

Les défis de la prévention : A l'heure de la transition agroécologique

Magalie CAYON

Responsable du département Prévention des risques professionnels - CCMSA

Arnaud DESARMENIEN

Conseiller national en prévention des risques professionnels – CCMSA

Ce texte a été produit dans le cadre du congrès des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, organisées par l'équipe d'ergonomie des systèmes complexes de Bordeaux INP en mars 2024. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Cayon, M. et Desarmenien, A. (2024). Les défis de la prévention : A l'heure de la transition agroécologique.

Dans *À quoi sert l'ergonomie aujourd'hui ? Enjeux politiques et sociaux dans nos interventions ? Actes des journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie*. Bordeaux.

Magalie CAYON

Magali CAYON, je suis responsable du département prévention des risques professionnels à la caisse centrale MSA. C'est une équipe d'une dizaine de conseillers en prévention, certains agronomes comme moi et d'autres ergonomes comme Arnaud.

Arnaud DESARMENIEN

Arnaud DESARMENIEN, ergonome. Je suis conseiller national en prévention sur un ensemble de sujets, par exemple la prévention primaire, les TPS, les TMS, et je suis aussi enseignant au sein du master d'ergonomie de Paris-Saclay.

Magalie CAYON

On vous propose, pour cette présentation, de revenir sur l'actualité... actualité chaude pour le monde agricole. Tout le monde a entendu et a vécu aussi ce qui s'est passé, les défis à relever par le monde agricole et comment ces défis interpellent nos métiers. On verra ensuite rapidement comment sont structurés nos services santé-sécurité au travail et comment on essaie de tourner l'accompagnement de ce réseau vers une approche par les situations de travail. On zoomera sur les transitions agroécologiques et leur prise en charge à travers un plan pluriannuel 2021- 2025. On illustrera avec l'exemple de comment on s'empare aujourd'hui de cette question sociétale du bien-être animal comme un enjeu de santé au travail ou de santé du travail. Et on reviendra à la fin, en conclusion, sur les enjeux politiques que cette approche par le travail nous pose, autant en interne qu'en externe, les défis et les questionnements que ça pose au niveau central.

1. Actualité : les défis à relever par le monde agricole ... qui interpellent nos métiers

1.1. Les défis à relever par le monde agricole

Aujourd'hui, le monde agricole est en prise à énormément de défis à relever. Il n'y a pas une semaine, une journée sans qu'on parle du monde agricole. Encore ce matin, à la télé, je voyais des manifestations par rapport à la PAC, et je recevais des AFP sur L 214 qui fait encore des vidéos. Est-ce qu'ils sont interpellés sur des questions de gestion de l'eau ? Vous avez tous entendu les problématiques des bassines de gestion des sols, de préservation des sols, de préservation de la

biodiversité. Il y a la question de la bientraitance animale, la question des gaz à effet de serre, l'histoire des pesticides auxquels se rajoutent aujourd'hui les défis de souveraineté alimentaire dont on a beaucoup entendu parler. Il y a aussi le défi par rapport aux enjeux énergétiques avec les problèmes qu'on connaît à l'Est. Tout ça, c'est dans un système de tensions et d'incompréhension du monde agricole par rapport à tout ce que la société leur demande de relever. Ça crée des tensions entre les citadins et le monde agricole. Il y a un dissensus entre le monde agricole et le monde urbain.

L'agriculteur, lui, se situe au service des hommes. Il est là pour les nourrir, c'est le sens de son travail, c'est le sens de son existence, c'est aussi toute sa fierté. Et par rapport à ce sujet, je dirais très peu discuté de la mort des animaux, où on lui dit : « vous élevez des animaux, c'est pour les faire mourir et donc vous ne les aimez pas ». Pour lui, la mort fait partie du cycle de vie. Il n'y a pas de vie sans, à un moment, une élimination des animaux de la ferme pour en faire naître d'autres. Et comme me dit Jocelyne Porcher, qui est une sociologue du travail : « la mort, c'est un moment aussi de vie des animaux ». Ce n'est pas le but, on n'élève pas des animaux pour les tuer, mais c'est le bout de quelque chose. En fait, c'est le goût d'une transformation de cet animal en nutriment qui va servir à nourrir les humains, à donner la vie par la nutrition.

Donc, l'agriculture, aujourd'hui, se trouve à la croisée des chemins. Il est reproché aux agriculteurs de s'être inscrit dans des modèles productivistes poussés par des politiques agricoles. Et aujourd'hui, tout ça crée énormément de tensions. Agri-bashing, repli sur soi, barricadement des exploitations, barrières, stratégies de défense, dialogue très compliqué entre des néoruraux et les agriculteurs, etc. Et nous, on voit de là où on est, monter les RPS, les TPS et les suicides. On rappelle qu'il y a un plan de prévention du mal-être en milieu agricole, puisque cette population a 20 % de suicide en plus que le reste de la population active.

Le troisième volet, c'est dans nos bases de données. On voit une décroissance des installations, donc des jeunes qui ne veulent plus s'installer, pour diverses raisons. Des raisons, justement, de pression sociétale, mais aussi le manque d'eau sur certains pâturages ou pour hydrater les animaux, des projets reportés avec des abattoirs qui ne vont pas se faire. Cela crée des tensions là aussi. Et puis, il y a toute une dynamique ministérielle avec un pacte d'orientation pour le renouvellement des générations en agriculture : dans les 10, 15 ans à venir, il y a la moitié des agriculteurs qui vont céder leur exploitation.

Et tout ça se traduit par des tensions encore plus fortes, parce que la réponse, aujourd'hui, à la pression sociétale passe quasi systématiquement par la création de nouvelles normes au niveau

européen, de nouvelles règles, mais aussi de nouvelles prescriptions qui peuvent être faites aussi par les grandes surfaces qui se préoccupent peu des conséquences sur l'activité réelle des agriculteurs. Et tout ça se traduit en termes de charge de travail, de charge mentale, d'investissement financier.

Et tout ceci, bien sûr, questionne nos métiers.

1.2. Qui interpellent nos métiers

Arnaud DESARMENIEN

C'est aussi une crise, une crise actuelle. C'est à la fois une crise ancienne et une crise actuelle, avec une évolution des risques. Est-ce qu'on est face à de nouveaux risques ? Ça, on ne sait pas encore. Par contre, il y a bien une intensification des expositions aux risques existants : par exemple les TPS, les TMS, mais aussi les risques chimiques. Il y a un mal-être et des difficultés qui sont profonds et anciens ; même si c'est actuel, c'est quelque chose de très ancien, avec l'intensification, la diversification et complexification des situations de travail, les interrogations et perte du sens du travail. Et c'est en lien avec le fonctionnement même du système de production, et même des systèmes de production, parce qu'il y a plusieurs systèmes de production dans le monde agricole... et ils sont en évolution.

