



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE,
DE LA RURALITÉ ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE



Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

Secrétariat général

Inspection de la santé et de la sécurité au travail

*Rapport d'activité
des inspecteurs santé et sécurité
au travail (ISST)*

Année 2011

SOMMAIRE

1. Introduction

2. Analyse de l'activité des ISST en 2011

A- Eléments quantitatifs

B- Principales observations sur l'exercice 2011

1. Un fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) en voie d'amélioration
2. La démarche d'évaluation des risques professionnels toujours perçue comme un objectif non prioritaire pour de nombreuses structures
3. Des réseaux d'acteurs de la santé et la sécurité au travail très impactés par les réformes
4. La confirmation de risques affectant significativement les services
5. Le suivi des services dans les départements d'Outre-Mer
6. Le positionnement et les moyens de fonctionnement des ISST du MAAPRAT

3. Les axes de travail des ISST pour 2012

Annexes :

Annexe n° 1 : Activité du CHS ministériel en 2011

Annexe n° 2 : Groupes de travail en activité issus du CHS ministériel

Annexe n° 3 : Regroupements des agents de prévention et des secrétaires généraux en 2011

Annexe n° 4 : Formations initiales des agents de prévention en 2011

Annexe n° 5 : Notes de services, circulaires et arrêtés intéressant l'activité du CHSM

Annexe n° 6 : Le programme national de prévention du MAAPRAT de l'année 2011

1. INTRODUCTION

Le présent rapport porte sur l'activité des ISST (sigle remplaçant celui d'IHS), hors interventions auprès des établissements publics ayant conventionné avec le MAAPRAT pour l'exercice des missions d'inspection SST (INRA et ANSES) qui font l'objet d'une synthèse particulière.

A noter que les notions de CHS/CoHS et CHSCT se combinent dans le document en raison de leur dualité actuelle et du passage progressif du statut de CHS vers les CHSCT engagé au cours de l'année 2011 au sein de nombreux services.

L'année 2011 a été marquée par les faits suivants qui ont eu un impact sur l'activité des ISST :

1-Réforme du décret n°82-453 du 28 mai 1982

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, explicité par les circulaires d'application des 9 août et 9 novembre 2011, réforme les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine de prévention dans la fonction publique. Pris en vertu de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, il s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

La rénovation du dispositif d'hygiène et de sécurité applicable dans les administrations de l'Etat et les établissements publics administratifs est en marche. Cette réforme passe, principalement, par la mise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), par une refonte des missions des agents chargés du conseil et de l'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants et conseillers de prévention), et par l'amélioration du réseau des agents chargés de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail (inspecteurs santé et sécurité au travail). D'autre part, le décret réorganise les services de santé au travail (médecine de prévention).

Le décret instaure et renforce les dispositions portant sur les conditions de travail ainsi que sur les actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et précise la notion de droit de retrait.

2-Consultation générale des personnels

La consultation générale des personnels du 20 octobre 2011 implique la prise de nouveaux arrêtés portant sur l'organisation et le fonctionnement du comité technique ministériel et, par voie de conséquence, sur l'organisation et le fonctionnement du CHSCT ministériel. En l'absence de parution de ces textes, diverses structures ont fait le choix de suspendre l'activité de leurs CHS en attendant que les nouvelles bases juridiques soient clairement posées.

3-Structuration des directions départementales interministérielles (DDI) et des établissements publics locaux (EPL) fusionnés

Bien que les réformes aient été engagées avant 2011, cette année a été celle de la stabilisation des contours et contenus de ces directions et établissements. Les ISST, au travers de leurs différentes modalités d'intervention, ont accompagné les équipes de ces services en adoptant une posture de conseil et d'appui, en particulier sur les aspects locaux de travail et relations sociales. Il convient de noter que les inspections de ces services ont repris progressivement, parfois à la demande des services eux-mêmes.

4-Développement du travail collaboratif en interministériel ou inter-institutions

Le travail en liaison avec certains ministères représentés dans les directions départementales (de la cohésion sociale) et de la protection des populations (DD(CS)PP) et directions départementales des territoires (DDT) s'est poursuivi. Cette collaboration a pris plusieurs formes : réunions nationales de liaison, réunions régionales d'ISST, développement d'outils et de supports communs (guide à l'usage des ISST sur les risques psychosociaux élaboré par les ministères sociaux...), traitement combiné de certains dossiers, participations communes à certains CHS...

Par ailleurs, des échanges ont été engagés en 2011 avec l'autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant les modalités d'interventions des ISST et des inspecteurs de la sûreté nucléaire au sein des établissements de recherche ou d'enseignement utilisant des sources radioactives.

Enfin, les collaborations avec les plates-formes de gestion des ressources humaines installées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) se sont développées en particulier dans le domaine de la formation continue.

2. ANALYSE DE L'ACTIVITE DES ISST EN 2011

A. ELEMENTS QUANTITATIFS

Métropole et DOM					
	Structures concernées	Rappel 2008	Rappel 2009	Rappel 2010	Année 2011
Inspections et visites de suivi	Administration centrale	3	3	4	0
	DDPP / DDCSPP *	65	42	14	16
	Abattoirs *			42	34
	DDT – DDTM *			5	8
	Enseignement technique agricole			47	94
	Enseignement supérieur agricole	7	10	7	7
	INRA			12	15
	Institut français du cheval et de l'équitation	14	15	9	0
	ANSES	11	9	6	3
	Autres (DRAAF, DAAF...)	0	8	11	11
Totaux		147	181	164	136

* services déconcentrés individualisés à compter de 2010

Métropole et DOM					
	Structures concernées	Rappel 2008	Rappel 2009	Rappel 2010	Année 2011
Participations aux CHS / CoHS	Administration centrale (dont CHSM)	10	6	11	9
	DDPP / DDCSPP	48	60	13	56
	DDT – DDTM*			16	28
	CHS régionaux de l'enseignement		6	21	23
	Enseignement technique agricole	76	109	84	79
	Enseignement supérieur agricole	12	14	15	13
	INRA			27	28
	Institut français du cheval et de l'équitation	8	9	2	2
	ANSES (CHS central ou GLHS)	1	6	4	8
	Autres (DRAAF, DAAF..)	5	16	25	24
Totaux		160	226	218	270

