



Action sociale : focus sur la protection sociale complémentaire et le logement en Île-de-France

Dans le cadre de sa participation aux travaux du comité d'action sociale du ministère de l'Agriculture, la CFDT vous informe sur deux dispositifs : la protection sociale complémentaire et le logement en Île-de-France.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Suite à un appel d'offre lancé par le ministère en 2017, **trois organismes assureurs sont référencés par le ministère de l'Agriculture** pour la période 2017-2023 pour la protection sociale complémentaire : Harmonie Fonction Publique, AG2R La Mondiale et Groupama. Ces organismes font des offres accessibles aux actifs et retraités du ministère et de ses 7 opérateurs partenaires (ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, Inrae, Odeadom, ONF), ainsi qu'à leurs ayants droit, enfants et conjoints.

Pour la CFDT, les agents ont toujours intérêt à souscrire aux offres de prestations sociales complémentaires. À chacun de déterminer, en fonction du niveau de prestation souhaité et du coût, l'offre qui lui convient le mieux parmi les offres référencées ou auprès d'autres mutuelles.

Le financement de la PSC

Selon l'[article 40](#) de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le gouvernement est habilité à prendre par ordonnance toute mesure visant à « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale de leurs personnels, ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire* ». L'exécutif prévoit de publier cette ordonnance d'ici à octobre 2020.

En prélude, il a confié une mission conjointe à l'inspection générale des finances (IGF), à l'inspection générale de l'administration (IGA) et à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS). Leur pré-rapport, publié en juillet dernier et devant servir de base à des discussions avec les parties prenantes, fait un constat sans appel : l'État employeur sous-estime la protection sociale de ses agents. La prise en charge partielle reste dérisoire, comparée à l'aide dont bénéficient les salariés du privé.

La CFDT demande que le ministère, en tant qu'employeur, participe, comme dans le secteur privé, aux financements de ces prestations (part patronale). Ainsi, [elle se mobilise](#) depuis des années pour la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale.

La CFDT estime que les employeurs publics devraient prendre en charge au moins 50% de la cotisation versée par les agents.

Evolution du nombre d'adhérents

On constate que le nombre d'adhérents est en hausse en 2019 et que l'offre Harmonie Fonction Publique est très majoritairement retenue par les agents (*voir tableau ci-dessous*).

Répartition par formule

La formule de niveau 3 est celle qui est très majoritairement souscrite (*voir tableau ci-dessous*).

[PSC](#)

Évolution des tarifs

Selon l'article 12 de la convention avec les assureurs référencés, chaque assureur adresse annuellement au MAA l'information de l'évolution de ses tarifs pour l'année suivante. Appuyés par

leur expert ([actuaire](#) Optimind), le ministère et les opérateurs bénéficiaires contrôlent ces évolutions, mais ne peuvent s'y opposer lorsqu'elles sont justifiées.

Les tarifs de deux des trois offres référencées (AG2R La Mondiale et Groupama) n'ont pas subi d'augmentation en 2019 ni en 2020, quel que soit le niveau retenu.

Pour Harmonie Fonction Publique, en revanche, si le niveau 1 est inchangé, le niveau 2 augmente légèrement (1%) ; le niveau 3, lui, subit une forte augmentation, liée à un déséquilibre avéré entre les ressources et les dépenses. Sur ce niveau, Harmonie Fonction Publique demandait initialement une augmentation de plus de 7% des cotisations des retraités de catégorie C aux plus bas revenus (inférieurs à 22 000 € par an). L'analyse de l'actuaire montre que cette évolution est hélas justifiée en raison d'un déficit significatif. Pour atténuer l'augmentation, le ministère a décidé l'octroi d'une subvention exceptionnelle de 68 000 €, complémentaire aux transferts de solidarité de 600 000 € déjà budgétisés ; cependant, malgré cette subvention, les tarifs 2020 sont à la hausse pour le niveau 3 d'Harmonie Fonction Publique : 2% pour les actifs, 4% pour les conjoints et 4,15% pour les retraités.

Prévoyance

La prévoyance recouvre plusieurs situations : arrêt de travail, invalidité, dépendance, décès. En cas de grave problème de santé, le médecin peut prescrire un arrêt de travail pouvant durer plus de trois mois. Au-delà de ces trois mois (90 jours), l'agent ne perçoit que la moitié de son traitement pendant 9 mois ; ensuite il ne perçoit plus rien. Pour compenser l'éventuelle perte de salaire liée à cet arrêt, le bénéficiaire d'une prévoyance reçoit, en complément de ce que verse l'employeur ou la sécurité sociale, des indemnités journalières (non imposables). Elles compensent tout ou partie de la perte de salaire en fonction du contrat souscrit, et peuvent ainsi éviter aux agents de se retrouver dans une situation financière délicate. En cas d'interruption de l'activité professionnelle du fait d'une invalidité ou d'une incapacité permanente, l'agent percevra un capital ou une rente, en fonction du contrat et de son incapacité. La prévoyance, c'est prendre en compte l'imprévisible, l'aléa, l'accident ou la maladie et toutes ses conséquences.

Pour la CFDT, il est raisonnable de souscrire un contrat de prévoyance dès le début de sa vie professionnelle.

Point sur l'activité du pôle logement

Au ministère de l'Agriculture, le bureau de l'Action sanitaire et sociale (BASS) emploie 19 agents. En

son sein, le pôle Action sociale (PAS) a pour mission d'instruire une partie des demandes d'aides sociales ministérielles et interministérielles de tous les agents, notamment en ce qui concerne le logement en Île-de-France. Ce pôle peut être contacté par [courriel](#) ; il existe également une permanence téléphonique (01 49 55 53 21 ou 01 49 55 81 13), les jours ouvrés de 15 h 30 à 16 h 30, pour les urgences et les cas particuliers.

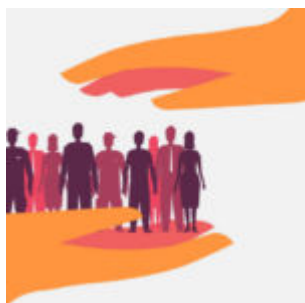
En moyenne annuelle, le ministère de l'Agriculture traite environ 380 demandes de logement social à Paris ou en région parisienne, et relogé 80 agents et leurs familles – ce qui est peu vu le nombre de demandes. Le ministère est décisionnaire de l'affectation finale pour un parc de 34 logements à Montrouge et 7 logements à Vanves (Hauts-de-Seine), dont il est propriétaire. Il a accès également à un parc de 170 logements conventionnés, dont il n'est pas propriétaire (le ministère propose, mais ce sont les bailleurs qui décident). Enfin, le ministère a aussi accès à la bourse interministérielle d'accès au logement des agents de l'État ([BALAE](#)), qui a publié 4 218 offres de logement en 2018 ; dans ce cas, le ministère est un simple initiateur de mise en relation.

Le ministère dispose aussi de trois logements d'urgence : deux T1 (27 m² et 30 m²) et un T2 (40 m²). En 2018, 8 personnes y ont été hébergées, pour une durée d'occupation moyenne d'environ trois mois et demi ; en 2019, 2 agents y ont été hébergés pour une durée moyenne de quatre mois et demi.

Le « top 50 » des communes les plus demandées sur BALAE en 2018 donne une bonne idée de la pression géographique sur les offres de logements sociaux. Les arrondissements de Paris (du IX^e au XVI^e) sont les plus prisés : en moyenne, on compte plus de 100 candidatures pour une offre. Les départements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne arrivent en tête des départements franciliens à forte pression géographique. Des villes telles que Puteaux, Boulogne-Billancourt, Montrouge, Issy-les Moulineaux, Courbevoie et Malakoff reçoivent plus de 50 candidats par annonce. Les communes les moins demandées se concentrent dans les départements de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne, de Seine-Saint-Denis et du Val-d'Oise (entre 1 et 11 candidats par annonce).