Il y a un besoin de prise en compte et d'une approche systémique, globale, au-delà du périmètre des entreprises et du monde agricole, qui est au départ plutôt notre périmètre. Mais on voit bien que pour traiter les questions qui nous sont posées, on est obligé d'aller beaucoup plus loin avec, par exemple, la question des filières, la question des territoires, voire les questions des productions globales et des questions sociétales. Il y a une demande de réponses rapides, dans l'urgence. On le voit avec les actualités et ce qui s'est par exemple passé lors du salon de l'agriculture où la semaine d'après, nous, on reçoit des notifications : qu'est-ce que la MSA peut faire ? Qu'est-ce que la partie SST peut faire face à ce mal-être ? C'est en dehors d'une visée systémique, dans une volonté de simplification administrative et normative. Voilà les instructions qui nous sont données.

Il y a une réduction de la vision des apports réels potentiels des équipes SST à des réponses en prévention tertiaire ou en aide financière. Ça aussi, ça pose un certain nombre de difficultés pour nous.

Les équipes SST ont le sentiment de ne pas être entendues par des décideurs politiques et institutionnels, avec l'idée que ces crises-là étaient complètement anticipables, que les événements étaient bien prédictifs, et qu'il y a un ensemble d'actions qu'on peut faire, mais qu'on n'arrive pas à

mettre en place. Et donc, on est sur un besoin d'un double développement de nos capacités d'accompagnement :

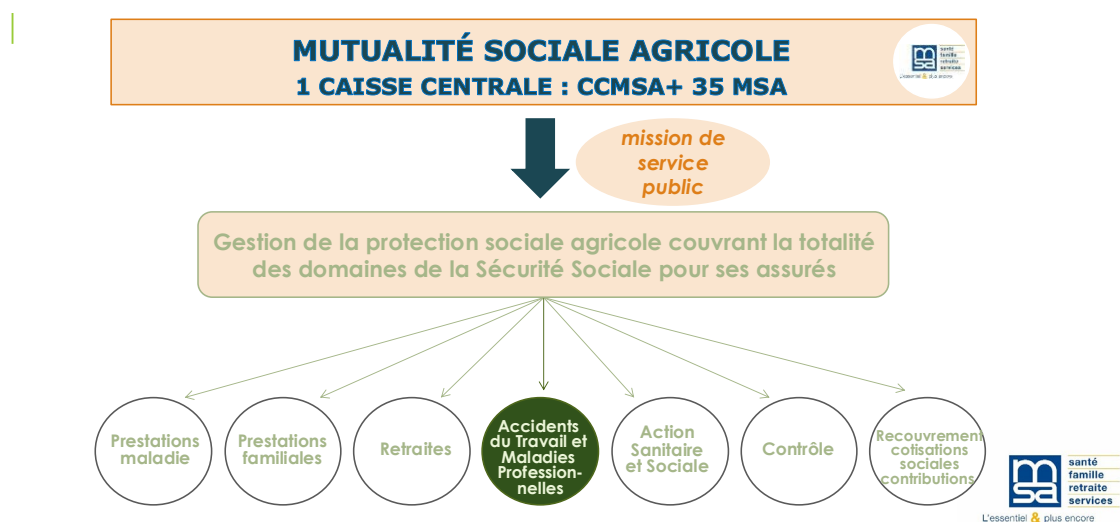
- Promouvoir et développer l'approche par les situations de travail. Ça, on le fait déjà, mais il faut qu'on l'intensifie encore
- Adapter nos organisations et nos moyens, afin de permettre et de faciliter cet accompagnement. C'est ce qu'on va essayer de vous montrer aussi : par rapport à ce qu'on souhaite faire, par rapport à ce qu'on devrait faire, en quoi est-on en capacité véritablement de le faire ou pas, par rapport à d'autres fonctionnements ?

2. Les services Santé-Sécurité au Travail (SST) de la MSA, un dispositif centré sur l'approche par les situations de travail

2.1. LA MSA

Magalie CAYON

On va passer en revue très rapidement la MSA pour que vous ayez le panorama de voir qui on est.



On s'occupe de très nombreux secteurs d'activité, du secteur agricole, mais aussi bancaire, du moment qu'ils sont affiliés à la MSA ou à l'agroalimentaire, ou du moment qu'ils ont un statut coopératif. Mais on a aussi les zoos, le secteur hippique, les centres équestres, etc. La MSA, c'est une mission de service public, une caisse centrale.

Il y a trente-cinquième MSA, avec ce qu'on appelle le guichet unique, c'est-à-dire toute la protection sociale. Vous retrouvez au même endroit les services familles, retraite, etc. Et nous, on est sur le volet accident du travail et maladie professionnelle.

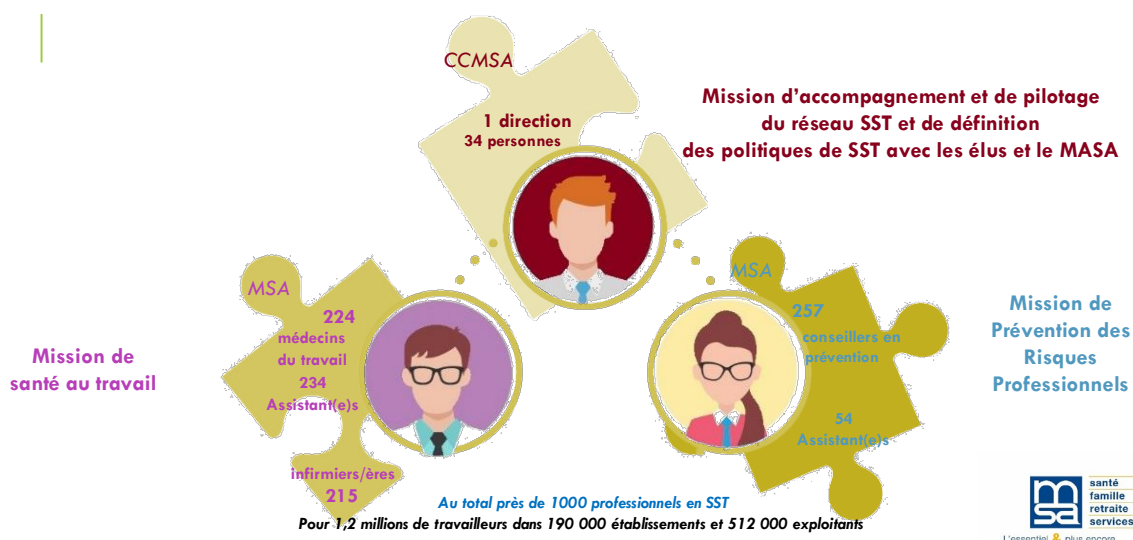
2.2. La couverture accidents et maladies professionnelles & prévention des actifs agricoles

On couvre deux populations : (1) les salariés agricoles avec 1,28 million de travailleurs, 750 000 équivalents temps plein – c'est énormément – sur 200 000 établissements, et (2) puis 512 000 non-salariés agricoles.

Si on regarde les prestations, 80% sont dévolus à la réparation pour les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles ; donc, ça coûte cher.

Des cotisations, 4% sont utilisées pour la prévention des salariés, 13% pour tout le suivi santé au travail et 3% pour la prévention des non-salariés. C'est avec ça que nous sommes payés, que nous fonctionnons, et que nous développons les actions de prévention.