* services déconcentrés individualisés à compter de 2010

Types d'intervention (y compris déplacements et hors absences)	Rappel 2008 (7 IHS)	Rappel 2009	Rappel 2010	Total sur 2011 (en nombre de jours)
Inspections / visites de suivi hors INRA (incluant préparation et restitution)	542	518	436	420,5
Participation CHS / CoHS (hors INRA)	172	217	214,5	238,5
Réunions ISST/IGA/SG	133	114	85	83
Réunions interministérielles			17	21
Groupes de travail ministériels	53,5	31	35,5	32,5
Réunions acteurs de la santé, sécurité au travail : AP/SG, DR Formco, médecins de prévention, assistants sociaux, inspection de l'enseignement agricole, IGAPS...	118	117	129	112
Conseil et appui aux structures : enquêtes, informations vers les directeurs, SG, agents de prévention..., réunions sur site (hors CHS et inspections)	75,5	88	133	91
Interventions pour le compte de l'INRA (CHS/inspections/interventions diverses)			67,25	90
Travail administratif (dont recherche documentaire)	117,5	179,5	172,75	174,5

Types d'intervention (y compris déplacements et hors absences)	Rappel 2008 (7 IHS)	Rappel 2009	Rappel 2010	Total sur 2011 (en nombre de jours)
Suivi des dossiers personnes handicapées	6,75	10	14,75	4,5
Enquête accident du travail / maladies professionnelles	6	7	9,75	4
Traitement de situations difficiles (risques psychosociaux)	42	40	43	46
Traitement de situation de droit de retrait	3,25	1,5	0	2,5
Formations reçues	54	34,5	51,5	49,5
Formations dispensées	55,5	50,5	29,5	66
Autres activités	57	63	83	35,5
Conduite et développement du projet de base informatique d'inspection H&S	73	26		
Totaux	1 509	1497	1 521,5	1 471

La lecture de ces tableaux fait ressortir les principales constatations suivantes :

1-Inspections et visites de suivi

- Le nombre total des inspections est en baisse en raison essentiellement de la priorité donnée à la participation aux CHSCT suite à la publication du décret n°2011-774 du 28 juin 2011.
- Le nombre d'inspections en abattoirs et en EPL connaît une baisse plus marquée que les autres services.
- Les inspections dans les services déconcentrés, hors abattoirs, ont augmenté de manière significative. Cependant, en raison du contexte de création des DDI, les ISST ont plutôt privilégié les missions d'appui auprès de ces services.
- Les déplacements en outre mer ont permis notamment d'établir plusieurs rapports de visite de suivi qui permettent d'inscrire cet exercice d'inspection dans la continuité
- Le protocole d'inspection a été considérablement enrichi en 2011 ; il permet des investigations plus pertinentes et poussées dans différents domaines (dont les risques psychosociaux) et intègre les nouvelles dispositions du décret du 28 juin 2011. De ce fait, les informations traitées à l'occasion des inspections sont plus nombreuses.

2-Participations aux CHS

- Le nombre de participations est en nette progression. Cette augmentation s'explique par deux raisons essentielles. D'une part la stabilisation des DDI et la mise en place progressive de leurs CHS a généré un nombre accru de réunions. D'autre part, l'évolution des règles d'organisation et de fonctionnement des CHS vers les CHSCT a incité les ISST à privilégier des interventions devant ces instances en mutation.
- Le nombre de CHS régionaux (CHSR) de l'enseignement agricole est resté stable alors qu'il aurait dû connaître une croissance significative dans la mesure où l'ensemble de ces instances est institué. Ce constat, plutôt décevant, s'explique par le fait que de nombreux CHSR ont une réelle difficulté à trouver leur positionnement par rapport aux autres instances de concertation, notamment les commissions hygiène et sécurité des EPL. Par ailleurs, certains sujets, comme la

mise en place de cellule de veille et d'alerte sur les risques psychosociaux, s'avèrent complexes à conduire et génèrent des travaux parallèles en réunions informelles, hors du cadre strict du CHSR. Enfin, divers CHSR ont été annulés en fin d'année civile 2011 dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel instituant les comités techniques et les CHSCT issus de la consultation des personnels organisée le 20 octobre 2011. Il convient de conclure que cette instance, qui doit pourtant constituer un maillon essentiel du dialogue social dans le secteur de l'enseignement technique agricole, n'a pas encore trouvé sa place.

- Le nombre de participations sur les secteurs de l'enseignement technique et l'enseignement supérieur reste assez stable.
- La participation à des CHS – CoHS de structures d'outre mer a été particulièrement forte
- La participation aux CHS des centres INRA et aux GLHSCT de l'ANSES se stabilise à un niveau conforme aux engagements pris par voie de convention entre ces établissements et le MAAPRAT
- En raison de la renégociation envisagée du partenariat avec l'IFCE les interventions des ISST ont été très limitées en 2011 au sein de cet établissement public

3-Autres dossiers

- L'appui au réseau des agents de prévention (assistants et conseillers) au travers des regroupements annuels organisés par chaque ISST, en région ou inter-régions, a été maintenu. En 2011, l'organisation de ce dispositif a évolué. Une seule journée a été proposée et élargie au public des secrétaires généraux/personnels de direction des DDI/DRAAF et des établissements d'enseignement agricole (technique et supérieur). Les thèmes retenus en 2011 ont porté sur la réforme du décret du 28 mai 1982 et sur le harcèlement au travail. 23 réunions se sont tenues sur cette base pour un total de 569 participants dont 176 personnels de direction. Le principe de ces réunions, dont le taux de participation a été très élevé, a séduit le public concerné tant sur le contenu que sur les modalités d'organisation.
- Le travail collaboratif avec les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et la sécurité au travail s'est accru en particulier avec les délégués régionaux à la formation continue. En effet, certains ISST ont engagé une démarche de recrutement et de formation de formateurs internes de membres de CHSCT issus du réseau des CFPPA des EPL du ministère. Certains ISST ont également participé à l'actualisation du contenu de la mallette pédagogique et ont assuré la formation des futurs formateurs de membres de CHSCT.
- Le rôle d'appui et de conseil aux structures a été considérablement développé.
- La participation à des stages de formation métier en qualité de stagiaires (*incendie et risques psychosociaux essentiellement*) a été poursuivie.
- Au-delà des interventions directes, l'implication des ISST dans le traitement de dossiers difficiles s'est considérablement accrue en 2011 à l'occasion notamment des réunions de CHSCT – CoHS, qui abordent de plus en plus les problématiques RPS dans les débats.

