la Fonction publique pour finaliser les dossiers concernant la catégorie active dans agents en SVI et SIVEP. Un travail de quantification des problématiques de pénibilité est également en cours, et des informations seront partagées dès que des avancées seront réalisées.

Engagement pour un Suivi Rapide : Le président a pris acte en affirmant son intention de revenir rapidement sur ces sujets afin d'assurer un suivi efficace des engagements pris et des préoccupations exprimées.

Projet de note de service portant sur l'accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leur fonction

[Présentation du projet de note de service "Accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions"](#)

De quoi parle t on ?

Cette partie a permis de faire un point sur le reclassement des agents suite à une inaptitude. Un guide est en cours d'élaboration par la DGAFP, dont le contenu s'inspire de la note discutée. Cette note se divise en deux grandes parties : une clarification des différentes situations de reclassement et les obligations de l'employeur.

Principales étapes du reclassement :

1. **Adaptation du poste de travail :** Il est impératif d'adapter le poste de l'agent si cela est possible, avec l'appui d'une préconisation médicale.
2. **Changement d'affectation :** Si l'adaptation n'est pas réalisable, l'agent peut être affecté à un autre emploi compatible avec son état de santé.
3. **Reclassement sanitaire :** Si l'agent ne peut plus exercer son poste, un reclassement sanitaire est envisagé, entraînant une période préparatoire au reclassement.
4. **Inaptitude totale :** Si l'agent est déclaré inapte à toutes fonctions, des mesures doivent être prises en conséquence.

La note souligne que le reclassement est une obligation de moyens, l'administration devant rechercher un poste compatible avec l'état de santé de l'agent. Les agents peuvent avoir accès à des corps ou emplois d'un niveau équivalent ou inférieur.

Une période préparatoire au reclassement peut être mise en place, visant à accompagner l'agent dans sa transition professionnelle, permettant de suivre des formations et d'effectuer des immersions dans de nouveaux environnements. Les acteurs internes et ressources disponibles pour aider les agents dans cette démarche sont également mentionnés.

Enfin, il est noté que ce dispositif concerne principalement les fonctionnaires, bien qu'un guide spécifique pour les agents contractuels soit en préparation à la DGAFFP.

Discussion

Les échanges ont permis de clarifier plusieurs points clés concernant les droits et l'accompagnement des agents en situation de reclassement, notamment sur la période préparatoire au reclassement. Les représentants des personnels ont convenu de la nécessité d'une meilleure communication et d'un soutien psychologique renforcé, tout en soulignant l'importance de la coordination entre les différents acteurs impliqués dans le processus. Des mesures concrètes, telles que la formation et les webinaires, ont été proposées pour assurer une meilleure sensibilisation aux droits et aux ressources disponibles.

Communication sur les Droits et Obligations : Le BASS a souligné l'importance de bien communiquer sur les droits des agents en reclassement, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Elle a insisté sur le fait que même sans reconnaissance officielle du handicap, les agents peuvent bénéficier de divers droits, notamment en matière d'adaptation de poste et de financement de formation.

Aides et Mesures Compensatoires : Les participants ont discuté des différentes aides disponibles pour les agents en reclassement, telles que le financement de bilans de compétences (jusqu'à 2000 euros) et d'autres formations (jusqu'à 10 000 euros). L'importance de sensibiliser les agents sur ces aides a été soulignée.

Accompagnement Psychologique : Une proposition a été faite d'intégrer un soutien psychologique dans le cadre du reclassement, en raison de la complexité émotionnelle que cette transition peut entraîner pour les agents.

Formation et Sensibilisation : Il a été convenu d'organiser des webinaires et des réunions d'information pour sensibiliser les différents acteurs (RH, assistants sociaux, référents handicap) aux procédures et aux droits des agents. Cela inclut l'importance d'alerter les services concernés lorsque des agents se trouvent dans des situations de reclassement.

Rôle des Médecins du travail : Des inquiétudes ont été exprimées concernant le rôle des médecins du travail, dont le rôle est central dans le processus de reclassement, en particulier en ce qui concerne leur disponibilité et leur coordination. La nécessité de clarifier les responsabilités de chaque acteur dans le cadre du reclassement a été mise en avant.

Prochaines Étapes et Calendrier : La note de service devrait être publiée fin octobre ou début novembre, et des consultations des membres du CSA sont prévues en amont par voie électronique. L'objectif est de s'assurer que les agents soient informés et que les procédures soient clairement établies.