2.3. L'organisation de la Prévention des Risques Professionnels et de la Santé au travail = Santé-Sécurité au Travail



Au niveau du réseau, je vous ai mis les effectifs 2023. On est une caisse centrale de 35 personnes. On a une mission de pilotage, d'accompagnement, d'animation du réseau *santé-sécurité au travail*, et de définition des politiques de *santé-sécurité au travail* avec les élus centraux, le ministère de l'Agriculture et les élus des organisations professionnelles et syndicales.

On a une mission de *santé au travail* avec les médecins du travail. C'est une spécificité que l'on a et on en a 224 aujourd'hui, qui sont appuyés par des infirmiers de santé au travail. Et nous sommes 257 conseillers en prévention pour cette mission de service public de prévention des risques professionnels. Ça fait au total 1000 personnes, pour 1,2 million de travailleurs, 190000 établissements et 512 000 exploitants. Donc, nous ne pouvons pas être partout là aussi.

2.4. Ce qu'induit cette organisation sur la prévention ?

Arnaud DESARMENIEN

Qu'est-ce que cette organisation induit sur la prévention, sur nos capacités de prévention ? C'est une mission de prévention qui est perdue dans un ensemble d'autres missions et de services. Vous avez vu, on a un guichet unique et on est une toute petite unité par rapport à l'ensemble de la MSA. Donc quelle est la place de l'approche par les situations de travail portée par les SST ? Ce n'est absolument pas dominant à la MSA.

On a une division historique du système en fonction des populations. On se retrouve avec des populations qui sont confrontées aux mêmes problématiques, mais notre système fait que, en partie, on doit le traiter de manière séparée. Comment travailler les questions transversales et systémiques, sur le bien-être animal, sur l'exposition aux pesticides ?

On est obligé de faire avec une vision globale et avec des systèmes de financement qui nous divisent par rapport aux populations salariées, non-salariés agricoles, par exemple. On a un mode de financement tourné vers la réparation parce qu'on est un assureur social. Comment justifier l'intervention sur des situations nouvelles qui n'ont pas encore produit des effets sur la santé ? ...des effets sur la santé ou des effets sur la santé *sur lesquels on a réparation*. Si on prend le cas des TPS, il n'y a peu de réparation de ce côté-là, puisqu'il n'y a pas de tableau de maladie professionnelle dessus.

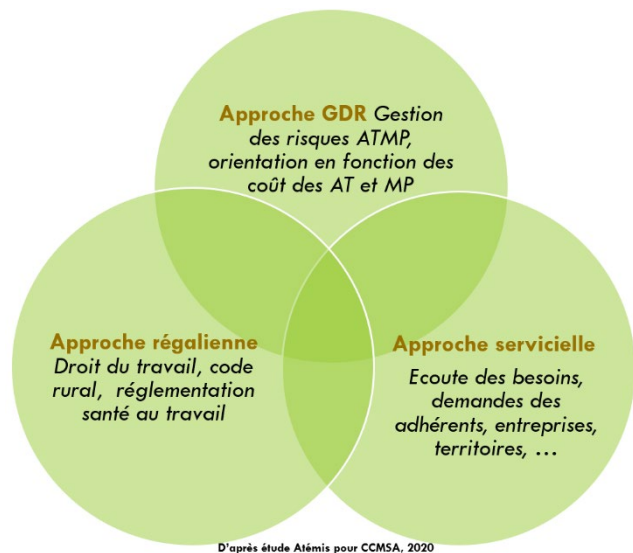
Et puis, ça induit une distinction des missions, une spécialisation des équipes en lien avec la division du système. Comme vous l'a présentée Magali, on a d'un côté la partie PRP, et de l'autre, la partie ST. Mais comment développer la coopération au service de la transversalité, de la prise en compte de la systémie ? Parce que la prise en compte de la systémie nécessite une coopération entre les métiers. C'est essentiel, parce qu'on ne voit pas les mêmes choses, on n'a pas les mêmes connaissances, on n'a pas les mêmes approches des situations.

2.5. Des approches en interaction

Magalie CAYON

Le schéma suivant montre ce qu'on a à gérer et la complexité du système. On est dans un système où :

- Il faut tenir compte de la gestion des risques, c'est-à-dire ce qui coûte cher au régime, mais aussi cher socialement ;
- On est aussi dans une approche régalienne sur le droit du travail, le code rural, la réglementation santé au travail. Il y a une nouvelle réglementation qui s'impose à nous, il faut en tenir compte ;
- Et on défend aussi, et on le verra à travers le plan, une approche servicielle, c'est-à-dire une approche des besoins de nos populations, une écoute des besoins, des demandes des adhérents, pour une co-construction avec eux de trajectoires qui permettent d'améliorer les conditions de travail et de santé au travail. Et tout cela, en fin de compte, on doit le tenir dans un plan, dans une feuille de route qu'on construit avec notre réseau. C'est très important, et ce plan santé-sécurité travail pluriannuel est défendu auprès de nos élus et du ministère, dans une dynamique qui se veut de coopération entre nos métiers.



Arnaud DESARMENIEN

Quand vous voyez ça, vous avez trois belles sphères qui sont de même taille. Cela vous donne une fausse idée d'équilibre avec une répartition stable des moyens et des temps entre ces approches. Ce qui n'est absolument pas vrai. A chaque fois, ça va être très particulier, en fonction des situations sur lesquelles ces trois approches vont cohabiter, mais de façon différente. Et donc on a la nécessité de cette ligne conductrice, qui aide à tenir l'activité par des priorisations et le PSST (Plan SST) est l'une de ces aides à la priorisation.

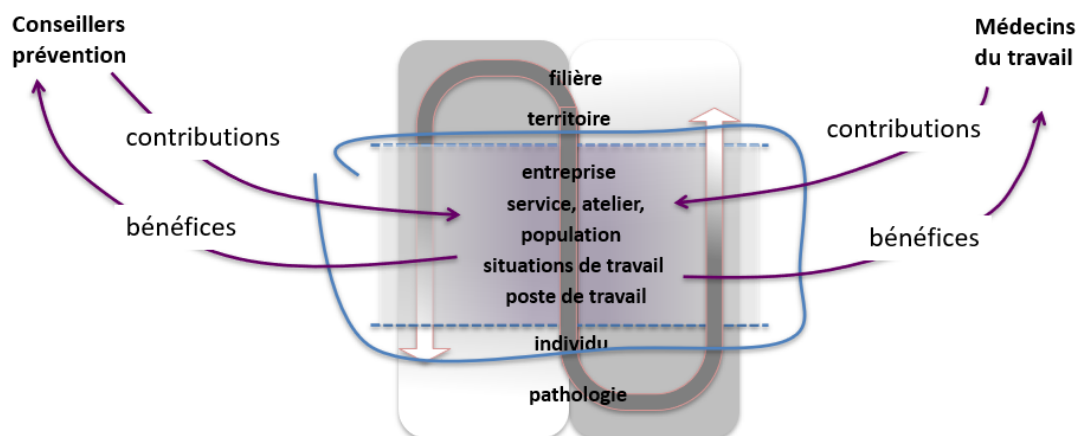
Ensuite, on a une prise en compte de la sinistralité qui s'insère dans une approche plus globale de la prévention et de la santé du travail. Et on vous parle bien de santé du travail, et pas de santé au travail parce que notre mission, c'est soigner le travail, c'est de faire avec des conditions de réalisation de l'activité qui sont tenables pour les personnes. Donc on peut parler de travail tenable et durable. Une mission de contrôle en interaction avec le rôle et la posture de conseil. Par rapport à ces missions