Pour ces logements, les demandes sont nettement supérieures à l'offre. Le manque criant de logements sociaux pénalise l'ensemble des agents, notamment ceux qui ont des revenus modestes. Cette situation n'est hélas pas nouvelle ; elle est caractéristique du paysage immobilier francilien depuis plusieurs décennies. Le travail du PAS permet de solutionner quelques dossiers, mais, pour la Cfdt, il faut que la construction de logements sociaux, en Île-de-France comme dans les autres régions, soit une priorité absolue. Le niveau des loyers, comme le niveau actuel du prix à l'achat au m², notamment à Paris, atteignent des sommets vertigineux. Se loger à Paris est un défi qui n'est pas à la portée de toutes les bourses. De nombreux agents du ministère ne

bénéficient pas un logement satisfaisant. Beaucoup sont en attente d'un logement en adéquation avec la taille de leur famille. Pour la CFDT, les acteurs publics doivent prendre des mesures à la hauteur de l'enjeu.



CHSCT-M spécial enseignement : un coup pour rien

Le 12 septembre 2019, un CHSCT-M « exceptionnel » portant sur l'enseignement agricole public (technique et supérieur) a été réuni à la demande des représentants du personnel. Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture, présidait la séance. Jean-Pascal Fayolle chef du service des ressources humaines (SRH) et Jean-Luc Tronco (DGER adjoint), étaient présents.

La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Gisèle Bauland et Jean-François Le Clanche.

Éléments de contexte

Le président a rappelé que certains points de l'ordre du jour avaient déjà été abordés lors des deux CHSCT-M précédents. Ce CHSCT-M, dédié spécialement à l'enseignement agricole, devait, selon le président, apporter des réponses précises aux questions posées de manière récurrente par certaines organisations syndicales.

Malgré cette préparation avec les organisations syndicales et cette anticipation, le CHSCT-M s'est révélé infructueux sur les points 3, 4 et 5 mis à l'ordre du jour, à savoir, respectivement, la prévention des risques dans l'enseignement technique (point 3), le point sur la prévention des RPS dans les établissements d'enseignement technique et supérieur (point 4), le CHSCT-REA et les instances de l'EPL (point 5).

Un nouveau CHSCT-M sera donc convoqué, des organisations syndicales ayant remis en séance un courrier de demande de CHSCT-M extraordinaire sur ces trois points, signé par trois membres titulaires, sans avoir écouté les éléments préparés par l'administration. Ce ne sera que la quatrième fois que ces trois points seront inscrits à l'ordre du jour...

La CFDT regrette vivement cette situation. Beaucoup de questions urgentes propres à l'enseignement agricole sont ainsi restées sans réponses. Pour la CFDT, la rupture de dialogue n'est pas constructive et ne sert pas les agents, d'autant que certaines réponses étaient attendues pour la rentrée scolaire.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT remercie le ministère de l'Agriculture d'avoir organisé ce CHSCT-M spécial enseignement agricole public. En effet, les sujets spécifiques sont nombreux, même si régulièrement certains sont posés en questions diverses ou en déclaration liminaire.

L'enseignement agricole nous mobilise pleinement dans cette période de réforme intense. Néanmoins, un autre sujet nous tient particulièrement à cœur.

La CFDT souhaiterait que le ministère, à travers son CHSCT ministériel et ses CHSCT de proximité, approfondisse sa réflexion et son engagement dans la lutte contre les discriminations. Un récent article issu du Figaro indiquait qu'en Europe de nombreux salariés disent se sentir défavorisés au travail en raison de critères non objectifs et non professionnels. Depuis 2018, la peur des Français d'être discriminés au travail a diminué, mais n'a pas disparu. On peut penser que ce sentiment est le même au sein de notre administration.

Selon l'étude The Workforce View in Europe 2019, 30% des salariés européens déclarent avoir été victimes de discrimination au travail. Même si ce chiffre est 4% moins élevé que l'an dernier, il reste important. Et la France se situe au-dessus de ce taux moyen, avec 35% des salariés français qui se sont sentis discriminés.

La discrimination au travail sévit toujours et peine à disparaître. L'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou encore l'orientation sexuelle, le handicap en sont les principaux motifs, rappelle l'étude. En 2018, les défenseurs des droits recensent plus de 23% de Français ayant été victimes de discrimination au travail à cause de leur handicap.

Comment lutter contre la discrimination au travail ? Comment inciter les CHSCT à s'emparer pleinement de cette question ? Régulièrement les syndicats sont saisis par les agents. Toutes les situations ne sont pas réglées car les victimes ont peur ou ne sont pas en capacité d'apporter des preuves ou de constituer un dossier recevable sur le plan judiciaire. Pourtant la souffrance est là. Le ministère de l'Agriculture a mis en place des cellules de signalement et d'aide aux victimes. Ces initiatives sont positives. La CFDT salue cet engagement, mais est-ce suffisant ? La CFDT pose la question dans un esprit de dialogue ouvert.

En 2018, le défenseur des droits a reçu plus de 140 000 demandes d'aide ou de conseil. À ce stade, le défenseur en vient même à parler de « harcèlement discriminatoire ». Ce nouveau concept tend à associer le harcèlement à un critère discriminatoire interdit par la loi.

La CFDT a eu cette année à accompagner des agents qui se sont retrouvés confrontés à ce type de situation.

Le problème se résout souvent en déplaçant la présumée victime dans un autre service. Est-ce satisfaisant ? Ne peut-on pas aller plus loin ? La CFDT souhaite la création d'un groupe de travail qui pourrait, par exemple, étudier cette problématique, proposer des solutions (rédaction d'une charte de bonnes pratiques ? campagne de communication ? formation des agents ?).

Pour clore ce sujet, nous souhaiterions savoir quelle perspective va être donnée à la cellule actuelle de lutte contre les discriminations. En effet, des bruits courent sur sa suppression et son remplacement par une plate-forme d'appels style « Allo discrimi ». Qu'en est-il ?

En dehors de ce sujet sensible, d'autres points sont en attente de réponses depuis le dernier CHSCT. Sans les citer tous, ceux d'actualité sont : qui va financer les EPI des professeurs dès cette rentrée ? Quelles sont les responsabilités des professeurs qui conduisent les minibus des EPL ? Quel accompagnement est prévu pour les agents de certaines écoles d'enseignement supérieur en pleine recomposition ? Quelle remontée vers l'administration centrale de l'activité des cellules de veille et d'alerte locale (particulièrement dans l'enseignement agricole) ?

Peut-on se satisfaire du fonctionnement actuel des Cohs dans les EPL ? des diagnostics RPS pas toujours réalisés, des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer, avec des postes administratifs qui disparaissent, des dotations en heure-enseignant revues à la baisse, des postes de

professeurs titulaires non pourvus et remplacés par des ACEN sur des quotités moindres, ce qui rend des rentrées difficiles, et des AESH qui restent majoritairement dans la précarité. La CFDT observe de plus en plus un travail des agents en mode « dégradé », alors même que l'un des axes de réflexion de ce CHSCTM lors des premières universités d'été en prévention des risques professionnels était la qualité de vie au travail ! »

Réponse de l'administration :

Le président du CHSCT-M rappelle que la lutte contre les discriminations est une priorité du ministère de l'Agriculture. Le SRH indique que le fonctionnement de la cellule d'alerte va évoluer. Mme Perry, haute fonctionnaire en charge de l'animation de cette cellule, change de fonction. L'année écoulée du fonctionnement de la cellule discrimination montre une complexité à établir un diagnostic de la situation par les membres de la cellule. L'objectif est donc de professionnaliser l'accueil et la réception des appels

Les acteurs de cette cellule ont éprouvé, au regard de leur première année d'expérience, le besoin de professionnaliser l'accueil et la réception des appels. Une note de service va bientôt être publiée qui précisera le nouveau fonctionnement de cette cellule. Désormais, la réception des appels sera suivie par un psychologue professionnel. En dialoguant avec l'agent, il diagnostiquera sa situation et l'orientera en fonction de sa situation vers un dispositif adapté. Parmi les dispositifs, effectivement, on trouvera une plateforme téléphonique nommée « Allo-discr ». Bonne nouvelle : le champ d'action de la cellule va être élargi au traitement des questions de violences sexuelle et sexiste.

La CFDT prend acte de ces évolutions et approuve l'élargissement du champ de la cellule d'écoute vers les questions de violences sexuelle et sexiste. Les victimes de ce type de violences seront désormais prises en charge et accompagnées.