Inquiétudes concernant les DDI et Coordination : Des préoccupations ont été soulevées concernant la coordination entre les différents services pour les agents des DDI, en particulier en ce qui concerne l'accompagnement et les crédits disponibles pour le reclassement.

Situation sécuritaire en Nouvelle Calédonie, en Martinique et à Mayotte

De quoi parle t on ?

Lors de la présentation des mesures mises en place suite aux émeutes en outre-mer, plusieurs points ont été abordés concernant les situations spécifiques à chaque territoire.

Martinique :

Les révoltes en Martinique, déclenchées en septembre 2024, sont principalement dues à la hausse du coût de la vie et aux inégalités sociales. Les habitants paient jusqu'à 42 % de plus pour les produits alimentaires par rapport à la métropole, alimentant ainsi le mécontentement. Les manifestations ont dégénéré en violences, incluant des échanges de tirs et des actes de vandalisme, provoquant des blessés parmi les forces de l'ordre et les civils. En réponse, le gouvernement a déployé des unités anti-émeute et imposé des couvre-feux. Le 10 octobre dernier, la situation a atteint un point critique avec au moins un mort.

Il a été signalé que les agents peuvent être mis en télétravail lorsque cela est nécessaire, pour assurer leur sécurité. Un renforcement de la sécurité au niveau des bâtiments a également été instauré, mais il reste difficile pour certains agents de faire le trajet domicile-travail en raison de barrages routiers aussi bien des manifestants que des forces de l'ordre.

Mayotte :

Actuellement, Mayotte est secouée par des violences croissantes, avec des affrontements entre bandes rivales décrits par certains élus comme équivalents à des actes terroristes. Ces tensions résultent d'un mélange de mécontentement social, notamment les problèmes d'accès à l'eau, de problèmes d'immigration et d'une insécurité grandissante, où des groupes armés attaquent des civils.

Une vigilance accrue a été identifiée sur les trajets domicile-travail, avec des mesures telles que le télétravail pour certains agents et la mise en place d'un service de gardiennage des bâtiments administratifs. Les inspections et les opérations de contrôle sont été effectuées en binôme, avec l'encadrement des forces de l'ordre, pour assurer la sécurité des agents.

Nouvelle-Calédonie :

Les tensions continuent d'être alimentées par des revendications liées à l'indépendance et aux inégalités socio-économiques. La population, notamment les jeunes, exprime son mécontentement face à une forte inflation et à des inégalités persistantes. Le mouvement indépendantiste, incarné par le FLNKS, demande une autonomie accrue et souligne les injustices historiques vécues par les Kanaks (natifs). Des manifestations récentes ont dégénéré en violences, avec des affrontements entre les manifestants et les forces de l'ordre. Malgré des discussions entre le gouvernement français et les représentants locaux, la situation demeure tendue. Le processus de décolonisation est toujours contesté, et les attentes de la population en matière de reconnaissance et de dialogue restent élevées.

La Secrétaire générale a adressé un message de soutien aux services sur place, malgré l'absence d'obligation de mise en place Comité Social d'Administration (CSA) ni Formation Spécialisée (FS). Une instance ad hoc a été créée pour offrir un soutien moral aux agents. Il a également été mentionné que les services

déconcentrés ont été impactés indirectement par deux décès, ce qui a conduit à appliquer la règle de télétravail. Par ailleurs, le personnel a été mis en télétravail durant la fermeture des établissements pendant les émeutes de mai.

Discussion

Le président a exprimé que la situation est très préoccupante, soulignant qu'il ne s'agit pas simplement d'un risque professionnel mais bien d'un risque sécuritaire. Il a insisté sur la nécessité de sécuriser les agents.

Les représentants des personnels ont noté que tous les agents en Martinique n'ont pas été mis en télétravail, et ont souligné les difficultés que rencontrent certains pour se rendre sur leur lieu de travail. Une écoute attentive des besoins des agents est nécessaire, car beaucoup ont peur de sortir de chez eux. Un accompagnement doit être mis en place pour les soutenir psychologiquement.

Les représentants des personnels se sont interrogés sur de possibles demandes de rapatriement en lien avec des sujets sanitaires.