régaliennes et ses missions de contrôle, ce n'est pas la même chose d'être en contrôle, d'être en Conseil. Et faire un moment de contrôle peut nuire à la relation de Conseil qu'on cherche à développer. Et on a aussi des difficultés de respect de la réglementation en SST, et tout ça nous emmène sur des nécessités d'arbitrage et des arbitrages qui ne sont pas stables. Et on approche au service ciel en développement, en partie en contradiction avec l'approche offre de services plantée par la solution. Ils parlent eux aussi dans un service, mais quand ils parlent de services, c'est véritablement ça. C'est un ensemble de catalogues de mesures qui peuvent être activés.

2.6. Dialogue pluri-métier indispensable pour tenir la santé-sécurité au travail

Magalie CAYON

Ce schéma montre ce que l'on défend en termes de santé-sécurité au travail, avec d'un côté le corps médical et de l'autre côté les conseillers en prévention.



Cet espace commun peut se réduire ou s'agrandir en fonction justement de la disponibilité des uns et des autres et du souhait de coopérer, et aussi du mode de pilotage que l'on a, ou de management que l'on a pour pouvoir développer cette zone commune qui permet de contribuer pour les uns et les autres, et d'en tirer les bénéfices pour les uns et les autres, et est essentielle pour nous. Ce que je voulais vous montrer, c'est qu'on voit bien par le bas l'approche par la pathologie, l'individu. L'individu, c'est plutôt l'approche santé-travail. Par le haut, c'est plutôt nous, préventeurs, une approche territoriale et filière. Et la transition écologique, elle est plutôt située en haut, c'est-à-dire des approches filières partenariales, territoriales et c'est vrai un vrai changement d'échelle pour tous les métiers.

2.7. D'une approche technique a une approche par l'activité

Arnaud DESARMENIEN

Donc on est passé d'une approche technique à une approche par l'activité. Au début de la prévention, on était plutôt sur une approche de la prévention tournée vers le technique et le financier. Il y a donc un organisme assureur social basé sur la sinistralité, un ensemble de dispositifs d'aides financières avec des aides simplifiées par exemple ou des contrats de prévention, un modèle d'hygiène-sécurité dominant avec une recherche de solutions plutôt du côté technique. Et au fur et à mesure, on est en évolution vers plus de prise en compte de la réalisation de l'activité nécessaire. Pourquoi nécessaire ? Parce qu'il y a des approches qui ont fait des préventeurs, des financeurs, où on vient rechercher les financements. Des risques alors émergents qui résistent à l'approche technique, par exemple les TMS, les TPS. Une perméabilité à de nouvelles approches de la prévention avec des embauches de profil ergo, l'initiation à l'ergonomie dans les parcours de formation des nouveaux CP et l'appel à des ergonomes. Et on a une approche développée, plutôt basée sur les sciences humaines et du travail, la prise en compte de la systémie, des différentes dimensions de l'activité, des actions seront déterminantes et des démarches participatives. Ce n'est pas de l'ergonomie qui est faite par les conseillers en prévention, mais c'est une approche par l'activité de travail.

2.8. La formation au service du projet SST

Magalie CAYON

Alors la formation est vraiment un creuset essentiel pour développer la santé-sécurité au travail. Et depuis plusieurs années, on développe donc des formations continues et des outils qui portent la centralité du travail comme pilier de l'approche santé-sécurité au travail à des destinations de l'ensemble des corps de métiers que vous voyez là. Et je n'oublie pas les managers SST, c'est très important aussi d'embarquer avec nous les managers SST.

Donc au niveau de la formation, on est en cours de rénovation. C'est un énorme chantier du cycle de formation des nouveaux conseillers en prévention en donnant justement la possibilité de revenir sur des approches par le travail. Par exemple, je vous donne juste un exemple très symbolique, plutôt que de faire des stages sur le risque animal, on va faire des stages sur le travail en élevage. Et rien qu'en mettant ça en avant, on n'aborde pas les choses pédagogiquement de la même manière. Il y a des modules ergonomiques, comme l'a dit Arnaud. On a des formations continues pour l'ensemble des corps de métiers sur les développements des capacités d'agir, sur l'appréhension des TMS / TPS (formations actions), sur l'accompagnement aussi à la conception des lieux de travail le plus en amont

possible dans une dynamique de prévention primaire. Et puis des outils, des méthodes développées sur là aussi la centralité du travail. "Trouvons mes solutions adaptées", c'est un peu notre TMS PRO, mais plus proche des préoccupations des adhérents des petites entreprises. ESOPT : "Et si on parlait de travail", des espaces de discussion sur le travail et on est de plus en plus sur le management par le travail.

3. Les transitions agroécologiques, leur prise en charge dans le Plan SST, zoom sur l'ambition "accompagner les mutations et les transitions agricoles en intégrant les différentes dimensions de la santé"

3.1. Les questions en lien avec la transition agroécologique posées à la MSA ET A LA DSST

Arnaud DESARMENIEN

Donc les questions liées à la transition agroécologique nous sont posées. On vous donne quelques exemples :

- Une saisine du Conseil économique, social et environnemental sur le travail, la santé, l'environnement, quels défis à relever face au dérèglement climatique?
- Une demande de sollicitation dans le cadre des travaux sur transition et adaptation face aux changements climatiques.
- Des réflexions internes aussi de la MSA sur le concept de One Health.

Et qu'est-ce que ça induit? Ce sont des questions qui dépassent le cadre des dérèglements climatiques pour ouvrir sur l'ensemble des mutations et transitions agricoles. On doit aller chercher ces questions-là et pas uniquement les questions de réchauffement climatique. Et pour pouvoir traiter ça, on a la nécessité de passer par les situations de travail et la réalisation de l'activité afin de répondre à ces questions. Si on est uniquement sur l'idée d'augmentation des risques, ça ne passe pas. Ce qu'il faut aller voir par exemple sur le réchauffement climatique concerne tout le changement de production du système de production qui est due à ça. Le cycle du végétal, qui se modifie et donc toutes les habitudes qui ont été prises, tous les modes opératoires sont en train d'être transformés.

3.2. Accompagner les mutations et les Transitions agricoles en intégrant les dimensions de la santé

Magalie CAYON

Alors tout ça se traduit dans une feuille de route qui embarque l'ensemble de notre réseau sur la période 2021-2025 avec 3 piliers.