4-Eléments de conclusion

La principale information à retenir est le très fort investissement sur le terrain des ISST qui continuent, malgré l'étendue de leur périmètre de compétences, de consacrer l'essentiel de leur activité aux missions d'inspection et à la participation aux CHSCT des structures.

B. PRINCIPALES OBSERVATIONS SUR L'EXERCICE 2011

1-Un fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) en voie d'amélioration

L'organisation et l'animation des CHSCT et CoHS prennent progressivement une place importante dans la conduite du dialogue social et dans le pilotage managérial des services. Diverses observations peuvent être faites sur ce sujet :

- La régularité des réunions et le contenu des ordres du jour restent variables selon les structures mais certains sujets essentiels et réglementairement obligatoires restent parfois absents des débats (évaluations des risques professionnels, formation SST des agents, examen des registres SST...).
- Le nombre et la régularité des réunions sont élevés dans le secteur de l'enseignement agricole (*niveau secondaire et supérieur*) et dans les DRAAF. Il est à noter sur ce plan que les EPL fusionnés ont peu à peu institué un mode d'organisation permettant de maintenir le dialogue social au niveau des sites des « ex EPL » tout en donnant une légitimité forte à la CoHS centrale de l'EPL fusionné.
- La mise en place progressive des CHSCT dans les DDI s'est heurtée à certaines difficultés, au-delà des contenus et des conditions d'animation des réunions. A titre d'exemple, une forme d'ambivalence a été entretenue par le maintien d'une double compétence de CHSCT sur certaines communautés de travail. Cela a notamment été le cas pour les agents de DD(CS)PP issus du ministère des finances qui ont relevé jusqu'à la fin de l'année 2011 de deux CHSCT distincts mais tout aussi légitimes. Les instances ont néanmoins fonctionné et ont permis d'offrir un temps et un lieu d'échanges utiles entre les responsables des services, les représentants des personnels et divers acteurs de la prévention extérieurs aux structures (médecins de prévention, assistant de service social, ISST...).
- Il convient d'insister sur le fait que les CHSCT régionaux de l'enseignement agricole ont des difficultés à maintenir un rythme et un niveau de concertation adapté. En effet, de réelles inégalités dans l'organisation et le fonctionnement de ces instances sont constatées. Certaines ne se réunissent pas, d'autres en sont encore à établir, après plusieurs réunions, leur règlement intérieur alors qu'un nombre réduit d'entre elles ont déjà organisé concrètement leurs modalités d'intervention vis-à-vis du personnel de l'enseignement agricole (mise en place de cellules d'écoute et de veille RPS, formation continue...). Une évaluation de l'organisation et du fonctionnement des CHSCT-R est en cours et fera l'objet d'une information en CHSCT ministériel.
- Enfin, la création des CHSCT, prévue par le décret du 28 juin 2011, a soulevé un certain nombre d'interrogations quant aux conditions de mise en œuvre des dispositions du décret et de ses circulaires d'application. Les ISST ont présenté les contours de la réforme dans de nombreuses instances et cette évolution sera l'un des sujets forts de 2012. Les CHS des DDI, des DRAAF et des établissements d'enseignement supérieur passent progressivement sous le régime des CHSCT et posent de nouvelles exigences en terme d'enjeux, d'organisation et de fonctionnement : réécriture des règlements intérieurs, organisation des secrétariats permanents des CHSCT, augmentation du nombre de séances au cours de l'année, contenu des échanges sur les conditions de travail à définir...la bonne appréhension et l'accompagnement de ces évolutions sont fondamentales pour l'avenir de ces instances

2- La démarche d'évaluation des risques professionnels est toujours perçue comme un objectif non prioritaire pour de nombreuses structures

S'il y a des progrès constatés dans la prise de conscience des responsables de services quant aux enjeux que représente l'engagement dans la démarche d'évaluation des risques professionnels, elle demeure néanmoins insuffisamment prise en compte dans le pilotage des structures.

Le contenu des documents uniques reste en moyenne très incomplet, de nombreux risques étant souvent sous-évalués, voire ignorés, tels que les risques transversaux (risques psychosociaux, incendie, électricité, installations électriques, équipements de travail dangereux, co-activité, risques majeurs...).

Par ailleurs, force est de constater que l'élaboration des programmes de prévention ne s'inscrit que très rarement, là où ils existent, en prolongement des documents uniques.

Diverses raisons peuvent expliquer cet état de fait :

- Difficulté à donner du sens à la démarche et à en faire un levier managérial au sein des services. Sur ce plan, les besoins en formation et en sensibilisation sont manifestes au sein des instances de concertation ainsi qu'auprès des animateurs et bénéficiaires de la démarche.
- Restructuration des services, en particulier dans le cadre de la mise en place des DDI et des fusions d'établissements d'enseignement, impliquant :
 - soit de combiner des réflexions et documents préexistants au sein de chaque entité désormais fusionnée,
 - soit de « rattraper » le retard pris par l'un ou plusieurs de ces services,
 - soit de tout construire en l'absence de bases établies.

Sur ce plan, il est à noter également qu'une grande difficulté apparaît en raison des regroupements géographiques des services qui s'opèrent, ce qui constitue un frein supplémentaire à l'engagement dans une démarche globale.

- Portage restant encore très majoritairement assuré par les secrétaires généraux et les agents de prévention. Ces derniers ayant de plus en plus de mal à dégager le temps nécessaire à leur mission et à cet exercice, en raison d'une concurrence très forte de leurs autres activités professionnelles. L'absence d'implication de l'encadrement est également un frein considérable à la dynamique collective qui doit présider à ce type d'exercice.
- Implication faible de la médecine de prévention sur ce sujet.
- Incertitudes quant au choix de l'outil support permettant de développer et de consigner les données de l'évaluation des risques professionnels. Bien que la réglementation n'impose aucun cadre spécifique en la matière, l'absence d'outil reste un facteur de frein fréquemment avancé. Des outils simples sont néanmoins développés dans certaines structures et même si sur le fond, et parfois sur la forme, certaines corrections sont à apporter, la formalisation de la démarche se renforce.