Les représentants des personnels ont formulé une demande pour la création d'un Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHST) et pour un plan de continuité pédagogique, en notant qu'il n'y a pas de télétravail pour les enseignants. Une question a été soulevée quant à la prise en charge par le CSA de la DAAF Mayotte de la protection des agents.

FO Agriculture a regretté que les agents n'aient invoqué leur droit de retrait pour bénéficier d'une protection, notamment à Mayotte. Elle a questionné la mise en place de Plans de Continuité d'Activité (PCA) et si les instances concernées avaient été réunies.

La DGER a répondu que quelques personnels (hexagonaux), d'établissements de l'enseignement agricole, en Nouvelle-Calédonie avaient demandé un retour en métropole. La reprise des activités du CFPPA, les locaux ayant été incendiés brûlé, sera envisagée une fois de nouveaux locaux trouvés. Concernant la Martinique, il n'était pas certain qu'un plan de continuité d'activité ait été mis en place, y compris sur la continuité pédagogique.

Présentation d'actions d'accompagnement des mises à jour du Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) co-financées par la formation spécialisée du CSA Ministériel

Évaluation des risques professionnels

[Présentation « Évaluation des risques professionnels »](#)

De quoi parle t on ?

La présentation a souligné plusieurs éléments clés concernant les DUERP et les obligations des employeurs en matière d'évaluation des risques :

Obligation de Conservation : Chaque employeur est tenu de conserver l'évaluation des risques pendant 40 ans. Cela fait partie des obligations définies par le décret de 2001 et la circulaire du ministère du Travail de 2022.

Cadre Légal et Évolution : Depuis la circulaire MASAF de 2003 et le courrier de la DGAFP en 2010, les exigences en matière de DUERP ont évolué. La loi de 2021 a également établi un lien avec ces obligations, soulignant l'importance de la formation continue des sauveteurs secouristes du travail (SST) et l'évaluation des risques.

État des Lieux : Parmi 203 établissements interrogés, 99 % possèdent un DUERP. Cependant, 45 % de ces documents ne sont pas complets ou mis à jour. De plus, seulement 12 % des établissements diffusent ces documents au sein de leur communauté de travail.

Communication et Implication : La communication autour des DUERP est jugée faible. Il est essentiel que la communauté de travail soit davantage associée à la mise à jour de ces documents. La politique de prévention doit être clairement affiché par les directions et soutenue par des actions concrètes.

Passage à l'Efficacité : L'accent doit être mis sur le passage d'une approche strictement obligatoire à une approche plus efficace. Cela nécessite des rencontres avec les directeurs, y compris dans l'enseignement agricole, pour évaluer et améliorer la mise en œuvre des DUERP.

Priorités pour l'Avenir : Les dernières analyses doivent porter sur la compréhension du travail à travers l'analyse des situations de travail. Cela inclut la création de fiches d'évaluation et une attention particulière portée à l'engagement des agents dans le processus de prévention.

En résumé, bien que la majorité des établissements disposent d'un DUERP, des faiblesses dans leur mise à jour et dans l'implication de la communauté de travail compromettent leur efficacité en matière de prévention des risques professionnels.

Discussion

Ces discussions ont mis en évidence l'importance d'un engagement collectif pour garantir des conditions de travail sécurisées et adaptées à l'évolution des risques professionnels. Les participants ont abordé plusieurs sujets importants :

Évaluation des Risques : Des questions ont été soulevées sur la nécessité d'une évaluation régulière et approfondie des risques, en prenant en compte les évolutions des conditions de travail.

Accompagnement des Établissements de l'enseignement agricole : Il a été souligné que certains établissements peinent à mettre en place un DUERP efficace et qu'un soutien supplémentaire pourrait être bénéfique via les crédits SST notamment.

Ressources et Formation : Les représentants des personnels ont exprimé le besoin de ressources adéquates et de formations pour les directions afin de renforcer leurs compétences dans la gestion des risques professionnels.

Perspectives d'Amélioration : Des suggestions ont été faites concernant l'amélioration de la diffusion des DUERP, notamment en s'assurant qu'ils soient communiqués aux nouveaux agents.

Place de la formation des assistants de prévention

Présentation de la « Formation initiale des assistants et conseillers prévention »

De quoi parle-t-on ?