Vous voyez que le premier, c'est préserver la santé dans l'activité de travail. Et là, la santé, on la pose bien sous l'angle de 2 dimensions, c'est-à-dire préserver la santé des personnes contre les polluants, contre la dégradation de la santé par l'exercice de leur activité professionnelle. Mais aussi sous l'angle de la santé comme dynamique de développement, comme développement de la personne, comme capacité d'agir, d'être en activité, de se développer, d'y être pour quelque chose dans son travail, et ça, c'est essentiel pour nous. Comme vous pouvez le voir, au centre du dispositif, il y a l'accompagnement dans les projets et les transitions, et on va zoomer sur une des ambitions qui est

d'accompagner les mutations et les transitions agricoles en intégrant les différentes dimensions de la santé.

3.3. accompagner les mutations et les Transitions agricoles en intégrant les dimensions de la santé

Sur ce registre-là, et c'est comme ça que c'est défini et que ça a été construit avec notre réseau et que c'est décliné en fiche projet, il s'agit bien d'accompagner toutes les formes de mutation et de transition, filières, mode de production, circuit de transformation. Et d'anticiper, de simuler le plus en amont possible dans des dynamiques de prévention primaire pour permettre de répondre aux futures activités de travail dans le cadre de ces transitions. Et on voit bien que dans les exemples qu'on abrase à travers cette dimension de cette ambition, plusieurs projets du réseau MSA ont été inscrits en 2021 et ont dû s'étoffer au cours du temps. On a beaucoup de projets sur l'accompagnement de porteurs de projets sur des transformations d'activité. C'est par exemple très concrètement, de la conversion de groupes d'agriculteurs bio, c'est le développement d'ateliers de transformation à la ferme, c'est la commercialisation à la ferme où des magasins de producteurs, c'est accompagner aussi de nouveaux abattoirs, soit la ferme, soit en proximité des abattoirs mobiles. Donc on est sur l'accompagnement de tous ces projets, du moment qu'on les identifie sur les territoires et qu'on suscite une demande pour pouvoir les accompagner avec les équipes de terrain.

4. Illustration par le bien-être animal (BEA) comme enjeu de santé du travail

Je voulais, avant de vous embarquer sur cette question du bien-être animal sur lequel on travaille, vous raconter une histoire, vous raconter une histoire pour vous montrer en fait que bien-être animal, ce n'est pas toujours, et pas souvent d'ailleurs égal au bien-être humain. Et quand on parle de one welfare, ça peut poser des questions si on commence à se poser la question de l'activité de travail. Il faut savoir qu'il y a 2 ans, il y a eu une interdiction de castrer les porcs à vif dans les élevages de porcs, est-ce que tu sais pourquoi il faut castrer les porcs ? Est-ce que tu sais pourquoi il faut castrer les porcs mâles ? Est-ce que tu as une idée ? Bon, alors je vais y aller parce que ça me prendrait trop de temps de vous demander. En fait, on les castrait tout simplement parce que, à partir d'un certain âge, si on ne castrait pas les cochons mâles, ils vont passer, je dirais, ils vont devenir adolescents, ils vont développer des hormones et du coup la viande va être impropre à la consommation parce qu'elle va être trop goûteuse. On est obligé de castrer les animaux. Donc il y a une interdiction de castrer à vif alors que c'est ce qu'ils faisaient jusqu'à présent et dans les faits, la collègue de Bretagne me confirme que la vente du produit pour anesthésier localement lors de la castration sous anesthésie

locale n'est pas du tout au rendez-vous et sous-utilisé. Et une exploitante lui a dit la semaine dernière, qu'il faut que l'on soit solidaire, qu'on se mette à tous livrer des mâles entiers, c'est-à-dire des mâles non castrés, parce qu'il faut savoir qu'il y a des abattoirs aujourd'hui qui prennent ces mâles-là peut-être un peu plus tôt, et ils développent des compétences internes qui sont des nez pour pouvoir détecter les carcasses qui ne sentent pas bon. Et elle dit que ce n'est pas gagné, parce que les mâles entiers qui seraient livrés à l'abattoir avec lequel elle était sous contrat déclasseraient les animaux. Donc elle confirme aussi que, pour le moment, cette agricultrice lui dit ne pas faire l'anesthésie et qu'elle attend l'amende. C'est-à-dire que du jour au lendemain elle sera hors des clous, et de toute façon elle n'a pas les moyens de faire ce travail-là qui demande du temps supplémentaire, qui demande d'investir dans ces produits vétérinaires. Cela suppose de manipuler pour elle 2 à 3 fois plus les porcelets et qu'ils ont un salarié en main, en plus des problèmes de recrutement. De plus, il faut savoir qu'un porcelet, quand on le prend, il crie énormément. Si on le prend plusieurs fois pour l'anesthésier, et bien il va crier d'autant plus. Et en plus, elle ne voit pas le bienfait, qu'il soit anesthésié ou non. Quand elle le remet à sa mère, il se met très vite à téter sa mère, donc elle ne voit pas du tout le bienfait pour l'animal. C'est le serpent qui se mord la queue parce qu'elle n'arrive pas à recruter des candidats qui préfèrent aller à des endroits où on ne castré plus parce qu'il y en a certains abattoirs aujourd'hui qui prennent du porc non castré. Ça veut dire que cette obligation réglementaire, dont l'agricultrice ne voit pas les bienfaits sur ses animaux, lui génère une surcharge de travail, lui génère des coûts et en même temps elle ne trouve pas de salarié. C'est un cercle vicieux qui fait que du jour au lendemain, elle se retrouve verbalisable par rapport à cette problématique-là.

4.1. Pourquoi la MSA s'intéresse-t-elle au BEA

C'était pour vous montrer que le bien-être animal et le bien-être humain, ce n'est pas une évidence du tout quand c'est sur le terrain. On s'est saisie de ce sujet-là tout simplement parce qu'il y avait énormément d'articles, énormément de pression auprès des agriculteurs sur ce sujet-là. Évidemment que notre cœur de métier ce n'est pas le bien-être animal, c'est des techniciens qui s'occupe de cela, notre cœur de métier c'est bien la préservation et le développement de la santé de nos assurés, mais la demande sociétale aujourd'hui concernant ce sujet-là génère des effets négatifs sur le travail et sur la santé de nos professionnels. Nous avons donc posé un positionnement avec nos élus centraux, c'est dans la qualité de la relation entre l'homme et l'animal, c'est-à-dire toute la tension, tout le professionnalisme que peuvent porter les éleveurs avec leurs animaux, qui sont des animaux de rente et tout ça dans un environnement de travail qui agit comme un facteur décisif de leur santé donc on

peut parler du bien-être animal, du moment que l'on passe par le travail en tant qu'activité sur ce sujet très complexe du bien-être animal.

4.2. BEA : l'enjeu de passer par le travail

Dans ce cadre-là, on met en place des séminaires de travail, des journées qu'on appelle "bien-être animal : et si on passait par le travail", qui rassemble les prescripteurs de ces normes européennes et françaises au niveau de l'interprofession de la viande et de ses différentes filières, la volaille, le porc, mais aussi les chambres d'agriculture ou de la FNSEA, du ministère de l'Agriculture... pour leur expliquer que leur approche prescriptive du travail, si elle ne tient pas compte de l'approche de l'activité de travail, de l'activité réelle, on tend le travail des professionnels. D'autant plus que ça risque de ne pas être appliqué et que ça crée énormément de tensions sur le sens du travail, des solitudes aussi face aux injonctions.