Conditions de la mise en œuvre des réformes de l'enseignement technique

Pour répondre aux questions de l'enseignement agricole public, Jean Luc Tronco (DGER adjoint) a pris la parole pour rappeler le souci de la DGER d'accompagner au mieux les réformes. La DGER est consciente que ces réformes sont importantes (seuils, apprentissage, nouveau bac général, nouveau bac technologique...). Pour le bac, la réforme a été impulsée par le ministère de l'Éducation nationale (EN). L'enseignement agricole (EA) ne pouvait s'y soustraire car les diplômes délivrés par le ministère de l'Agriculture doivent avoir la même valeur que ceux de l'EN. Les spécificités de l'EA ont ainsi été préservées.

Pour la CFDT, ces réformes nombreuses ont été conduites simultanément dans la précipitation. La CFDT avait demandé le report de leur mise en œuvre à l'Éducation nationale d'un an, comme pour l'EA. Elle n'a pas été entendue et le regrette.

Jean-Luc Tronco a ensuite souligné que le **nouveau bac STAV** (sciences et technologie de l'agronomie et du vivant) est le seul bac technologique à avoir conservé 5 semaines de stage. Ce point a été obtenu à la demande des organisations syndicales. La pluridisciplinarité est renforcée dans les nouveaux référentiels. Son organisation est laissée à l'initiative des équipes pédagogiques. Le bac STAV conserve donc son esprit initial. Les personnels ne sont pas seuls et démunis face à cette réforme : des sessions d'accompagnement ont été organisées sur l'ensemble du territoire (plus de 400 agents touchés, proviseurs adjoints et coordonnateurs de filière). Au niveau de l'organisation des épreuves, des sessions de formation et d'accompagnement vont avoir lieu en 2019 et 2020 et concerneront 800 agents. Des ressources pédagogiques, des vidéos de présentation existent et sont en ligne. L'information est diffusée. Selon Jean-Luc Tronco, il est inexact d'affirmer que la DGER n'a rien fait pour accompagner la réforme et pour être au plus près des agents.

Pour le **bac général**, les volumes horaires sont globalement maintenus. Les enseignements évoluent sans être en rupture avec ce qui existait précédemment. La spécialité « biologie-écologie » est spécifique à l'enseignement agricole et singularise ce système de formation par rapport à son voisin de l'Éducation nationale. Le 25 septembre 2019, un séminaire national va regrouper l'ensemble des proviseurs adjoints. Ils pourront s'exprimer, faire remonter leurs difficultés et des réponses leur seront apportées.

La CFDT avait alerté la DGER sur la nécessité d'accompagner la réforme par de nombreuses sessions de formation, par la création de ressources pédagogiques, par du conseil et de l'appui envers les équipes. Elle renouvelle cette demande et prend acte des efforts déjà engagés.

Pour caractériser la réforme de l'**apprentissage**, Jean-Luc Tronco rappelle le contexte. Plus d'un million de jeunes sortent du système sans formation et sans emploi. La réforme de l'apprentissage répond à cet enjeu et au souhait des professionnels d'augmenter les synergies avec l'univers de la formation. L'offre et les financements ne sont plus régulés de la même manière. Les opérateurs changent (conseils régionaux hier, le marché demain). Le coût moyen de prise en charge augmente en moyenne de 10 %. Ocapiat, avec la DGER, a distribué 22 m€ aux EPL pour améliorer la prise en charge financière des formations, soit 92 000 € par CFA.

La CFDT note l'existence de cette évolution positive qui va apporter de l'oxygène aux CFA de l'enseignement agricole public. Néanmoins, une extrême vigilance sur ce dossier reste de mise.

Pour accompagner cette réforme structurelle et d'envergure de l'apprentissage, un plan d'accompagnement d'un million d'euros a été déployé afin de former les équipes concernées. L'objectif est de donner aux équipes les outils pour s'adapter. Pour protéger les contractuels qui pourraient être menacés de licenciement, les chefs d'établissement et les services académiques ont pour consigne de conduire la concertation avec les personnels et leurs représentants dans de bonnes conditions. Il y aura également une attention particulière portée sur le contrôle de la légalité des éventuels licenciements ou modifications de contrats des agents des CFA. La DGER reste vigilante. Un groupe de travail associant les organisations syndicales va être constitué pour suivre cette réforme.

La CFDT valide la création de ce groupe de concertation qui permettra de faire remonter les difficultés rencontrées par les agents et par les responsables de CFA. L'avenir proche nous dira vite si cette réforme engendrera une vague de licenciements.

Selon Jean-Luc Tronco, l'assouplissement des **seuils de dédoublement** des classes est une réforme importante. Les seuils sont augmentés de trois unités et passent de 16 à 19 élèves. Cette réforme touche 321 classes, soit 11 % de l'ensemble. Par ailleurs, 228 classes passent du seuil de dédoublement de 24 à 27, soit 8 %. Ces évolutions répondent à un double contexte. Il constate l'existence d'un effet de ciseau redoutable pour l'avenir de l'enseignement agricole. L'évolution des moyens est à la hausse (+11 % depuis 2012 sur le programme 143) et l'évolution des effectifs des élèves est à la baisse (moins 8,5 %, soit 14 500 élèves perdus). D'après un tableau fourni par la DGER, si on prend le ratio DGH/élève, on remarque effectivement que ce ratio n'a cessé d'augmenter depuis 2007. Il est passé de 72 heures à 77 heures. Les moyens attribués par élève ne se sont donc pas dégradés si on mobilise cet indicateur.

Pour Jean-Luc Tronco, l'enseignement agricole public est arrivé à un croisement budgétaire insoutenable. Le ministre a fixé comme objectif à la DGER de reconquérir les effectifs pour atteindre 200 000 élèves en 2022. Pour ce faire, une grande campagne d'information et de communication sur « l'aventure du vivant » a été conduite ; l'orientation des élèves en fin de 3^e a été retravaillée avec la DGESO (EN) ; les établissements ont désormais plus d'autonomie, notamment pour fixer les seuils de dédoublement en fonction de leurs contraintes (la sécurité, les locaux, la discipline...) ; il n'y a pas de volonté de fermer des structures ni de diminuer les capacités d'accueil, encore moins de

recourir à des mutations dans l'intérêt du service (MIS).

La réforme des seuils répond à ce système de contraintes et à un autre impératif, celui de rendre 60 ETP en 2020 sans fermeture nette de structure.

Si la CFDT comprend les enjeux et la stratégie de sortie de crise mis en œuvre par la DGER, elle dénonce fermement la suppression de 60 ETP. C'est un mauvais signal envoyé aux équipes dans un contexte de réformes structurelles importantes et nombreuses.

Jean-Luc Tronco a confirmé qu'il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt de service (MIS). Il n'y aura pas de fermeture d'établissements. Une dotation optionnelle réévaluée de 60 % et 6000 heures ont été dégagées pour conforter les établissements qui ont plus d'élèves et permettre les dédoublements. La DGER a demandé à la DRAAF de chaque région de réunir des CTREA de rentrée. L'ordre du jour portera sur l'utilisation de cette enveloppe. Ainsi toute la transparence sera faite sur ce sujet avec les organisations syndicales.

La CFDT est déjà intervenue pour préciser que cette réforme des seuils sera un échec si localement les directeurs ne jouent pas la concertation et la transparence. Force est de constater que, sur le terrain, de significatifs progrès restent à faire, et les CTREA ne sont pas annoncés.

La DGER a demandé un suivi par le CGAER et l'IEA de la bonne conduite de ces réformes et de l'impact sur les conditions de travail. Il y aura un suivi des réformes qui sera organisé dès cette rentrée sous forme d'un groupe de travail. Si besoin, le pilotage sera ajusté.

En conclusion, Jean-Luc Tronco précise que la DGER reste attentive et a programmé un séminaire pour l'ensemble des proviseurs adjoints le 29 septembre à la DGER. Les difficultés liées à cette réforme des seuils seront abordées. En outre, l'impact de ces réformes sur les conditions de travail des agents sera suivi à trois niveaux :

- au niveau de l'EPL avec sa CoHS. Les EPL peuvent ajuster ces seuils et peuvent organiser leurs enseignements ;
- au niveau académique. Les CHSCTREA et les CTREA peuvent être des lieux de traitements de ces questions ;
- au niveau national pour les difficultés structurelles. Les données doivent être objectivées. Le

DGER s'engage à traiter ces questions. Les agents doivent être en mesure de mener ces réformes de manière la plus confortable et acceptable pour eux.