Le programme national de prévention, mis en place entre 2019 et 2022, a introduit un axe prioritaire axé sur le développement social et la professionnalisation des acteurs du domaine. Ce programme vise à améliorer la formation des professionnels, notamment des assistants de prévention, en mettant l'accent sur l'évaluation des risques professionnels. Un parcours de formation a été élaboré pour renforcer les compétences des assistants prévention dans l'analyse et la gestion des risques professionnels.

La formation se déroule en plusieurs phases, incluant une partie théorique, suivie d'exercices pratiques où les participants sont invités à analyser des situations de travail réelles dans leurs établissements.

L'objectif est de leur permettre d'identifier les unités de travail, les activités, et les tâches, tout en les sensibilisant à l'importance de l'observation pour une évaluation efficace des risques professionnels. Les retours sur le terrain sont essentiels pour garantir la pertinence des évaluations et l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

Discussion

La discussion autour de cette approche soulève plusieurs points importants. D'une part, la transition d'une formation théorique à une approche plus pratique semble bien accueillie par les professionnels, qui valorisent les échanges entre pairs et les retours d'expérience sur le terrain. Cependant, des difficultés persistent, notamment en ce qui concerne la mise à jour des évaluations des risques et l'engagement des acteurs dans le processus. Un constat préoccupant est que, malgré la réalisation de nombreux DUERP (Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels), une proportion significative reste incomplète ou non diffusée.

Il est également essentiel de dégager suffisamment de temps pour permettre aux assistants de prévention de mener à bien leurs missions. Les retours d'expérience montrent qu'un volume horaire insuffisant complique la réalisation d'évaluations de risques et limite la portée de leur formation. De plus, des perceptions erronées persistent quant à la fonction des assistants prévention, certains craignant que leurs analyses soient perçues comme des jugements sur le travail réalisé. Il est donc impératif de poursuivre les efforts de sensibilisation et de formation pour clarifier leur rôle et renforcer l'efficacité des actions de prévention, et également promouvoir l'engagement des agents.

Révision d'un DUERP : RETEX de la DRIA AF (Île de France)

Présentation « DUERP DRIA AF Île-de-france »

De quoi parle t on ?

Ce point a été convoquée pour discuter des modalités de mise à jour d'un Document Unique d'Évaluation des

Risques Professionnels (DUERP) en l'occurrence celui de la DRIAAF. La nécessité de cette mise à jour découle d'une volonté d'améliorer la sécurité et les conditions de travail, notamment sur le site de Roissy, qui présente des spécificités importantes.

Méthode de travail :

1. **Constitution d'un groupe de travail :** Un groupe de travail a été formé, composé d'environ 40 personnes, incluant des chefs de poste et des assistantes de prévention. Ce groupe a été chargé de piloter la révision du DUERP en collaboration avec un prestataire spécialisé.
2. **Revue de la version actuelle :** La version de 2019 du DUERP a été révisée. Des efforts ont été faits pour intégrer les retours des équipes sur le terrain et s'assurer que les nouveaux risques sont correctement évalués.
3. **Conditions de travail particulières :** Les conditions de travail à Roissy ont été un sujet central de discussion. Les équipes, en particulier les vétérinaires et les inspecteurs sanitaires, travaillent dans un environnement souvent jugé spartiate. La mise à jour du DUERP inclura des recommandations pour améliorer ces conditions, y compris des travaux d'aménagement à envisager avec les gestionnaires des installations.
4. **Collaboration avec un prestataire :** Grâce aux crédits « Santé, sécurité et condition de travail » (SST), la DRIAAF a engagé un prestataire pour apporter une expertise dans l'actualisation de son DUERP, en mettant l'accent sur l'ergonomie et la sécurité des postes de travail.

Enseignements tirés :

- L'implication des membres de l'équipe dans le processus de mise à jour s'est révélée essentielle pour garantir une bonne appropriation des enjeux de sécurité.
- La rigueur dans le suivi des propositions commerciales et la collaboration avec le prestataire ont été déterminantes pour le succès de cette démarche.

Perspectives :

La mise à jour d'un DUERP doit être considérée comme un processus vivant, nécessitant des révisions régulières pour s'adapter aux évolutions des risques professionnels. Pour la DRIAAF, elle continuera à privilégier les actions de prévention dans les mois à venir, avec un suivi régulier et des échanges avec les équipes sur le terrain.

Discussion

La discussion qui a suivi la présentation a abordé plusieurs points critiques concernant la mise en œuvre et l'efficacité des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le rôle des assistants de prévention.