Les agriculteurs ont tellement de normes au niveau d'une seule exploitation et au niveau d'un seul individu, vous avez les normes de prophylaxie, les normes de production, de bien-être animal, etc. Qu'ils doivent respecter et il y a des injonctions paradoxales qui crée énormément de tensions sur ces professionnels-là.

4.3. Journée d'échange "et si on passait par le travail ?"

Sur cette image, c'est un comédien qui relate des paroles d'éleveurs, puisqu'on a fait des entretiens très fins avec des éleveurs, et à partir de là on continu d'animer ce groupe de prescripteurs nationaux et on les accompagne individuellement lorsqu'ils le souhaitent pour essayer qu'ils aient un épaullement entre ce qu'ils ont à faire en termes de travail prescriptif et une meilleure compréhension de ce que ça peut générer sur l'activité de nos professionnels.

5. Les enjeux politiques internes et externes, les défis et les questionnements

Riches de tout cela, on peut dire qu'on est dans un système de travail dans les mutations et dans les transitions agricoles, un système complexe que l'on a essayé de résumer comme cela. Je vais commencer par les faiblesses, les faiblesses de notre réseau c'est peut-être le turn-over qui permet de moins développer les métiers, pour faire un métier de préventeur au sens large, conseiller comme médecin il faut du temps. Le tiers temps des médecins à du mal à être tenu aujourd'hui vu la pression qu'ils ont sur les visites médicales. Il y a sûrement un manque de débat sur la façon de s'emparer des sujets de santé aujourd'hui et ça laisse ce peu de débat, dans toute l'activité qu'il y a à faire, sur le travail. Il y a un manque de capitalisation et de valorisation des démarches qui ont de la pertinence

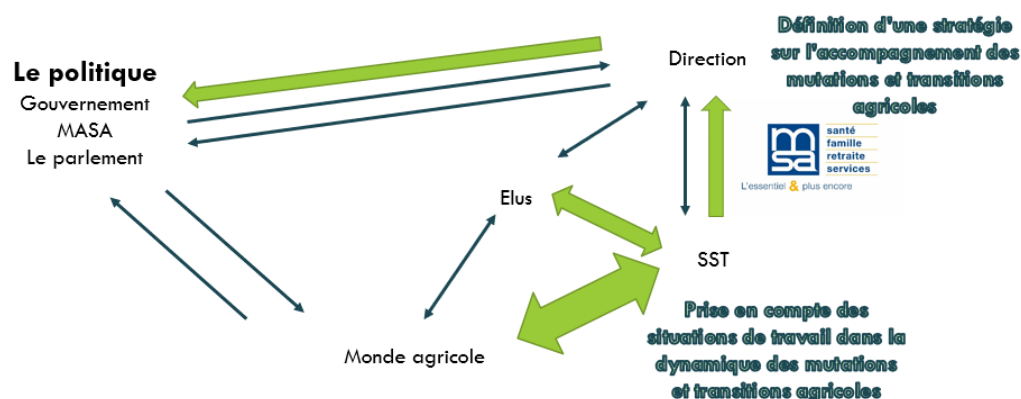
pourtant et un manque de connaissance et de reconnaissance, peut-être interne, de la manière dont on aborde les sujets et qu'on fait de la prévention. Au niveau des menaces, il y a une certification très forte des services de santé au travail aujourd'hui qui réduit les activités à des procédures avec une succession de tâche à suivre, il y a quand même un silotage grandissant des activités alors que les problématiques sont de plus en plus complexes et demande de plus en plus d'approches systémique et transversale. Il y a un pilotage qui est essentiellement demandé par nos tutelles par des chiffres et des difficultés à faire comprendre l'approche systémique par la centralité du travail. Cependant il y a de nombreuses opportunités, c'est la formation qui évolue en se centrant sur le travail, on développe une évaluation par les récits. Il y a des sujets sociétaux sur lesquels nous intervenons, sur lesquels nous sommes reconnus et sur lesquels on vient nous chercher. Il y a des sollicitations extérieures sur cette question des mutations des transitions agricoles au niveau national et local. On a un plan dans l'avenir à construire et qui de toute façon s'encrera par sur la prévention primaire, l'approche par le travail, les mutations, les transitions et l'approche servicielle et on pourra faire reconnaître l'approche auprès de nos élus et de nos directions. Notre force en tout cas, c'est l'approche pluri-métier en coopération qu'il faut garder, dans la mesure du possible, l'approche par le travail en tant qu'activité, un plan qui soutient la relation de service, de nombreux ergonomes dans les équipes métier MSA et, je pense, un engagement qu'on essaie de tenir et une responsabilité de la MSA par rapport à tout ce qu'il se passe aujourd'hui, par rapport aux transitions.

Arnaud DESARMENIEN :

C'est la conclusion, sous la forme d'un schéma avec 3 catégories d'acteurs, le politique donc le gouvernement, le ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, le parlement ou les parlementaires puis le monde agricole et la MSA.

Au niveau des relations, pour l'instant entre le monde agricole et la politique c'est plutôt des demandes, des réclamations avec le politique qui va faire des réponses et on voit qu'elles ne sont pas toujours bien reçues et pas toujours à la hauteur. Ensuite, nous on a beaucoup d'élus au niveau de la MSA, c'est notre lien assez important entre le monde agricole et la MSA, les élus sont dans un échange avec la direction de la MSA aussi bien au niveau central qu'au niveau local. Les directions ont aussi des échanges avec le politique, parce que le politique c'est aussi nos autorités de tutelle, c'est aussi ceux qui nous donnent les moyens.

5. LES ENJEUX POLITIQUES INTERNES ET EXTERNES, LES DÉFIS ET LES QUESTIONNEMENTS



Flèches bleues : questionnements, réponses, descentes et remontées d'information

Flèches vertes : remontées et échanges sur les situations de travail, l'activité

Au niveau des SST, nous avons aussi des échanges avec les directions parce qu'on est des salariés et on a des missions aussi à réaliser. Entre la SST, les élus et le monde agricole, on est plutôt sur des échanges qui sont tournés et de plus en plus vers les situations de travail vers l'activité, on est vraiment maintenant dans des dialogues autour de ces questions-là. Ce que l'on propose de faire, pour nous l'étape qu'il faut maintenant franchir c'est au niveau de la SST, qu'on ait des échanges avec nos directions sur les questions de travail, et plus uniquement sur des questions d'objectifs et de risques, mais véritablement d'expliquer ce qui se passe dans le monde agricole du côté de l'activité de travail, en espérant que cela permettra aussi au niveau des directions de nourrir des échanges avec le politique sur ces questions-là de façon à nous permettre d'avoir de plus en plus de prise en compte des questions de travail dans les questions de mutation et de transition et pourquoi pas, et ce qu'on souhaite aussi, arriver à cette définition d'une stratégie sur l'accompagnement des mutations et transition agricoles portée par l'ensemble de la MSA et pas uniquement par la SST.