Au final, rares sont les structures qui ont achevé le document unique et le programme de prévention, sans omettre certains risques importants, et plus rares encore sont celles qui font vivre la démarche en continu.

3-Des réseaux d'acteurs de la santé et sécurité au travail très impactés par les réformes

1) Les agents de prévention (assistants et conseillers)

Les agents de prévention deviennent progressivement les référents santé et sécurité au travail. Cependant leur positionnement et leur légitimité au sein des structures sont très variables. Parfois ils sont les porteurs, quasi exclusifs, des dossiers SST ou à l'inverse ils peuvent être très peu impliqués sur ces sujets. Cela dépend notamment du temps et des moyens dont ils disposent mais aussi de l'appui et de la reconnaissance dont ils bénéficient.

Il convient de souligner que nombre de responsables de structures n'ont pas saisi la portée juridique de leur statut de chef de service, au sens de la jurisprudence administrative, et opèrent de fait, pour diverses raisons, une délégation de responsabilité vers les agents de prévention qui semble inopportune. L'exemple le plus éclairant est le fait voir confier, dans un nombre significatif de structures, le pilotage de la démarche d'évaluation des risques professionnels aux agents de prévention qui n'ont pas, pour beaucoup, le positionnement suffisant pour impulser cette dynamique et qui, surtout, ne peuvent être considérés comme les principaux animateurs ni les garants de cet exercice. Même si le décret 2011-774 réaffirme cette mission des agents de prévention la réalité de terrain invite à beaucoup plus de mesure et de réalisme sur ce plan.

Parallèlement la professionnalisation des agents de prévention est un processus lent et inégal selon les structures. Même s'ils bénéficient de l'offre de formation proposée par les ISST du MAAPRAT, par le MEDDTL, par les Conseils Régionaux et par certaines plates formes interministérielles en Région, les apports, aussi utiles et indispensables soient-ils, ne suffisent pas à renforcer leurs compétences et leur besoin de professionnalisation au regard des exigences croissantes auxquelles ils sont confrontés. Cela renvoie aussi directement à leur manque de disponibilité qui est manifeste dans beaucoup de structures, au choix du candidat qui aura parfois du mal à répondre aux exigences de la fonction, à l'appréciation exacte de leur rôle par le chef de service dont ils relèvent et, au final, à la question de leur statut réel au sein des services de l'Etat.

En conséquence, le réseau des agents de prévention demeure fortement impacté par un turn-over significatif.

Il faut espérer que les nouvelles dispositions réglementaires inciteront les chefs de service à mieux mesurer l'intérêt qu'ils ont à renforcer le positionnement et les compétences des agents de prévention travaillant auprès d'eux.

Les agents de prévention sont néanmoins des acteurs essentiels à la bonne appréhension des enjeux de santé et de sécurité au travail au sein des services et sont des interlocuteurs privilégiés des ISST avec lesquels une collaboration constructive se poursuit au gré des difficultés rencontrées sur le terrain.

2) La médecine de prévention reste un réel sujet de préoccupation pour les structures

En effet, des situations très disparates perdurent sur le terrain, allant de la couverture médicale totale, incluant l'exercice effectif du tiers temps, à une absence totale de prestations au titre de la médecine de prévention (en particulier dans les DD(CS)PP).

L'effort de recherche d'une unité d'offre de prestation de médecine de prévention se heurte principalement aux difficultés liées à l'existence de réseaux parallèles qui ne sont coordonnés ni au niveau local, ni au niveau national.

Cette situation est aggravée par le manque structurel de médecins de prévention en France qui affaiblit considérablement les services de médecine de prévention sur lesquels les administrations s'appuyaient traditionnellement (la Mutualité Sociale Agricole en particulier pour le MAAPRAT).

Bien que certaines structures bénéficient d'un service de médecine de prévention à la hauteur des besoins, le ressenti négatif des responsables et des agents reste très fortement exprimé au sein des CHS dont les présidents ne peuvent souvent pas apporter de réponses immédiates en l'absence d'un médecin référent attaché à la structure et parfois faute de moyens financiers.

Certains publics prioritaires ne sont toujours pas suivis médicalement (*agents soumis à une visite annuelle, une visite de reprise, un suivi particulier...*) et la médecine de prévention demeure globalement inexistante sur de grands sujets faute d'exercer un tiers temps minimal (*accompagnement des projets de relocalisation des services, implication dans les démarches d'évaluation des risques, dans la définition des programmes de formation continue, interventions dans le cadre de la gestion de dossiers complexes*). L'une des expressions de ce dysfonctionnement est la trop faible implication de la médecine de prévention, dans de nombreux départements, sur le dossier des risques psychosociaux qui sont progressivement traités en leur absence.

Il convient ici de réaffirmer que la faiblesse des relations de travail entre les responsables des services et les médecins de prévention (là où ils exercent) contribue également à réduire le niveau d'implication de ces derniers.

3) *Les assistants de service social*

La réorganisation du réseau des assistants de service social a eu un fort impact sur l'organisation de leurs missions. De ce fait, on peut considérer que l'année 2011 est une année transitoire dans la mesure où le périmètre et les conditions de leur intervention ont considérablement évolué et où nombre d'entre eux ont découvert de nouveaux services et de nouvelles communautés de travail.

A relever néanmoins qu'un effort de lisibilité a été fait auprès des services et que désormais chacun d'entre eux est à même d'identifier l'assistant de service social compétent et d'organiser avec ce dernier les modalités de son intervention.

Sur ce plan, bien que divers services se sentent encore un peu délaissés, il convient de reconnaître que l'implication des assistants de service social se renforce au fil des mois et que leur appui est précieux dans le traitement des situations difficiles. Ils sont par ailleurs de plus en plus présents au sein des CHSCT et CoHS et collaborent de plus en plus directement avec les ISST.

4-La confirmation de risques affectant significativement les services

1) *Les risques psychosociaux (RPS)*

Les ISST constatent que le mal être au travail ne cesse de s'accroître et qu'il touche toutes les catégories de personnel. L'encadrement en particulier vit de plus en plus difficilement le contexte qui s'impose à lui et les agents sont pour beaucoup en perte de repères et de sens dans leur quotidien professionnel.