La CFDT note les nombreux engagements pris par la DGER. Elle sera vigilante et veillera au respect des mesures annoncées. Les premiers retours issus des établissements indiquent que la baisse des effectifs dans l'enseignement agricole public serait enrayée. La confirmation prochaine de cette information conditionnelle laisse entrevoir un espoir. Les efforts consentis sembleraient produire des résultats positifs, mais la CFDT attendons des chiffres consolidés du fait du flou régnant suite au changement de base de données.

Pour la CFDT, les conditions de travail constituent le sujet central de ce CHSCT-M. L'autonomie des EPL est un élément favorisant « en théorie » une souplesse de gestion. En pratique, des chefs d'établissement sont en difficulté. Ils gèrent la pénurie et parfois ils ne disposent pas des moyens humains pour que les cours soient assurés. Ils ne savent plus comment faire. La réduction des postes administratifs impacte également la vie des EPL. Le travail des agents administratifs devient compliqué. Les interlocuteurs changent. Le système est localement et momentanément désorganisé et ce fait impacte la vie des agents. Un comité de suivi à l'Éducation nationale suit les réformes. La DGER en fait-elle partie ? Pour les CTREA de rentrée, il faudrait vite les organiser et informer les agents. Dans les EPL, il n'y a pas de manque de volonté de bien faire. Il y a cependant un manque de transparence. Des arbitrages dans l'urgence sont rendus (seuils) sans vraie concertation. L'information ne circule pas suffisamment.

En réponse, Jean-Luc Tronco a précisé que l'autonomie des EPL ne peut se concevoir que dans le cadre d'une concertation conduite localement entre toutes les composantes de l'EPL et les agents. La hausse des seuils pourra favoriser l'émergence d'éventuels sous-services. Cette situation est acceptable et se résoudra dans le temps lors du départ à la retraite d'agents. Il n'y aura pas de mutation dans l'intérêt du service.

Pour les Mirex (missions régionales examen), une réflexion a été conduite au niveau de l'administration. La concertation débute (groupe de travail Mirex à venir). Plusieurs chiffres annoncés : de 60 à 100 agents seraient impactés.

Pour la CFDT, le dossier Mirex est un bon exemple de dossier qui aurait pu être géré en mode préventif plutôt que curatif. La CFDT a pourtant fait remonter cette question dès

le CNEA de mars.

La CFDT a voté avec les autres organisations syndicales trois avis dont le contenu visait à alerter le ministre sur la conduite précipitée de ces différentes réformes et sur la nécessité de prévenir les conditions de travail des agents ayant à les mettre en œuvre.

Un CHSCT-M perturbé

Des organisations syndicales contestataires ont demandé la fin de la séance, et, comme annoncé en début de cet article, les trois points suivants n'ont pas été traités :

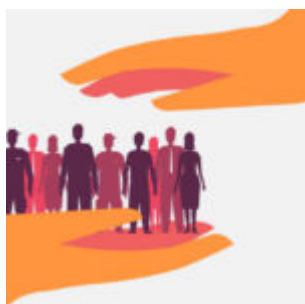
- prévention des risques dans l'enseignement technique ;
- prévention des RPS dans les établissements d'enseignement technique et supérieur ;
- CHSCT-REA et instances de l'EPL.

La CFDT attendait de nombreuses réponses de la part de l'administration concernant ces points :

- la question de l'accueil des nouveaux arrivants dans les EPL : doit-on tendre vers une formation obligatoire pour tous les nouveaux agents titulaires ou non (ACEN, ACN, ACB) exposés à des risques spécifiques (chimiques, phytosanitaires, biologiques) ? ou en prévention de l'utilisation de machines dangereuses (machines agricoles, chantiers forestiers, horticoles ou aménagements paysagers) ?
- le problème des risques routiers et de la responsabilité des conducteurs de minibus : quelles obligations et responsabilités pour l'agent conducteur dans le transport des apprenants avec un véhicule « 9 places » ou autres. Demande de la mise en place d'une note de cadrage ;
- les interrogations concernant les risques liés au stockage et à la manipulation de produits dangereux (chimiques et autres) : dans les laboratoires des EPLEFPA, sur les EA/AT ;
- les EPI et leur financement. Quelle définition des obligations de l'employeur en matière de fourniture des EPI aux personnels enseignant en lycée (art. 2.1 du décret 82-453) ?
- demande de mise en place d'un groupe de travail sur la sécurité lors des chantiers forestiers pédagogiques ;
- bilan du fonctionnement des CHSCT-REA suite à la modification de l'arrêté du 13 mai 2012 et débat sur leur articulation avec les instances locales des EPLEFPA. Quelles applications des prérogatives des CHSCT : droit de visite, droit d'enquête, rappel aux directions des EPL de l'option facultative des CoCT ?

De manière plus générale, à la question sur la place des futurs comités sociaux d'administration au MAA, le SRH attend les décrets d'application. Leur publication est prévue pour l'été 2020. Ils seront mis en place en 2022.

Sur la médecine de prévention, l'administration prévoit d'y répondre lors du prochain CHSCT, qui aura lieu le 15 octobre.



[CHSCT ministériel \(11 octobre 2018\)](#)

Le CHSCT ministériel réuni le 11 octobre 2018 était présidé par Anne Perret, en présence de Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du SRH.

La CFDT était représentée par Jean François Le Clanche (Sgen-CFDT) et Stéphanie Clarenc (SPAgri-CFDT).

En début de réunion, la CFDT a souhaité faire la déclaration suivante :

«Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du CHSCT-M, mesdames et messieurs,

La CFDT attire votre attention sur la qualité de la communication réalisée par le ministère et par le ministre suite aux agressions dont sont victimes nos agents en inspection (particulièrement en exploitations agricoles et en abattoirs).

La condamnation systématique des agressions par le ministre n'a toujours pas eu lieu. Le sentiment d'un manque de soutien de la hiérarchie persiste et se développe sur le terrain. Il y a là une blessure collective qui se creuse insidieusement.

Rappelons que les contrôleurs ne font qu'appliquer la réglementation. Ils agissent pour le bien commun et pour renforcer notre protection collective.

Ce n'est pas la première fois que ces faits sont évoqués au sein de notre instance.

La communication actuelle sur ce sujet précis semble donc singulièrement manquer de visibilité et de lisibilité. Aux yeux des agents, elle n'est pas assez dissuasive, car les faits se répètent. Le soutien du ministère fait défaut. Les agents et les victimes se sentent en insécurité lorsqu'ils mènent des contrôles.

La CFDT vous demande, madame la présidente, de faire remonter cette interpellation au ministre et à ses collaborateurs. Pour la CFDT, l'enjeu est d'établir une communication claire, marquant un soutien sans ambiguïté des plus hautes autorités du ministère aux agents concernés, quand des faits graves se déroulent ou que des menaces explicites et publiques sont proférées. Nous appelons un changement de tous nos vœux.

Par ailleurs, lors du CTM du 4 octobre 2018, le bilan du programme national de prévention 2014-2018 a été présenté. Même si la plupart des actions qui y étaient prévues ont été réalisées, il reste du chemin à parcourir, notamment sur les sujets comme la médecine de prévention, la prévention du risque chimique, les risques psychosociaux, les TMS en abattoir et les agressions. Une suite pouvant prendre par exemple la forme d'un nouveau programme est-elle prévue afin de poursuivre ces actions ?

Nous vous remercions pour votre attention. »

En réponse, la présidente du CHSCT-M a déclaré que l'interpellation de la CFDT serait transmise au cabinet du ministre.

CHSCTM : quel est l'avenir de cette instance ?

Alors que ce CHSCT-M est le dernier de la mandature, le gouvernement actuel projette la disparition de cette instance de dialogue centrée sur un sujet essentiel : la santé et la sécurité au travail.

La CFDT réaffirme son attachement à la pérennité de cette instance.

Le secrétariat général précise que c'est le ministère de la Fonction publique (DGAFP) qui pilote les réflexions sur ce dossier. Les groupes de travail entre la DGAFP et les syndicats se sont tous tenus, mais le ministère n'a pas encore été informé des dernières évolutions. L'administration a réaffirmé son attachement à poursuivre le dialogue social sur ces thématiques, quelle que soit l'organisation retenue *in fine*.