6. Échanges avec le public

Auditeur 1 : Merci beaucoup pour votre présentation. J'ai une question à vous poser, mais avant j'ai un devoir vis-à-vis des journées de Bordeaux, indépendamment de l'évolution du réchauffement climatique sur les cucurbitacées maintenant je vais vous poser ma question. Vous êtes partis dans une dynamique de démarche participative, il y a beaucoup de partenaires et je pense qu'il y a aussi beaucoup de partenaires à convaincre. Quels sont les arguments qui vous ont permis d'engager cette démarche participative et quels sont les freins qui vous sont présentés ? D'autre part, par rapport à

cette démarche participative, comment allez-vous pouvoir, par la démarche participative, agir sur l'empilement des procédures qui se sont multipliées au cours du temps et qui continuent à cerner le travail agricole, tous ces milieux-là ? En plus il y a peut-être un travail à faire, je ne sais pas comment vous le voyez, sur le fait que toutes ces procédures sont des injonctions contradictoires sur la santé et sur le travail.

Magalie CAYON : Ce que l'on fait sur le bien-être animal, je dirais qu'en éclairant avec le schéma, que je n'ai pas pu détailler, les partenaires qu'on invite à venir échanger sur ce sujet-là, s'ils viennent c'est déjà qu'ils sont eux-mêmes en difficulté par rapport à ce qu'ils ont à faire en termes de prescription et qu'ils voient bien qu'aujourd'hui ça pète de partout, c'est-à-dire que ça ne tient plus. En leur faisant prendre conscience que c'est en s'appuyant sur des ergo-disciplines qu'on arrivera à faire des cahiers des charges, ils sont tous dans de bonnes pratiques, qui tiennent compte de l'activité humaine déjà ça fissure un peu leur certitude et leur représentation s'ils viennent dans ces séminaires-là. Il faut que je vous dise quand même que ces séminaires on les anime à 3 à la caisse centrale, j'ai un ergonome avec moi et puis un ingénieur en charge des risques animal, du travail en élevage, petits animaux et gros animaux, et François HUBAULT nous soutient dans toute cette démarche.

C'est un laboratoire, c'est un espace capacitant qu'on donne à ses référents nationaux, qui sont des prescripteurs dans tous leurs domaines et qui travaillent totalement en silo, que ce soit le ministère, l'institut du porc, l'institut de la volaille... Tous travaillent en silo, tous prescrivent des choses donc c'est en redonnant un espace capacitant en rassemblant toutes ces personnes-là et en partageant un diagnostic de la difficulté dans laquelle on est les uns et les autres que petit à petit, sans apporter des solutions, en se connaissant mieux, on essaie de faire différemment. De plus en plus, ils nous identifient de mieux en mieux comme des personnes qui peuvent être des ressources pour les aider et on peut par exemple faire des études ergonomiques sur des postes particuliers pour arriver à nuancer, enrichir, à tenir compte du travail humain. C'est un vaste programme.

Auditeur 2 : Bonjour, merci pour la présentation. Je souhaitais si possible avoir un peu plus d'éléments sur ce que vous avez appelé dans les opportunités évaluation par les récits pourquoi vous avez fait le choix de passer par les récits, pourquoi vous avez fait le choix de passer par le récit et est-ce que c'était en lien avec l'acteur qui relatait les paroles des éleveurs ? Si vous pouvez en dire un peu plus, merci.

Arnaud DESARMENIEN : L'évaluation par les récits, ça s'inscrit dans l'évaluation du PSST, sur lesquels on a 3 volets. Avant, traditionnellement, on était uniquement sur une évaluation par les

chiffres, par les indicateurs. Sur le point précédent, on a rajouté aller chercher l'avis des cibles, des bénéficiaires des actions et là ce coup-ci on rajoute les récits alors on essaie de mettre en place, ce que nous on appelle des récits d'évaluation qui sont une description d'une intervention de prévention du côté de l'évaluation. C'est à dire on va avoir des éléments chronologiques qui vont montrer, dans un déroulement d'intervention, comment ça s'est passé réellement avec les aller en arrière, avec des fois les ruptures d'intervention qu'on peut avoir. On va aussi aller chercher des éléments sur des résultats attendus et inattendus de l'intervention, des questions du côté de la subjectivité de l'activité, la mobilisation des acteurs dans l'entreprise, en quoi ça peut permettre de créer une relation de travail, de confiance entre le préventeur et l'entreprise, comment ça peut contribuer à une mise en place de démarches participative dans l'entreprise, comment ça peut contribuer à développer des espaces d'échanges autour du travail et remettre en place la centralité du travail dans les échanges dans l'entreprise, voilà ce que l'on va essayer de chercher dans les récits d'évaluation. C'est un champ complètement à explorer, la question des récits dans la littérature, on la trouve, mais plutôt du côté de la formation, il y en a un peu mention dans l'intervention, il y en a mention dans des thèses en ergonomie par exemple, mais, jusqu'à maintenant, ce n'est pas dans une échelle très importante alors que nous ce que l'on propose c'est d'en faire un par MSA soit en avoir 35 au bout de 4 ans.

Auditeur 3 : Merci pour la présentation. Avant d'être à Bruxelles j'ai aussi eu l'occasion de travailler dans les abattoirs en Bretagne notamment et donc tout ce qui est bien-être animal ça m'a beaucoup fait écho. Merci d'en avoir parlé et je suis aussi convaincu que vous, que de travailler sur les conditions de travail des humains ça favorise le bien-être animal pour en avoir vu plusieurs exemples dans les interventions que j'ai pu faire.

J'avais deux questions assez courtes, la première c'est par rapport à la participation des agriculteurs. Je suis d'origine bretonne, finistérienne, donc je connais le monde agricole. J'ai toujours été frappé par la charge de travail sans fin des agriculteurs, quel que soit le type d'exploitation. Plus l'exploitation est plus petite, plus il est difficile de dégager du temps pour aller sur des sujets autres que l'exploitation. Le temps personnel est bouffé, le temps de vacances il n'y en a pas, donc est ce que vous avez dû trouver des solutions innovantes pour faire face à cette charge et pour permettre de mobiliser les petites exploitations sur des sujets particuliers ? A-t-il fallu innover ? Ma deuxième question est sur les nouvelles attentes. En effet il y a aussi des néo-agriculteurs, il y a de jeunes agriculteurs qui s'installent et ils n'ont pas forcément le même référentiel de travail, pas les mêmes attentes en termes de santé au travail, le même rapport au risque. Est-ce que là aussi vous avez dû développer des

approches particulières ou développer des outils pour travailler avec ces néo-agriculteurs ou en tout cas cette nouvelle vague. Merci beaucoup.

Magalie CAYON : Sur la première question sur la charge de travail, je dirais que nous on est au niveau national, après il y a tout un réseau il y a plein d'initiatives locales. On a un module qui est né d'un besoin du réseau par rapport aux attentes de la population et en même temps qui permet de recréer des collectifs sur le territoire pour parler du travail et qui s'appelle "et si on parlait du travail". Il y a le pilote de "et si on parlait du travail" qui est là Mathias et ça permet de prendre conscience qu'un agriculteur quand il investit dans des machines ou dans un cheptel, en même temps il va organiser le travail donc il est décideur, il est manager et en même temps il se prescrit le travail, il est opérateur.