Le président a souligné l'importance du soutien financier, via les crédits SST, pour le bon déroulement des formations spécialisées, précisant que sans ce levier, les résultats auraient été moins probants. Il a mis en avant le rôle du prestataire, qui a apporté une valeur ajoutée à la démarche en facilitant la priorisation des éléments à traiter.

Les représentants des personnels ont insisté sur la nécessité de rédiger le DUERP de manière collective, avec

une consultation active des agents, ce qui n'est pas suffisamment courant. Ils ont également attiré l'attention sur le fait que de nombreux agents ne consultent pas ces documents, souvent relégués au fond des tiroirs.

Concernant le rôle des assistants de prévention, les représentants des personnels ont exprimé des préoccupations. Ils ont relevé que ces assistants sont souvent surchargés et perçoivent leur rôle comme une tâche annexe, ce qui limite leur efficacité. Le manque de temps consacré à cette mission est fréquemment cité comme un obstacle majeur.

Les représentants des personnels ont également évoqué la nécessité de clarifier la responsabilité des assistants de prévention, expliquant qu'ils ne sont pas tenus responsables des risques non identifiés. Un appel a été lancé pour une meilleure communication et une sensibilisation accrue à leur rôle.

Les représentants des personnels ont plaidé pour une redynamisation des actions d'accompagnement des DUERP, en soulignant l'importance de donner du temps aux agents et de créer des réseaux d'échange pour partager les bonnes pratiques. La formation et la communication auprès des agents sont jugées essentielles.

Enfin, des préoccupations ont été exprimées concernant l'absence d'objectifs clairs associés à la mise en œuvre des DUERP, ce qui soulève des questions sur l'engagement des directions à faire évoluer la situation. Le consensus général est qu'une approche collective, impliquant tous les acteurs concernés, est indispensable pour améliorer l'efficacité des démarches de prévention des risques.

Prévention genrée des risques professionnels

[Présentation « Genre et politique de prévention des risques professionnels »](#)

[Présentation « Prévenir le risque de sexisme au travail »](#)

De quoi parle t on ?

La présentation a été animée par une experte travaillant depuis quinze ans sur la santé des femmes et des hommes au travail. Elle a mis en avant l'importance d'analyser et de prévenir les problématiques de santé en prenant en compte les différences de genre dans les conditions de travail. L'intervenante a souligné que les femmes et les hommes n'évoluent pas dans les mêmes métiers ni dans les mêmes parcours professionnels, ce qui influence leurs conditions de travail et, par conséquent, leur santé.

Analyse différenciée des risques :

L'intervenante a commencé par expliquer que le travail a des impacts différenciés sur la santé en raison de facteurs biologiques et morphologiques, ainsi que de problématiques spécifiques liées à la santé des femmes, telles que la grossesse ou l'endométriose. Elle a insisté sur la nécessité d'inclure une analyse différenciée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), afin d'identifier les risques auxquels les femmes sont exposées, souvent invisibilisés.

Elle a pris l'exemple de la Poste, où une étude de trois ans a montré que les conditions de travail étaient principalement conçues pour des hommes jeunes et en bonne santé, ce qui a conduit à des absences plus fréquentes chez les femmes. Des mesures universelles, telles que la limite de poids de 15 kg pour les charges à soulever, avaient été mise en place pour s'adapter aux spécificités de chaque sexe.

Principales problématiques abordées :

- **Sous-évaluation des risques professionnels** : L'intervenante a identifié que de nombreuses professions, notamment celles à prédominance féminine, ne prennent pas en compte les spécificités des risques encourus, ce qui peut mener à une sous-estimation des problématiques de santé.
- **Santé au travail** : Elle a mentionné la nécessité de prendre en compte des facteurs comme la grossesse dans le DUERP et de mettre en œuvre des politiques de prévention des violences sexistes et sexuelles, notamment à travers un jeu éducatif développé pour sensibiliser aux enjeux de santé au travail.
- **Absentéisme différencié** : Des études montrent que les femmes sont 30 à 40 % plus absentes que les hommes en raison de conditions de travail inadaptées et de problématiques de santé spécifiques. L'intervenante a précisé que l'absentéisme était majoritairement lié aux conditions de travail plutôt qu'à des facteurs familiaux.