Crédits CHSCT-M 2019

C'est une somme de 100 831 € qui a été versée en 2018, répartie entre 32 projets dont les objectifs étaient la prévention des TMS et des RPS. Pour 2019, la note de service d'appel à projet va être diffusée fin octobre 2018. La date limite de dépôt des dossiers de financement est fixée à fin février 2019. Les dossiers seront ensuite étudiés jusqu'à fin mars 2019, pour un envoi des crédits en avril 2019.

L'administration annonce le financement d'une expérimentation de la création d'espaces de dialogue (EDD) en abattoir et en EPL. Le 6 novembre 2018, un séminaire avec les représentants des DRAAF va aborder la question de l'intérêt de la mise en place d'EDD en EPL. L'ambition est de réunir une quinzaine d'établissements volontaires pour conduire cette expérimentation originale, qui permettra d'alimenter une note de service qui généralisera la mise en place d'EDD dans l'ensemble des structures courant 2019.

La revendication de la CFDT sur la mise en place des EDD dans les structures a donc été entendue.

Exemple d'utilisation des crédits pour le projet de l'EPL de Bourges : le directeur de l'EPL de Bourges a présenté le projet pour lequel il a reçu un financement *via* les crédits du CHSCT-M. La première étape a consisté à faire un diagnostic des RPS à l'aide de la méthodologie de « *focus group* » réalisée par un consultant. Cette méthodologie s'appuie sur la mise en place de plusieurs groupes, chaque groupe étant représentatif de l'ensemble des catégories de personnel. Ces groupes ont été amenés à travailler sur l'identification des situations de tension et leur priorisation, et sur la définition des actions destinées à améliorer ces situations (à titre individuel, par le groupe ou encore par la direction). Cette démarche a permis de déboucher sur un plan de prévention intégré dans la construction du projet d'établissement. Un travail important a été mené sur la gestion des situations de tension et la prévisibilité de la charge de travail ; la charge de travail et la pression temporelle

ont été identifiées en tête des facteurs de détérioration de la qualité de vie au travail.

Enseignement supérieur agricole

Colloque sur la prévention des risques professionnels.

Un colloque regroupant les acteurs de l'enseignement supérieur et de la prévention sera organisé au premier semestre 2019 (100 personnes). L'idée est d'aborder la question des risques en laboratoire (notamment le risque chimique), mais aussi la question de la qualité de vie au travail. Des experts interviendront et certains établissements présenteront leurs retours d'expériences.

Pour l'évaluation du risque chimique, c'est l'outil INRS qui a été retenu. La MSA souhaite également développer cet outil et formera des formateurs internes au ministère, qui pourront ensuite former les personnes relais-ressources dans les 12 écoles mais aussi dans les EPL sur la prévention du risque chimique.

État des lieux des RPS

L'administration a présenté un bilan des plans d'actions RPS des 12 écoles. La démarche a été engagée dès 2014. Un point sur l'état d'avancement de cette démarche a été abordé chaque année avec les directeurs lors de l'entretien annuel stratégique réalisé par la DGER avec chaque équipe de direction.

Dans un premier temps, l'état des lieux a nécessité une phase de diagnostic conduite par un chef de projet en partenariat avec les acteurs de la prévention et des cabinets d'audit. Des cellules dédiées ont ainsi été créées (cellule d'écoute, etc.). Les établissements s'appuient également sur le baromètre social et le bilan social. Deux écoles sont toujours en phase de diagnostic. À l'issue du diagnostic, une phase de restitution a permis de s'en approprier les résultats.

Dans un second temps, des plans d'action ont été définis. Ils prévoient des fiches-actions qui précisent le pilote, les actions et leur priorisation, le calendrier et les indicateurs de suivi. Un comité de suivi et un dispositif de veille des indicateurs permettent un suivi régulier du plan d'action.

La démarche RPS fait désormais partie intégrante de la gestion de chaque établissement puisque l'amélioration de la qualité de vie au travail est inscrite au contrat d'objectif et de performance et au plan stratégique de l'établissement.

La CFDT est intervenue pour indiquer que la conduite du dialogue social dans des écoles n'est pas toujours de qualité. Certes les plans de prévention de RPS avancent mais les

représentants du personnels sont peu entendus et même parfois victimes d'une forme de mépris.

Réseau de compétences santé-sécurité au travail des agents en abattoir

Une feuille de route a été établie et validée pour cadrer l'activité de ce réseau. La feuille de route 2018-2019 du réseau de compétences santé-sécurité au travail en abattoir (SST-abattoir) s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la [note de service 2017-484 du 1^{er} juin 2017](#). Ce dispositif constitue l'axe 1 du plan d'actions de prévention des TMS en abattoirs 2016-2018 présenté en CHSCT ministériel le 10 mars.

Le réseau SST-abattoir pourra être consulté via l'[adresse mail dédiée au réseau](#). Deux animateurs-experts pilotent ce réseau (ISST et RNA), qui a pour objectif d'apporter un appui technique aux questions relatives à la prévention en abattoir. À ce titre, il sera sollicité dans les réflexions portant sur l'adaptation des équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des agents et pourra constituer des groupes de travail si la question le nécessite.

La CFDT supporte activement cette initiative.

Questions diverses

Plan de prévention triennal en abattoir : quel bilan ?

L'administration a précisé qu'un plan triennal de prévention des TMS en abattoir a été mis en œuvre avec l'accord des organisations syndicales. L'attractivité des métiers en abattoir est actuellement étudiée par le ministère.

Un rapport produit par l'OMM va être remis en fin d'année. Ce rapport permettra de poursuivre le travail sur l'attractivité des métiers en abattoir. Au-delà, la DGAL déclare qu'il est dans l'intérêt du service d'avoir des agents en bonne santé en abattoir pour assurer le contrôle.

La CFDT déplore que ce rapport mette autant de temps à sortir car le risque d'enlisement de la situation est réel.

Passation d'un marché public « ergonomie » : où en est-on ?

Un retard a été pris sur la passation du marché « ergonomie » ; il sera effectif début 2019. La rédaction du cahier des charges s'est avérée complexe ainsi que sa validation ; c'est un marché dit « à bon de commandes ». L'objectif est d'intervenir le plus en amont des travaux de rénovation de chaînes d'abattage de façon à intégrer les contraintes pesant sur les agents. Des dossiers seront déposés et étudiés afin d'en déterminer l'éligibilité (10 par an envisagés). L'administration s'engage à être transparente sur la manière dont ont été traités ces dossiers et les classera en fonction de leur priorité.

Pour mémoire, l'option d'embaucher un ergonome n'a pas été retenue. La CFDT regrette que le choix de faire appel à un prestataire extérieur ait conduit à un tel allongement des délais de mise en oeuvre de cette mesure très attendue par les agents.

Création de CoCT-CoHS dans les EPL

Une nouvelle version d'une note de service portant sur l'organisation renouvelée des CoHS et des CoCT en EPL va être publiée au [B.O. Agri](#) rapidement.

Depuis plus de cinq ans, la CFDT milite pour que la question de l'organisation du travail et des conditions du travail soit l'objet d'un dialogue institutionnalisé dans chaque EPL entre la direction et les personnels.

Ecole nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT)

Suite aux vœux de recourir à un cabinet extérieur pour expertiser l'organisation du travail dans les animaleries, des préconisations ont été faites et présentées en CHSCT. La direction les a validées. Des redéploiements en interne sont en cours. Un CHSCT local (18 octobre 2018) fera le point sur la mise en oeuvre des premières actions dans l'école.

Oniris : poursuite de la mission de médiation ?

Une médiation est en cours et doit se poursuivre, malgré le report de la date de la réunion.

Fortes chaleurs : quel plan d'action au MAA ?

En raison de la diversité des situations sur le territoire national, le ministère n'a pas l'intention d'instaurer un plan d'action grande chaleur.

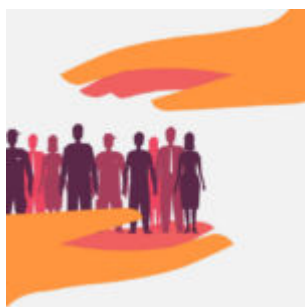
Cependant, il existe des procédures (par exemple, conseils et recommandations sur l'intranet du MAA) et l'[Anses](#) apporte également des éléments de connaissance sur les mesures à prendre en période de grande chaleur.