Certaines circonstances sont perçues comme aggravantes, telles que :

- l'organisation du travail en changement constant et non accompagné d'un management de proximité attentif et efficace, ni par des processus de formation adaptés.

- les injonctions contradictoires subies par nombre d'agents, y compris au sein de l'encadrement, induisent une impossibilité logique à résoudre ou à exécuter les directives sans contrevenir à l'une des deux et amène une situation d'enfermement excessivement difficile à vivre. A ce titre, les « commandes » permanentes et démultipliées des administrations centrales et de l'échelon préfectoral sont de plus en plus mal vécues.
- la profusion d'outils informatiques et de procédures de travail jugés complexes et non opérationnels par les opérateurs eux-mêmes (phénomène touchant tous les secteurs d'activités mais particulièrement prononcé sur les fonctions support).
- l'absence de prise de décisions de l'administration vis-à-vis d'agents considérés comme perturbateurs et qui font souffrir les collectifs de travail auxquels ils appartiennent. Il y a là un vrai sujet sur l'approche disciplinaire de quelques dossiers qui n'est qu'exceptionnellement envisagée.
- l'évolution du regard porté sur la valeur du travail et le sentiment de ne plus produire un travail de qualité (conflit de valeurs).
- le sentiment de confusion sur l'appréciation entre consignes normales de travail et mesures ressenties comme harcelantes. Sur ce plan, il est très difficile aujourd'hui de mesurer les conditions réelles de management au sein d'une structure tant les messages sont brouillés par des expressions collectives ou individuelles parfois dénuées d'objectivité, tant au niveau de l'encadrement que des agents.

La prise de conscience des difficultés rencontrées par de nombreux agents au sein des services, à tous niveaux de fonction confondus, est cependant de plus en plus manifeste. Nombre de structures ont engagé une réflexion sur cette problématique, souvent dans le cadre des travaux des CHSCT.

Diverses approches ont été développées :

- formations thématiques,
- diffusion d'informations,
- création de cellule de veille, d'écoute et d'alerte,
- sollicitation de partenaires extérieurs : audits, accompagnement, coaching ou interventions consécutifs à des événements traumatiques (ARACT, INAVEM, consultants divers...)
- sollicitation d'acteurs de prévention internes : assistants de service social, médecins de prévention et ISST,
- appropriation de logiques de management de proximité intégrant pleinement la dimension humaine...

Autant de pistes visant à procurer un environnement de travail plus apaisé et mieux armé face aux exigences du moment.

Il reste néanmoins de nombreux efforts à fournir pour limiter la perte de sens ressentie par de nombreux agents. Sur ce plan, les logiques de prévention du risque psychosocial sont trop faiblement portées et incarnées par les administrations, y compris au niveau central.

Cependant, il est à noter que des signes forts ont été émis en 2011 sur ce plan.

Ainsi, une part significative des crédits attribués par le CHSCT ministériel du MAAPRAT a été destinée à accompagner les démarches de prévention du risque psychosocial auprès des structures en ayant émis la demande.

Par ailleurs, une séquence de sensibilisation sur les risques psychosociaux (approche juridique et préventive) a été organisée par la Présidente du CHSCT-M à l'intention des directeurs d'administration centrale et des membres des corps d'inspections : IGAPS, inspection de l'enseignement agricole (IEA) et ISST.

En outre, plusieurs dispositifs de formation ciblés et professionnalisant ont été mis en place vis-à-vis de publics particuliers : directeurs de services, ISST, IEA...

Enfin, la prévention des risques psychosociaux est inscrite comme l'une des plus fortes priorités de l'action du CHSCT Ministériel qui s'attache, au-delà des travaux conduits par cette instance en liaison avec les organisations syndicales et les représentants des directions du ministère, à développer une logique de travail interministériel sur ce sujet, sous l'impulsion de sa Présidente.

Pour conclure sur ce sujet, une impulsion forte est attendue au travers de la mise en place des CHSCT dont l'organisation et le fonctionnement devraient se stabiliser en 2012. Il s'agit là d'une opportunité réelle de faire évoluer les mentalités et de sortir d'une forme de déni qui reste malgré tout entretenu, la dimension collective étant souvent occultée et les situations difficiles étant régulièrement ramenées à un niveau de traitement individuel.

Dans ce domaine, l'intervention des ISST s'organise de plus en plus dans un cadre pluridisciplinaire, en étroite relation avec les autres acteurs (internes et externes) de la prévention. Il ressort cependant que le recours aux ISST intervient en règle générale trop tardivement et qu'ils sont parfois impliqués dans la gestion de situations qui relèvent plutôt du strict management de la structure. Il convient d'être en conséquence très prudent afin de ne pas laisser instrumentaliser les interventions des ISST sur ces sujets.

2) Les troubles musculo – squelettiques (TMS)

Ils restent une forte préoccupation en terme de santé et sécurité au travail.

Afin de favoriser la mise en place d'un plan d'actions préventives, une estimation quantitative des TMS concernant les agents en abattoirs de boucherie a été réalisée en 2011. En collaboration avec la Direction générale de l'alimentation (DGAL), un questionnaire destiné aux directeurs de structures a été envoyé en avril 2011 afin d'observer la population (titulaires et contractuels) des services vétérinaires en poste dans ces abattoirs.

Avec un taux de participation de 75% des structures sollicitées, les résultats de cette enquête sont très représentatifs. Les questionnaires destinés aux « agents » (agents ayant eu un reclassement et/ou une maladie professionnelle reconnue ou déclarée) sur la période considérée (2009-2010) ont fait l'objet de 89 réponses. Ces derniers se répartissent sur 41 abattoirs. Une présentation des résultats de l'enquête a été faite lors de la réunion plénière du CHSM du 18 octobre 2011. Elle a donné lieu à de nombreux échanges et les constats établis n'ont pas soulevé de désaccord entre les membres de l'instance.

Un travail d'analyse est en cours de réalisation (1^{er} semestre 2012). Il devrait permettre de mieux comprendre les différents facteurs de risques liés aux structures (abattoirs, DD(CS)PP) et de mieux connaître les agents impactés par ces troubles. A l'issue de ce travail, des axes stratégiques d'une politique de prévention des TMS en abattoirs pourront être proposés.

Les résultats de l'enquête sont accessibles en suivant le lien : <http://intranet.national.agri/Risques-de-troubles-musculo-squelettiques>.