Recommandations :

L'intervenante a proposé six grandes recommandations pour améliorer la prévention genrée des risques professionnel :

- Mettre en place des outils pour réaliser le DUERP en tenant compte des différences de sexe.
- Impliquer les médecins du travail dans l'évaluation des risques.
- Former des groupes de travail mixtes pour une meilleure analyse des risques.
- Recueillir des données sur les conditions de travail et la sinistralité en fonction du sexe.
- Adapter les postes de travail et les outils en fonction des caractéristiques morphologiques et physiologiques des femmes et des hommes.
- Intégrer les référents égalité et harcèlement dans les démarches de prévention.

Conclusion

Cette présentation a mis en lumière l'importance d'une approche différenciée dans la prévention des risques professionnels, afin de garantir une meilleure santé au travail pour tous. En tenant compte des spécificités liées au genre, il est possible d'améliorer les conditions de travail et de réduire les inégalités de genre en matière de santé et de sécurité au travail. Ces améliorations bénéficieront à l'ensemble des agents en favorisant un environnement de travail plus inclusif, solidaire et performant pour toute la communauté de travail.

Par ailleurs, un jeu ludo-éducatif pour sensibiliser les agents aux violences sexistes et sexuelles au travail, utilisant des situations identifiées comme outil pédagogique pour engager des discussions au sein des équipes, a été présenté.

Discussion

Les représentants des personnels ont partagé leurs réflexions et observations, soulignant l'importance de la formation, de l'évolution des cultures organisationnelles, et de la prise en compte des spécificités des métiers. Les échanges ont permis d'établir les bases d'une réflexion collective sur l'évaluation des risques professionnels, mettant en lumière les difficultés rencontrées, les efforts nécessaires pour évoluer, et les

solutions possibles.

Évolution des Cultures et Besoin de Formation : Les échanges ont mis en évidence la nécessité de faire évoluer les cultures au sein des établissements. Les représentants des personnels ont souligné qu'il reste des efforts à fournir pour réduire le fossé existant en matière d'évaluation des risques. La formation des agents sur des notions telles que la répartition des rôles selon le genre a été jugée essentielle, compte tenu de la complexité de l'égalité professionnelle dans le contexte actuel.

Difficultés de Collaboration Inter-Services : Les représentants des personnels ont noté des difficultés dans la collaboration entre différents départements, et autres entités, sur les sujets de santé et sécurité au travail (SST). Un exemple a été cité où un document unique d'évaluation des risques a été rejeté à cause de critères jugés non conformes à ceux de Paris, illustrant ainsi les blocages persistants dans certaines approches.

Analyse des Risques et Dynamique de Genre : Les représentants des personnels ont abordé les difficultés spécifiques aux abattoirs, en notant que cette profession, historiquement masculine, est de plus en plus occupée par des femmes. Cette évolution exige une réflexion approfondie sur l'adaptation des pratiques et des environnements de travail.

Les Défis de Communication et de Parole Libérée : Les Discussions ont également mis en avant la difficulté d'expression au sein des abattoirs, surtout pour les agents contractuels, souvent en situation précaire. Ces derniers peuvent ressentir une gêne à s'exprimer sur des comportements inappropriés, ce qui complique la libération de la parole. Il a été convenu que promouvoir une communication respectueuse et instaurer un climat de confiance est essentiel, tant pour les titulaires que pour les contractuels.

Importance de la Négociation : La négociation autour de l'égalité professionnelle a été un sujet central, avec un appel à inclure la santé au travail dans ces discussions. La nécessité de faire entendre ces préoccupations a été soulignée.

Prise en Compte des Produits Chimiques : Un appel a été lancé pour établir un groupe de travail spécifique sur la prise en compte des produits chimiques dans l'évaluation des risques, un sujet transversal touchant divers secteurs. La nécessité d'évaluer les risques dans un cadre préventif a été mise en avant.

Proposition sur l'organisation de l'université d'été « Santé, sécurité et conditions de travail » 2025

De quoi parle t on ?

L'université d'été 2025 est envisagée comme un moment de réflexion et de propositions sur ces enjeux majeurs, avec la possibilité d'ajuster les dispositifs existants et d'approfondir la coopération avec des acteurs spécialisés, notamment sur les risques liés à la violence dans le cadre du travail. Une proposition est présentée visant à organiser l'université d'été 2025 autour de deux thèmes principaux :

Évaluation des interventions de prévention des risques psychosociaux : Le ministère souhaite approfondir les constats et recommandations liés aux risques psychosociaux (RPS) dans les structures, en mettant l'accent sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie. Ce sujet pourrait être intégré aux travaux de l'université d'été pour enrichir les réflexions sur la prévention.