Ces trois casquettes-là qu'il doit gérer, avant de reprendre 50 vaches, on l'amène à réfléchir sur c'est quoi son projet, c'est quoi son projet à 5 ans, c'est quoi son projet à 10 ans, c'est quoi son projet de vie ? À quoi il tient en fin de compte ? En fonction de ça, on essaie de le faire réfléchir, sans du tout prescrire, mais de le faire réfléchir aux choix qu'il a à faire et aux conséquences que ça. Cette dynamique collective de partage sur un module pédagogique avec un film qui a été fait avec des ergonomes et qui est développé par les équipes SST, mais aussi avec l'action sanitaire et sociale, parce que l'on est dans un guichet unique et parce que si des gens vont mal c'est le moment de les repérer et de les accompagner, vont permettre une prise de conscience et de pouvoir être accompagné localement sur son exploitation avec différents dispositifs qu'on a. Nous on met en main ces modules-là pour qu'après les collègues s'en emparent. Après la deuxième question était plus sur les néoruraux et dans tous les projets de transition on va chercher ces jeunes-là, parce que ces jeunes sont beaucoup plus ouverts à de l'accompagnement, parce qu'évidemment la MSA c'est aussi les cotisations et tout le monde vous dit les cotisations sauf qu'eux ils voient bien qu'il y a des services de prévention et nous on fait pas payer nos prestations c'est prévu dans leur cotisation, ça fait effet boule de neige.

Auditeur 4 : Et l'aspect économique ? Je pense que votre approche systémique, qui dépasse les silos que vous mentionnez et les procédures potentiellement contradictoires et hétérogènes auxquels sont exposés les agriculteurs, à des leviers pour y disposer et c'est les retours sur investissement d'une vision par l'activité et je pense en particulier aux travaux qu'on oublie trop souvent sur les coûts cachés des conditions de travail. Si je dis Henri Savall, ça va peut-être rappeler quelque chose à ceux qui ont des rides et des cheveux blancs comme moi. Pour moi, en tant que praticien, ça a toujours été un levier c'est-à-dire que je parle du pognon et je dis vous faites ça vous gagnez ça. Cela peut être un

levier intéressant. Est-ce que vous avez moyen de valoriser ce retour sur investissement de vos actions et en quoi, si c'est le cas, pourriez-vous l'utiliser pour propager ça.

Auditeur 5 : Moi j'ai la chance de faire partie des gens de la MSA sur le dispositif (ESOT ?). Pour répondre à ta question, oui effectivement cette action elle a un coup parce que c'est un accompagnement sur plusieurs jours avec les assistantes sociales, les conseillers en prévention et avec des interventions d'ergonomes. Le retour sur investissement est avant tout moral, parce que je pense qu'il y a dans ces agriculteurs que l'on rencontre une vraie désespérance. Aujourd'hui, on est sur les conditions de travail classiques et habituelles, TMS, etc., mais on est sur des personnes qui sont dans des situations parfois d'urgence de désespoir et l'approche systémique qu'apporte l'ergonomie et l'approche sociale qui accompagne aussi ces gens-là, remet en selle des gens qui, si on n'était pas là, je pense, très certainement mettraient fin à leurs jours ou en tout cas arrêterait ou disparaîtrait.

Pour revenir sur le schéma que vous avez fait à la fin, pour moi la problématique est comment tout ce foisonnement de travail, d'implication, d'engagement du personnel de la MSA et des partenaires, comment on peut faire remonter cette connaissance que l'on a d'un pointillisme d'exploitation, diverses, variées de situation incroyablement différente ? Comment, de ce magma de données et de recueil, on peut ramener cette information en haut pour qu'effectivement on ait un fort levier au niveau politique. Je pense que c'est vraiment la problématique, elle est bien sûr économique, mais elle est surtout essentiellement morale parce qu'on est face à des gens qui sont dans un désespoir.

Arnaud DESARMENIEN : Merci de la question. Il y a plusieurs dimensions, il y a par exemple le financement des mesures. Nous, on a aussi des aides simplifiées, des contrats de prévention qui permettent d'assurer une partie du financement et des mesures qui sont préconisées. Il y a aussi la question de la santé et de la performance, c'est très classique en ergonomie, mais c'est quand même quelque chose auquel on tient et en termes d'organisme d'assurance sociale et d'organisme de santé au travail, c'est un langage qui diffère un peu et qui n'est pas complètement habituel. Faire comprendre qu'en agissant sur la situation de travail on améliore tout un ensemble de choses aussi bien du côté de la santé que du côté de la performance globale, mais aussi des grosses questions autour des modèles économiques des exploitations parce qu'assez souvent on se retrouve aussi sur des questions où c'est le modèle même économique qui produit les difficultés et qui produit les effets péjoratifs sur la santé avec des personnes qui sont obligées de faire des heures inimaginables pour assurer à la fois la production la commercialisation des produits et où ils se retrouvent en difficulté aussi parce que leur modèle économique n'est pas viable ou du moins il est viable tant qu'ils sont en

bonne santé et quand ils ne sont plus en bonne santé ils ne peuvent plus le tenir. Un autre point sur le récit, on espère montrer tous les bénéfices d'une action de prévention et qu'il y a tout un ensemble de résultats qu'on va lier aux questions de prévention, mais qui sont au-delà d'une réduction des risques et donc on pense qu'on va pouvoir valoriser un rapport coût-bénéfice autrement qu'uniquement du côté de la sinistralité et de la dépense. Montrer qu'on a participé à la résolution de tout un ensemble de difficultés liées à l'activité.

Auditeur 6 : Je voulais juste signaler par rapport à la question des modèles, en pleine crise de la viticulture notamment bordelaise puisqu'il y a des arrachages, il y a eu de super reportages dans la presse locale, nos amis de la MSA ont dû voir ça, de jeunes exploitants viticoles qui expliquent à quel point il s'en sortent bien, mais parce qu'ils ont construit leur modèle économique qui est sensiblement en écart par rapport au modèle dominant et au modèle de surinvestissement duquel ils se sont un peu extraits.

Magalie CAYON : On a pas d'organismes de recherche en interne, mais on a maintenant un conseil scientifique et on fait des appels à projets. Dans les appels à projets aujourd'hui, il y a eu toute une phase où on a défini c'était quoi les critères de ma lettre comment on explique le mal-être, etc. maintenant on est plus sur ce qui fait le bien-être au travail et ce qui fait que, justement, des néoruraux ou des agriculteurs vont pouvoir s'en sortir avec toutes les dimensions économiques, écologique, et activités de travail. Ça a nourri notre réflexion aujourd'hui, il faut aussi aller chercher les agriculteurs qui vont bien, il y en a qui vont bien et il faut savoir pourquoi ils vont bien laisser aussi là-dessus qu'il faut communiquer qu'il faut capitaliser.