Par ailleurs, le travail sur l'ergonomie des postes de travail et le port des charges est mieux pris en compte notamment à l'occasion des déménagements dont de nombreux services ont fait l'objet.

4-Le suivi des services dans les départements d'Outre-Mer

Deux missions ont été conduites en 2011, l'une en Guyane, l'autre à La Réunion et à Mayotte.

Les points suivants ressortent :

- Des risques spécifiques au milieu naturel sont très présents : travail en forêt, risques biologiques divers (liés aux moustiques en particulier), utilisation de pirogues mais aussi risque routier, insécurité...
- Les services ont engagé, voire finalisé, leur démarche d'évaluation des risques à l'exception des services de Mayotte où aucun travail n'a été fait sur ce plan.
- Les CHSCT fonctionnent plus ou moins bien. Lors des missions effectuées dans ces départements, chaque CHSCT a été réuni afin de redynamiser ces instances qui, pour certaines, sont très peu actives. La création d'un CHSCT de site pour AgroParitech Kourou a été demandée par les responsables locaux.
- A l'exception d'une structure, toutes ont un agent de prévention en poste ou en cours de prise de fonction.
- La formation continue reste difficile à développer en raison d'un niveau d'offre de formation très faible sur ces départements à l'exception de La Réunion où un partenariat avec l'académie est susceptible de se développer.
- De nombreux et lourds travaux ont été engagés sur certains sites et auront, à moyen terme, un impact très fort sur l'environnement de travail des agents et les conditions d'accueil du public.
- La médecine de prévention est en voie de renforcement alors que le service social peine à s'organiser même si certaines avancées en interministériel sont à souligner.
- A noter que Mayotte est devenu un département en 2011 et que cette évolution aura nécessairement une incidence sur les structures du MAAPRAT (sur les aspects patrimoniaux et statutaires de certains personnels en particulier).

6-Le positionnement et les moyens de fonctionnement des ISST du MAAPRAT

Suite à l'instruction du Secrétariat général du gouvernement du 9 juin 2010 définissant les champs de compétences des ISST dans les DDI, les ISST du MAAPRAT se sont particulièrement investis vis-à-vis des DD(CS)PP dans le cadre de leur mission de conseil et de leurs participations aux CHS. Quant aux inspections santé et sécurité au travail de ces structures, elles ont progressivement reprises et sont appelées à retrouver rapidement un niveau équivalent à celui précédant la mise en place des DDI.

Comme évoqué en introduction, c'est dans ce cadre qu'un travail collaboratif avec d'autres ministères représentés dans les DDI a pu se développer tant au niveau national (rencontres des services d'inspection en vue notamment de coordonner les missions d'inspection) que local (échanges d'informations et participations communes à des CHSCT avec des ISST d'autres ministères). Ce travail en interministériel se développe également au travers de collaborations accrues avec les plates-formes de GRH en région.

A l'inverse, l'accès à l'information par les voies classiques (réseaux informatiques en particulier) reste difficile entre les ministères et représente un obstacle réel à la bonne appréhension de l'ensemble des informations destinées aux agents et structures sur la SST (notes de service en particulier).

Dans le même ordre d'idées, les ISST regrettent qu'au sein du MAAPRAT l'accès à l'information SST en ligne sur le site INTRAGRI du ministère ne soit toujours pas possible pour la très grande majorité des agents relevant de l'enseignement agricole. Malgré les interventions faites par le

secrétaire général du Ministère et la DGER pour que des options techniques soient déployées localement afin de permettre cet accès, la situation est restée en l'état depuis la création de la page intranet CHSM-SST, privant ainsi une part importante des agents du ministère d'une information structurée sur la SST, même si une part de cette information technique est heureusement présente sur la conférence « hygiène-sécurité » du réseau educagri.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la stratégie développée par le ministère et portée par le CHSCT ministériel, à travers notamment le programme national de prévention, permet d'inscrire dans la durée les axes de travail sur lesquels s'appuie essentiellement l'action des ISST. Ce cadre national reste hélas assez méconnu des services bien que les ISST s'attachent à le promouvoir sur le terrain. Les ISST restent par ailleurs étroitement associés aux réflexions des divers groupes de travail émanant du CHSCT ministériel.

Il convient enfin de souligner que l'appui de l'administration aux ISST passe également par la mise à disposition de moyens adaptés (*crédits, véhicules de service, formations...*) à leurs contraintes et aux exigences de leurs missions (*très nombreux déplacements en particulier, montée en compétences sur divers dossiers (RPS notamment)*...) et que l'administration centrale, à travers le bureau d'action sanitaire et sociale (BASS) en particulier, contribue au bon exercice de leurs missions. Il est cependant regrettable que la gestion administrative des ISST soit toujours aussi complexe malgré une tentative de coordination au niveau de la mission des affaires générales (MAG) du Secrétariat général du ministère qui, sans répondre à toutes les attentes, apporte néanmoins quelques améliorations importantes.

3. LES AXES DE TRAVAIL DES ISST POUR 2012

En premier lieu, il convient de souligner que l'action des ISST s'inscrit pleinement dans le cadre des axes stratégiques du programme national de prévention validé chaque année par le CHSCT ministériel.

Pour 2012, une forte priorité sera donnée aux dossiers suivants :

- la formation des membres de CHSCT ;
- le renforcement du rôle des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole ;
- les inspections et visites de suivi des structures ;
- les inspections des nouvelles DD(CS)PP ;
- le maintien d'une offre de formation initiale des nouveaux agents de prévention ;
- l'appui aux réseaux des secrétaires généraux, personnels de direction et agents de prévention ;
- l'implication dans la coordination interministérielle des dossiers et acteurs de la santé et sécurité au travail (*ISST, agents de prévention, assistants du service social, plates-formes GRH des préfectures de région...*) ;
- l'implication dans la gestion des situations de risques psychosociaux en tant que facilitateur sur le traitement des dossiers et afin d'assurer un rôle de veille et d'alerte vis à vis de l'administration ;
- l'implication dans la prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoirs de boucherie et plus largement dans le cadre de la réglementation concernant la pénibilité au travail (volet exposition des agents aux risques et mesures de prévention).