Les décisions sont donc à prendre au plus proche des réalités du terrain. Notamment, chaque DUERP doit normalement prendre en compte ce risque. Le SRH passera une alerte particulière aux DRAAF pour que tout soit mis en œuvre dans les structures du ministère.

Retour sur l'utilisation du guide « agression ».

Depuis avril 2016, l'administration a recensé 1606 visites concernant le sujet « Agressions » sur son intranet, 250 visites directes du [Guide de prévention de violences au travail](#), et 2123 visites pour la rubrique « Exercice du métier de contrôle ». Au delà de ces données quantitatives partielles, l'administration indique qu'il est difficile d'évaluer l'utilisation du guide et son impact sur les agents. Elle recommande de faire remonter les éventuels points manquants non traités par ce guide.

Vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !



[CHSCT ministériel du 6 juillet 2018](#)

Le CHSCT ministériel réuni le 6 juillet 2018 était présidé par Anne Perret. La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc (Spagri-CFDT) et Jean François Le Clanche (Sgen-CFDT).

Parmi les points à l'ordre du jour figuraient le plan de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) en abattoir, le risque chimique en situation de contrôle (conteneurs maritimes et locaux d'entreposage des produits phytosanitaires), le bilan des interventions France-Victimes, le plan de formation dans le cadre du label égalité-diversité et enfin les espaces de dialogue et de discussions.

La CFDT rappelle son opposition au projet de fusion CT-CHSCT

La CFDT a indiqué d'emblée son opposition au projet de fusion des instances (comité technique et CHSCT) et son attachement à la conduite d'un dialogue social constructif. Elle n'est toutefois pas opposée au toilettage des missions. Pour la CFDT, la diffusion de la culture de la santé et de la sécurité au travail au sein du ministère de l'Agriculture est nécessaire et doit se faire au sein d'une instance propre dédiée à ces problématiques.

Sur cette question de la fusion des instances, la présidente du CHSCT-M a indiqué que c'est le secrétariat d'État à la fonction publique qui pilote ce projet et non le ministère de l'Agriculture. Ce chantier est interministériel et dépasse donc le cadre du CHSCT-M. Elle précise qu'à ce stade, il n'y a pas de visibilité sur le calendrier propre à ce chantier. L'attachement du ministre Travert à la conduite d'un dialogue social de qualité et constructif a été mentionné.

Signalement des agressions

En ce qui concerne la remontée du signalement des agressions des agents (notamment en situation d'inspection), un dispositif rénové est désormais en place. Toute agression doit faire l'objet d'un signalement. En parallèle, un [guide de prévention des agressions](#) est à disposition des agents. Récemment, deux agents en mission d'inspection ont été agressés par un collectif d'agriculteurs ; une plainte a été déposée.

Toutes les organisations syndicales demandent à l'administration de soutenir activement ces agents.

Oniris

Le CHSCT d'Oniris s'est réuni la semaine dernière pour étudier la situation de crise que traverse cet établissement. Le plan d'action de prévention des risques psychosociaux (RPS) est maintenu. Les élus CFDT à Oniris sont mobilisés au cœur du processus de médiation actuellement en cours.

Plan de prévention des TMS pour les agents en abattoirs

L'administration a indiqué que le plan d'action 2016-2018 de prévention des TMS à destination des agents en abattoir est en cours de réalisation. Dans ce cadre, une formation de type « *e-learning* » (axe 1) est [actuellement déployée](#). Cette formation, construite en lien avec les agents sur le terrain, fonctionne par blocs, ce qui permet de la suivre de manière discontinue et en tenant compte de l'emploi du temps des agents concernés. Un guide de prévention sera diffusé en parallèle .

L'administration signale que la direction générale de l'alimentation (DGAL) continue de se mobiliser sur ce sujet. La DGAL a conscience que les agents travaillant en abattoir ont une mission complexe et exigeante. La question de l'amélioration de leur condition de travail est prioritaire et se doit d'être traitée de manière innovante. À ce titre, une journée de concertation avec des universitaires sur la conception des chaînes d'abattoir (axe 3) est prévue le 14 septembre, afin d'enrichir le guide méthodologique. Enfin, l'expérimentation de la conduite d'espace de discussion (axe 4) dans ces lieux est en cours et paraît contribuer positivement à l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, il manque toujours la mise à disposition d'une ressource experte en ergonomie qui devrait être effective en 2019. De même, la question de l'acquisition d'équipements individuels adaptés à la morphologie des agents via un marché public est toujours en cours de traitement.

Parallèlement, un plan d'action pour rendre les métiers en abattoir plus attractifs va être mis en place par le ministère en 2019.

Pour la CFDT, les conditions de travail des agents du ministère sont souvent dégradées. La question du rythme des chaînes en abattoir, trop soutenu, en est une des causes.

Crédits CHSCT-M

Chaque année, le CHSCT-M octroie une subvention pour soutenir des projets d'amélioration de la qualité de vie au travail issus du « terrain ». Les modalités d'octroi sont détaillées dans la [note de service dédiée](#).

Le CHSCT-M a donné une suite positive à la demande de cofinancement de l'action régionale de prévention des RPS dans les établissements d'enseignement agricole public de la région Occitanie (13 projets, 13 établissements).

La ligne budgétaire totale des crédits de subvention pour 2018 représente 100 831 €, pour une demande de crédits de 200 000 € demandés en cofinancement. Bien que cette ligne soit depuis quelques années en augmentation régulière, les organisations syndicales la jugent trop faible et demandent qu'elle soit réévaluée de façon conséquente.

La CFDT a demandé – et obtenu – qu'un projet soutenu financièrement par le CHSCT-M soit présenté en instance au prochain CHSCT-M.

Prévention des risques d'exposition aux agents chimiques dangereux en situation de contrôle

Une étude sur l'exposition aux risques chimiques des agents durant leurs missions d'inspection est en cours. Actuellement, l'administration possède peu de références permettant d'évaluer ce risque spécifique soulevé en CHSCT-M. Un étudiant en master 2, actuellement stagiaire du ministère, travaille sur ce sujet.

Il existe néanmoins des premiers résultats disponibles. Ils concernent les agents contrôlant les conteneurs maritimes aux frontières (SIVEP). Plus de 600 mesures ont été effectuées et un questionnaire a été envoyé à 189 agents, recueillant 74 réponses.

Les conteneurs subissent des opérations de fumigation et parfois des éléments toxiques subsistent. Le risque d'exposition sur un conteneur ayant un haut niveau de fumigation ne peut pas être écarté, même s'il est en dessous de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP). L'administration considère qu'il faut définir et mettre en place des mesures de prévention face à ce risque, aussi faible soit-il. Pour les femmes enceintes, il faut mettre en place prioritairement une action spécifique de prévention.

La CFDT soutient cette décision qui va dans le bon sens et reste vigilante quant à la bonne adéquation de ces actions de prévention aux spécificités du métier.

Un achat d'équipements de protection individuelle (notamment respiratoire) a été réalisé. Ces équipements sont mis à disposition des postes frontières. Une instruction technique ([DGAL](#)

[2018-390](#), accès restreint au personnel concerné) a été publiée.

Pour ce qui concerne le contrôle en culture (produits phytosanitaires) en milieu fermé, l'administration possède très peu de références. Une première investigation laisse à penser que la mauvaise aération des locaux visités peut être à l'origine d'une contamination éventuelle. Les agents peuvent être aussi sujets à une exposition cutanée ou être victime d'une exposition secondaire (diffusion de la contamination par les vêtements ou des objets contaminés). L'aération des locaux avant la visite, le port d'équipements de protection, le lavage des mains, la confinement et la décontamination des équipements de protection forment des gestes simples de prévention à privilégier.

Dans un futur proche, des documents ressources, un volet formation et une instruction technique seront proposés aux agents. La CFDT demeurera attentive pour le suivi de ce dossier.

Bilan 2017 de l'intervention de France Victime

[Depuis 2007](#), en cas d'événement justifiant la mise en place d'un soutien psychologique, le ministère, par l'intermédiaire de la conseillère technique nationale du service social, sollicite l'intervention du réseau associatif [France Victimes](#), par un appel téléphonique doublé d'un courriel comportant une fiche récapitulative. En 2017, France Victimes a été saisi 22 fois et 61 personnes ont été prises en charge.