Prévention des violences et agressions dans le milieu professionnel : Un autre thème clé concerne la prévention des violences, des agressions et des incivilités, tant dans le cadre du travail (contrôles, relations avec les usagers) dans l'enseignement agricole et au sein du ministère. Le MASAF insiste sur la nécessité de traiter la violence de manière globale, incluant la violence numérique, avec l'idée de faire intervenir des experts universitaires pour apporter des éclairages complémentaires et ajuster les actions de prévention.

Discussion

Lors de la discussion, **FO Agriculture** a exprimé son accord avec les propositions tout en déplorant que la question des agressions stagne depuis deux ans. Elle espère que l'administration mette un terme aux ambiguïtés persistantes concernant la possibilité pour l'État de porter plainte, limitée selon certains à des cas de dégradation matérielle. **FO Agriculture** a rappelé qu'un cadre ayant connaissance d'une agression, qu'elle soit verbale ou physique, doit déposer plainte, et a souligné que l'ancien ministre de la Fonction publique avait une interprétation différente sur ce point. Elle a demandé au MASAF d'appliquer cette disposition de manière claire, considérant que la prévention dépend de la transparence des textes et des actions entreprises.

Les représentants des personnels ont ensuite soulevé la question de l'accompagnement des agents victimes d'agressions, soulignant que cette dimension manquait dans les discussions.

Enfin, les représentants des personnels ont fait référence au guide de 2018, en suggérant qu'il serait pertinent de travailler à sa mise à jour prenant en compte les évolutions récentes, notamment concernant les violences internes et externes ainsi que les transformations liées aux outils numériques.

État des lieux de la médecine de prévention au MASAF

La médecine de prévention au sein du ministère fait face à plusieurs défis, notamment la nécessité d'améliorer la visibilité des services et de recruter des médecins du travail, et d'adapter les pratiques aux besoins spécifiques des agents.

Cartographie des services : Une demande répétée a été formulée pour établir une cartographie des différents services de médecine de prévention, permettant de mieux visualiser leur niveau de création et leur disponibilité. Actuellement, l'enquête annuelle sur la santé et la sécurité au travail ne fournit pas une visibilité suffisante sur les services existants, rendant difficile l'identification des besoins spécifiques.

Nombre de médecins et visites : En 2023, 42 structures ont été déclarées, avec des variations significatives dans le nombre de médecins disponibles. Environ 50 % des médecins exercent dans plusieurs administrations, et il y a une baisse des visites médicales, ce qui soulève des préoccupations sur l'efficacité de la médecine de prévention.

Inégalités entre établissements : Des écarts importants existent dans le nombre de visites réalisées, notamment entre les établissements d'enseignement et d'enseignement supérieur. Ces disparités rendent difficile la mise en œuvre d'une médecine de prévention équitable et efficace.

Téléconsultation et nouvelles pratiques : L'expérience des cabines de téléconsultation a été jugée peu satisfaisante, en raison de la difficulté à adapter cet outil à des problématiques de santé spécifiques, telles que le surmenage ou des problèmes de santé mentale. Une mobilisation plus importante d'infirmiers de



santé au travail pourrait être envisagée pour soutenir les médecins.

Recrutement de médecins : Des efforts sont en cours pour recruter des médecins au sein de l'administration centrale, avec déjà des résultats positifs (site de Toulouse Auzeville). Cependant, il subsiste des difficultés liées à l'engagement des médecins, souvent réticents à couvrir plusieurs sites en raison de leur éloignement géographique.

Formation et accompagnement : Il est essentiel d'assurer une formation adéquate des personnels concernés, notamment en matière de médecine de prévention, pour mieux répondre aux besoins locaux. Les recommandations sur la création de services de prévention mutualisés, notamment avec des médecins contractuels, ont été étudiés sans résultat pour le moment.

Partenariats et collaboration : Une collaboration avec la Caisse centrale de la MSA toujours d'actualité, compte tenu des problématiques communes rencontrées dans certains métiers et de sa « proximité administrative » avec le MASAF.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