Activité du CHS ministériel en 2011

Trois réunions plénières ont été organisées au cours de l'année civile 2011 :

1) *Le 27 janvier* (à Paris) - points principaux abordés :

- Utilisation des crédits hygiène et sécurité 2010 - Restitution d'une étude portant sur le stress menée à la DDPP d'Indre-et-Loire ;
- Synthèses des rapports d'activité 2009 des acteurs de la prévention (ACMO et CHS locaux) ;
- Agressions subies par les agents du MAAPRAT ;
- Point sur l'application du programme national de prévention 2010 et perspectives 2011 ;
- Activités des IHS du MAAPRAT en 2010 ;
- Mise en place des CHS dans les services déconcentrés.

2) *Les 19 et 20 mai* (à Metz) - points principaux abordés :

- Point sur le volet formation du PNP ;
- Prévention des TMS : présentation de l'enquête en cours dans les abattoirs à partir du questionnaire CHSM/DGAL ;
- Crédits hygiène et sécurité 2011 ;
- Textes récents ou en cours relatifs à l'hygiène et la sécurité au travail, à la prévention médicale dans la Fonction publique et à la définition des facteurs de risques professionnels ;
- Agressions sexuelles : point sur la constitution du groupe technique de travail et état des textes ;
- Convention entre le MAAPRAT et l'Établissement public administratif « Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique » ;
- Echanges avec des intervenants locaux dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail
- Droit de retrait dans la Fonction Publique de l'Etat.

3) *Le 18 octobre* (Paris), points principaux abordés :

- Présentation des résultats de l'enquête exploratoire menée dans les DD(CS)PP sur les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) dans les abattoirs (intervention de M. Valentin HUE, prestataire extérieur) ;
- Activités des groupes de travail du CHSM (Pénibilité, Droit de retrait, Agressions sexuelles) ;
- Formation des membres du CHSM ;

Groupes de travail en activité issus du CHS ministériel

Groupes de travail	Dates des réunions en 2011
<i>Programme national de prévention / crédits hygiène et sécurité</i>	14 janvier 16 mars
<i>Droit de retrait</i>	30 septembre
<i>Agressions sexuelles</i>	23 juin 17 octobre
<i>Pénibilité</i>	20 septembre 7 novembre

Le premier groupe de travail se réunit chaque année (dernière réunion : 10 février 2012). Les 3 autres devraient rendre leurs conclusions au cours du premier semestre 2012.

Regroupements des agents de prévention et des secrétaires généraux en 2011

Régions	Dates des réunions	Nombre de participants	
		Agents de prévention	SG, gestionnaires et autres
Haute-Normandie	11 octobre	11	2
Basse-Normandie	13 octobre	9	2
Bretagne	07 novembre	18	3
Picardie	22 novembre	13	7
Nord - Pas de Calais	23 novembre	13	4
Centre	14 novembre	27	12
Poitou-Charentes	20 novembre	24	9
Pays-de-la-Loire	3 novembre	19	10
Champagne-Ardenne	14 novembre	24	12
Ile-de-France	16 novembre	19	10
Administration centrale	13 décembre	11	5
Auvergne	3 novembre	16	11
Rhône-Alpes (départements de l'Ain, de la Haute-Loire et du Rhône)	22 novembre	22	15
Rhône-Alpes (départements de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie)	23 novembre	12	13
Languedoc Roussillon	15 novembre	15	7
PACA et Corse	8 novembre	18	8
Alsace et Lorraine	21 novembre	22	7
Franche-Comté	23 novembre	18	6
Bourgogne	24 novembre	23	10
Midi-Pyrénées	8 novembre	27	8
Limousin	15 novembre	10	5
Aquitaine	17 novembre	22	10
TOTAL	23 réunions	393	176

Formations initiales des agents de prévention en 2011

Dates et lieux des formations	Nombre de participants
24-28 janvier à Rennes	10
20-24 juin 2011 à Obernai	16
20-24 juin 2011 à Bordeaux	19
14-18 novembre 2011 à Lempdes	20
Total des agents de prévention	65

Notes de service, circulaires et arrêtés intéressant l'activité du CHSM

*[Les documents qui constituent une émanation des travaux du CHSM sont en gras.
Seules les publications sur NOCIA sont listées]*

- **Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1017](#) du 24/01/2011 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2011 ;**
- Circulaire [DGAL/SDPPST/SDSPA/C2011-8001](#) du 31/01/2011 : Modalités de sélection des exploitations pour les contrôles réalisés au titre de la conditionnalité (domaines " santé - productions animales " et " protection animale "). Articulation des contrôles conditionnalité au titre de la " santé-productions animales " avec les contrôles relatifs à l'identification et à l'éligibilité aux primes animales (*conjointe à la circulaire DGPAAT/SDG/C2011-3003*) ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/N2011-8028](#) du 01/02/2011 : Mise en place d'un dispositif de surveillance des virus influenza porcins ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/SDSSA/SDPPSTN2011-8030](#) du 02/02/2011 : Contrôles en élevage réalisés dans le cadre de la conditionnalité des aides (hors identification animale) (*conjointe à la note de service DGPAAT/SDG/N2011-3008*) ;
- Note de service [DGPAAT/SDG/N2011-3010](#) du 08/02/2011 : Note de cadrage relative aux échanges d'informations à prévoir entre les services des DDT(M)(M), DD(CS)PP, EdE et DR ASP au titre des contrôles animaux en exploitation (identification, conditionnalité et éligibilité bovins et ovins caprins) pour l'année 2011 (*conjointe à la note de service DGAL/SDSPA/SDPPST/N2011-8036*) ;
- Note de service [SG/SRH/SDMEC/N2011-1034](#) du 17/02/2011 : Indemnité horaire pour travail de nuit aux fonctionnaires et agents contractuels des services vétérinaires - décembre 2010 et année 2011 ;
- **Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1037](#) du 22/02/2011 : Programme national de prévention : bilan d'exécution 2010 et programme 2011 ;**
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1040](#) du 23/02/2011 : Enquête annuelle 2011 relative au recensement des travailleurs handicapés ;
- Circulaire [DGPAAT/SDG/C2011-3013](#) du 23/02/2011 : Guide pour le contrôle sur place en 2011 des exploitations bovines, ovines, caprines et porcines d'élevage : contrôle unique dans le cadre de l'identification / conditionnalité des bovins, ovins, caprins, porcins, et des demandes d'aides animales bovines, ovines et caprines (*conjointe à la circulaire DGAL/SDSPA/SDPPST/C2011-8002*) ;
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1049](#) du 09/03/2011 : Note relative au recrutement des travailleurs handicapés dans le corps des professeurs certifiés et dans le corps des professeurs de lycée professionnel agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (décret n°95-979), session 2011(*conjointe à la note de service DGER/SDEDC/N2011-2027*) ;
- Note de service [DGER/SDPOFE/N2011-2032](#) du 22/03/2011 : Risque chimique : produits chimiques, documentation ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/N2011-8070](#) du 22/03/2011 : Réalisation de contrôle sur place de l'identification dans les exploitations bovines, ovines et caprines autres que les élevages ;
- Note de service [DGPAAT/SDG/N2011-3015](#) du 04/04/2011 : Contrôle de la conditionnalité des aides 2011(*conjointe à la note de service DGAL/SDPPST/N2011-8080*) ;
- Note de service [SG/SM/SDPS/N2011-1403](#) du 11/04/2011 : Appel à projets dans les services - fonds de modernisation et de réforme de l'Etat du MAAPRAT 2011 ;
- **Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1072](#) du 12/04/2011 : Rapport d'activité de l'inspection en hygiène et sécurité pour l'année 2010 ;**

- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1087](#) du 10/05/2011 : Note relative au recrutement des travailleurs handicapés dans le corps des conseillers principaux d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (décret n° 95-979), session 2011 ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/N2011-8116](#) du 23/05/2011 : Mise en place d'une surveillance de la fièvre Q dans des départements pilotes ;
- Note de service [DGAL/MAPP/N2011-8118](#) du 25/05/2011 : Indicateur " Taux de re-contrôles des mises en demeure " ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/MUS/N2011-8124](#) du 30/05/2011 : Fièvre Q - protocole d'investigation et mesures en élevages lors de cas humains groupés ;
- Note de service [DGER/SDPOFE/N2011-2075](#) du 07/06/2011 : Rapport 2010 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement ;
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1107](#) du 22/06/2011 : Élections générales des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture - scrutin du 20 octobre 2011 ;
- Circulaire [DGPAAT/SDG/C2011-3051](#) du 20/06/2011 : Contrôle sur place des aides dont le paiement est lié aux surfaces pour les premier et second piliers de la PAC - campagne 2011 ;
- Note de service [CAB/MD/N2011-0008](#) du 05/07/2011 : Déclinaison du plan gouvernemental NRBC - Guide de méthode pour les services relevant du MAAPRAT [NRBC = Nucléaire Radiologique Biologique Chimique] ;
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1118](#) du 13/07/2011 : Élections générales des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture - scrutin du 20 octobre 2011 (professions de foi des organisations syndicales candidates) ;
- Circulaire [DGPAAT/SDEA/C2011-3056](#) du 12/07/2011 : Suites à donner aux contrôles administratifs et sur place des demandes d'aides animales bovines (PMTVA et veaux sous la mère et veaux bio - dans les DOM : ADMCA, prime à l'abattage) et aides aux ovins et aux caprins (dans les DOM : prime aux petits ruminants) et des demandes d'aides à la production laitière en montagne déposées au titre de la campagne 2011 ;
- Note de service [DGAL/SDPA/N2011-8168](#) du 12/07/2011 : Urgence radiologique et gestion post-accidentelle nucléaire : organisation MAAPRAT, développements des travaux de l'ASN dans les services déconcentrés ;
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1122](#) du 20/07/2011 : Élections générales des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture - scrutin du 20 octobre 2011 (date limite de dépôt des candidatures) ;
- Circulaire [DGPAAT/SDG/C2011-3066](#) du 28/07/2011 : Contrôles sur place des dossiers relevant des mesures du Règlement de Développement Rural (RDR / programmation 2000 - 2006 -RDR1- et 2007 - 2013 -RDR2-) hors mesures d'aides liées à la surface, pour la campagne 2011 ;
- Note de service [DGER/SDEDC/N2011-2098](#) du 25/08/2011 : Référentiel professionnel de direction d'EPLEFPA ;
- **Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1157](#) du 28/09/2011 : Formation de base des assistants et des conseillers de prévention (anciens "ACMO") nouvellement nommés ;**
- Note de service [DGAL/MAPP/N2011-8219](#) du 28/09/2011 : Suites judiciaires des actions du programme 206 ;
- **Note de service [SG/MAG/N2011-0171](#) du 12/10/2011 : Calendrier prévisionnel des réunions pour l'année 2012 ;**
- **Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1183](#) du 30/11/2011 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2012 ;**
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2011-1191](#) du 07/12/2011 : Résultats des élections générales des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture - scrutin du 20 octobre 2011 ;
- Note de service [DGAL/SDSPA/N2011-8287](#) du 27/12/2011 : Influenza A H1N1 - rappel des mesures de biosécurité en élevage porcin.

Programme national de prévention du MAAPRAT de l'année 2011

Comme chaque année, le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT) a défini son programme de prévention, conformément à l'article 48 du décret du 28 mai 1982. Le programme en vigueur pour l'année 2011 a été présenté au CHS Ministériel du 27 janvier 2011, et adopté à cette même séance.

Nécessairement plus global que le programme d'un CHS local construit à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels de la structure (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001), le programme du CHSM s'appuie -pour la deuxième année- sur les axes fixés dans l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009.

Les principaux objectifs du PNP 2011 sont les suivants :

- le plein exercice des CHS et leur préparation à devenir des CHSCT, véritables lieux de dialogue social ;
- le développement d'une **rubrique CHSM-SST sur la page intranet du ministère** organisant toute l'information disponible en matière de santé et sécurité au travail (textes, rapports, politique du CHSM, bonnes pratiques, brèves...) ;
- l'amélioration de la prévention des risques par **la formation** des membres des CHS, des IHS et de l'encadrement pour faire de la SST un outil de management ;
- **l'appui des managers** sur la gestion des situations de crise ;
- l'analyse qualitative des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**) des structures inspectées par les IHS ;
- la prévention des **troubles musculo-squelettiques (TMS)** en abattoirs par un travail en corrélation entre les maladies professionnelles reconnues (n° 57 et 98) et les données organisationnelles des structures ;
- l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des **travailleurs handicapés** ;