Dans la fiche récapitulative, il est demandé à l'agent s'il souhaite un soutien psychologique (une réponse négative n'est pas définitive : par la suite, il pourra toujours en bénéficier s'il en a besoin). À réception de cette fiche, France Victimes procède à la saisine de l'association localement compétente, qui contacte rapidement les victimes et/ou un responsable et intervient dans les meilleurs délais ou, en fonction de la situation, procède à une guidance téléphonique auprès de l'établissement concerné par l'événement ([tableau récapitulatif des événements et actions](#)).

Ventilation des 22 saisines par catégorie : DDCSPP : 9 ; enseignement technique : 7 ; administration centrale : 2 ; DRAAF : 3 ; enseignement supérieur : 1.

Parmi les sujets traités, 4 concernaient des suicides, 3 des décès par accident, 7 des injures ou menaces, 1 une agression.

Ces actions se traduisent notamment par 31 entretiens psychologiques individuels, 3 interventions psychologiques de groupe, 6 entretiens juridiques, 17 entretiens de guidance entretiens psychologiques individuels (par téléphone).

Label diversité et label égalité

Depuis plusieurs années, le ministère conduit des actions pour favoriser l'égalité homme-femme et lutter contre les discriminations. Il est [candidat pour obtenir un label](#) certifiant ces bonnes pratiques. À ce stade, un plan de formation et de sensibilisation des acteurs de la prévention (ISST, assistantes sociales, conseillers de prévention...) et des agents de l'administration est en cours de constitution.

Pour la CFDT de nombreux progrès sont encore à faire sur ce dossier.

Création d'espaces de discussion

La CFDT a interpellé à plusieurs reprises le ministère afin d'évaluer l'intérêt d'organiser des espaces de dialogue au sein de services « pilotes ». En réponse à ces demandes, [un premier colloque a été organisé en mai 2018 sur ce sujet](#). L'objectif était de mieux connaître ce type de dispositif. De l'avis général, ce premier rendez-vous était de qualité.

Pour rappel : un espace de discussion se traduit par l'organisation de réunions collectives sans encadrants de façon à discuter entre agents de l'organisation du travail au sein du service concerné et de faire des propositions de solutions.

La DGFIP a expérimenté avec succès ce dispositif. Au ministère de la Défense, avec une organisation différente, les mêmes résultats positifs ont été produits.

Le secrétariat général du MAA prévoit de mettre en place une dizaine d'expérimentations conduites sous la base du volontariat dans les mois à venir.

La CFDT appuie et salue cette initiative. Cet outil peut s'avérer utile pour améliorer les conditions de travail des agents.



Vers des espaces de dialogue pour améliorer les conditions de travail ?

La mise en œuvre du dialogue social favorise les avancées sociales : tel est le pari et l'engagement de la CFDT au sein du ministère de l'Agriculture. Pour la CFDT, il est possible, par la concertation, de trouver des accords du type « gagnant-gagnant » avec les employeurs. Ces accords peuvent améliorer à la fois la vie au travail des agents et le service rendu aux usagers, pour une efficacité globale renforcée. La recherche de « compromis » n'est hélas pas ancrée dans la culture française, et la conduite du dialogue social au sein des instances où les représentants des salariés siègent tourne trop souvent à l'affrontement stérile.

La qualité de vie au travail est un enjeu reconnu

Depuis 2011, la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont inscrits comme des éléments devant être pris en compte par l'employeur, car ils relèvent de sa responsabilité. Le droit du travail avance doucement mais sûrement et c'est une victoire pour les salariés ; la stratégie des petits pas paye, même si elle n'est pas spectaculaire. Les risques psychosociaux sont désormais traités et font l'objet de plans de prévention dans les structures privées et publiques. Une culture de la santé au travail et de la prévention est en cours de construction et s'affirme.

Pourtant, trop souvent encore, les agents évoquent l'existence de mauvaises relations de travail, d'un management parfois maladroit ou vecteur de souffrances, d'un réel manque d'écoute de la hiérarchie ou entre pairs, de difficultés pour prendre de nouvelles fonctions. Ils estiment que leur travail est insuffisamment reconnu, de même que leur engagement au quotidien. Il existe aussi des discriminations inacceptables. Le [baromètre social du MAA](#) publié en mars 2018 objective cette

triste réalité.

L'organisation des services et les conditions d'exercice des missions des agents publics ont considérablement changé depuis les dix dernières années. Ces bouleversements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, de la nouvelle décentralisation, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires, etc.) ont souvent conduit à des pertes de repères préjudiciables.

Au sein de la fonction publique — et du ministère de l'Agriculture en particulier—, l'organisation du travail et des services se fait rarement dans la concertation. On débat trop rarement au sein d'un collectif de travail de l'organisation des tâches, des voies pour l'améliorer, de ce qui va et de ce qui ne va pas. Les ordres tombent et surprennent souvent les exécutants. C'est particulièrement vrai dans les [SEA](#). Aux yeux des agents, le travail prescrit par les commanditaires paraît régulièrement décalé, avec des préconisations et un agenda mal pensés. Alors, les agents font avec les moyens du bord, comme ils le peuvent. Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents ne sont pas satisfaisantes.

Tout ceci génère souvent du stress, une perte d'efficacité, du mal-être et provoque le sentiment d'être dépossédé de son travail. Ce sentiment profond et partagé s'amplifie. Les personnels sont plus inquiets et anticipent spontanément le pire. [Action publique 2022](#) arrive : il faut toujours faire plus avec moins de moyens. L'épuisement professionnel et le désenchantement guettent alors les salariés les plus exposés et le travail perd progressivement de son sens.

Parlons collectivement du travail !

Pour la CFDT, il est temps d'interroger le travail et de changer de culture professionnelle pour mettre la concertation et le dialogue au cœur du système. Il est temps d'organiser des espaces où la parole puisse être partagée, dans les écoles d'ingénieurs ou vétérinaires, dans les lycées agricoles, dans les centres de recherche, dans les services déconcentrés, en administration centrale et chez les opérateurs.

Il est temps de donner la parole aux agents en mettant en place des espaces d'expression sur le travail. Ces espaces permettraient de prendre en compte leur travail réel et de reconnaître leur expertise individuelle et collective. En favorisant la dimension collective, ils pourraient permettre aux agents de devenir les acteurs des évolutions nécessaires du service public, et donc d'en assumer plus sereinement les missions.

[La CFDT milite depuis des années pour que les salariés puissent s'exprimer positivement sur l'organisation de leur travail. Il faut leur donner la parole dans le cadre d'un dispositif qui s'inspire](#)

[des espaces de dialogue](#), notamment expérimentés par l'Anact. L'organisation verticale de notre administration paraît de moins en moins adaptée aux enjeux actuels, aux attentes des usagers, à l'évolution de nos métiers respectifs.

Il faut désormais rompre avec une culture de la commande essentiellement descendante. Les exécutants doivent pouvoir participer et co-construire avec les commanditaires les tâches et les missions qu'ils auront à accomplir, dans la mesure du possible et en fonction du contexte donné. L'amélioration de la qualité de vie au travail est un processus dynamique nouveau qui s'inscrit dans une transformation des pratiques de concertation et de dialogue. Tel est le défi qui nous attend.

Un séminaire au ministère de l'Agriculture

L'organisation des espaces d'expression n'est pas l'alpha et l'oméga d'une nouvelle organisation du travail. C'est une possibilité qui, dans les services où les affaires sont gérées au fil de l'eau, peut apporter un mieux. Si l'administration bâtit un protocole équilibré par des partenaires extérieurs (dont l'Anact, les organisations syndicales, les acteurs de la prévention), ces espaces de dialogue pourront alors montrer la mesure de leur efficacité. L'objectif de ces espaces d'expression sera de permettre aux agents d'élaborer des constats partagés sur ce qui marche et sur ce qui ne marche pas, d'identifier ces difficultés mais aussi de trouver des solutions.

La CFDT fait le pari que les agents sont les mieux placés pour inventer des solutions originales aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, comme pour œuvrer intelligemment à la réorganisation des services. Elle estime aussi que pourront y être abordées, parmi les enjeux liés au travail et à ses transformations, les problématiques liées aux valeurs, à l'identité professionnelle, aux règles de métiers, aux normes de travail, aux écarts entre travail prescrit et travail réel.

Le CHSCT ministériel, présidé par Anne Perret, ingénieure générale de l'agriculture, s'est saisi de cette question. Le séminaire organisé le 24 mai 2018 invitait l'ensemble des directions-métiers du ministère, ainsi que les membres du CHSCT ministériel, à mener une réflexion sur ce thème, dans le but de développer une culture commune autour des espaces de discussion (EDD).

Au cours de ce séminaire, l'intérêt pour les EDD semble avoir fait consensus. Même si leur mise en place peut encore poser quelques problèmes de modalités, ils devraient permettre a minima de renforcer la dimension collective du travail et de redonner du sens au travail quotidien. Au-delà, leur rôle en termes de prévention primaire des risques psychosociaux semble indéniable. Une première étape vers la construction collective d'un service public de qualité, associant les agents à la réflexion et aux décisions ?

En tout cas, l'idée de lancer des expérimentations fait son chemin. Des tests ont déjà eu lieu en

abattoirs et au lycée agricole de Saint-Germain en Laye. La CFDT soutiendra ces initiatives, tout en demeurant exigeante sur leur contenu.

Pour en savoir plus :

- [10 questions sur les espaces de discussion](#) (publication de l'Anact, 2015) ;
- « [Discuter du travail pour mieux le transformer](#) », *Travail et changement*, n° 358 (Anact, 2015) ;
- le site de l'[Anact](#).

Pour tout complément, ou si vous souhaitez contribuer à la réflexion, n'hésitez pas à [nous contacter](#).



Comité technique « Formco » (18 mai 2018)

Le comité technique « Formation continue » s'est réuni le 18 mai 2018, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Gisèle Bauland.

La CFDT défend l'idée de permettre aux agents d'avoir accès à la formation tout au long de la vie pour consolider leurs compétences, en acquérir de nouvelles, évoluer et s'émanciper.

Si le MAA reste un ministère qui exerce un effort réel en termes de formation continue, on note depuis quelques années un essoufflement. L'administration considère toujours dans son discours

que la formation continue des agents est une priorité, « *ne serait-ce que parce que notre ministère est un ministère technique* ». Face à la légère baisse du nombre des formés, elle considère qu'il faut renforcer l'accès à l'information portant sur les actions de formations continues qui sont proposées. Paradoxalement, le baromètre social montre que les agents sont globalement satisfaits de l'accompagnement qui leur est proposé.

La CFDT demande que ces chiffres soient relativisés : des chiffres qui restent à affiner par secteur (abattoirs par exemple), par service (administration centrale ou services déconcentrés) et par métier (techniciens, enseignants, encadrants...) car certaines catégories d'agents se forment peu ou pas.

Lors de ce comité technique, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, retranscrite ci-dessous :

La CFDT souhaite attirer l'attention du comité technique sur la situation des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL. Différents rapports issus de l'administration reconnaissent le rôle et l'intérêt de leur mission à juste titre et la CFDT partage cette analyse. Ce maillon stratégique est pertinent dans le paysage de la formation continue du ministère. Il mérite à la fois d'être consolidé et valorisé.

Pour ces raisons, la CFDT demande que les relais locaux de formation aient un vrai temps dédié leur permettant de conduire leur mission. Dans les EPL, les situations sont contrastées, hétérogènes et parfois en décalage avec les enjeux de cette mission. Une harmonisation serait certainement positive.

Dans la fiche de poste de ces agents, cette activité devrait être intégrée en tant que telle et être notifiée, ce qui n'est pas toujours le cas. Ces agents doivent pouvoir bénéficier d'une formation, notamment en ingénierie de formation, pour se professionnaliser et consolider leurs compétences professionnelles.

Enfin ils doivent être reconnus pour cette activité essentielle. La CFDT souhaite que ces agents puissent bénéficier d'une promotion particulière dans leur carrière. Ceci peut se traduire par l'accès à la classe exceptionnelle quand elle existe dans le corps de l'agent concerné (cas des PCEA ou des PLPA) ou à un niveau de prime supérieur (RIFSEEP, catégorie 1 au lieu de 2), etc.

Grâce à ces dispositions, la CFDT est persuadée que les relais locaux de formations pourront réaliser leur mission avec une plus grande efficacité et ce dans l'intérêt général du service et du ministère.

1. Bilan de l'activité de la formation continue 2017

Au 31 décembre 2017, le ministère de l'Agriculture comptait 31 055 agents, dont 18 367 femmes. En 2017, 15 360 agents se sont formés, dont 48 % dans l'enseignement agricole, soit 51 360 jours. Depuis 2013, le nombre de formés a légèrement baissé (source : données du ministère, base SAFO). Le nombre de jours de formation est de 1,7 par agent, avec une durée moyenne de 1,53 jour par stagiaire. Cela constitue une très légère remontée du taux de formation, après une baisse importante constatée en 2016. Le taux d'agents est ainsi passé de 55,1% en 2015 à 49,5% en 2017 (48,7 % en 2016).

Pour la CFDT, ce taux reste très faible ; plusieurs éléments peuvent l'expliquer : surcharge de travail, formations éloignées géographiquement, contraintes internes dans les services...

Par catégorie, les taux de formation sont relativement stables. Les agents de catégorie C se forment plus que ceux de catégorie A (63,2 % contre 43,3%). Pour la catégorie C, les hommes se forment plus que les femmes (83,8 % contre 60,8 %) ; la différence est assez nette. Le niveau régional continue de monter en puissance.

Face à ces données, la CFDT ne cache pas son inquiétude. La baisse du nombre de formés ne va pas dans le bon sens.

Au niveau budgétaire, les crédits 2018 sont au même niveau que ceux de 2017. Depuis 2014, ce volume est en régression légère. 50 % des crédits sont destinés à l'enseignement agricole. Le budget prévisionnel 2017 a atteint une réalisation à 94% pour une dépense totale de 4 906 688 € (légèrement supérieure à 2016).

La CFDT se réjouit du montant de cette enveloppe financière qui ne baisse pas mais qui reste insuffisante si le PNF voulait proposer plus de formations à distance, plus de flexibilité, sur site, pour de petits groupes, à la carte, bref le plus proche possible des agents et de leurs besoins.

2. Plan de formation triennal 2019-2021

L'administration a présenté un plan triennal couvrant les différents champs d'intervention du ministère. Ce plan est exhaustif. Pour l'enseignement agricole, il couvre les enjeux de la formation et de l'éducation tels qu'ils se posent aujourd'hui : accompagnement du changement de pratiques pédagogiques, lutte contre le décrochage scolaire, prévention de la sécurité et de la santé au travail, agroécologie, PNA, etc. Ce plan qui paraît cohérent se centre à la fois sur l'accompagnement des réformes en cours dans les différentes branches du ministère et sur les enjeux pédagogiques et éducatifs actuels pour l'enseignement agricole. Il prend en compte le projet « Action publique 2022 » (AP 2022) en intégrant les missions et priorités propres aux directions générales (PAC, climat, États généraux de l'alimentation, Brexit...). Le secrétariat général est particulièrement marqué par les chantiers AP 2022, notamment en matière de modernisation des fonctions support. Ce plan sera publié après l'avis du CTM du 19 juin.

Pour la CFDT, ce plan est globalement satisfaisant. Elle reste vigilante sur sa déclinaison et sa mise en œuvre auprès de tous, sur tous les territoires et dans tous les services.

3. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF entre en vigueur. Il peut servir pour obtenir un diplôme, une certification, un examen ou un concours ou pour prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de fonctions. En outre, priorité sera donnée à la formation et à l'accompagnement des agents de catégorie C.

Pour déclencher le CPF, l'agent devra construire et présenter un projet professionnel dans lequel le besoin de formation sera identifié. Le coût de la formation sera financé après examen du dossier (3 500 € maximum, selon l'[arrêté du 15 mai 2018](#) publié au *Journal officiel* du 24 mai 2018).

Une note de service présentant le dispositif et son financement sera prochainement diffusée ; elle détaillera la mise en œuvre du CPF. Une fiche très pédagogique intitulée « Comment mobiliser son CPF » y sera incluse (*cf. copie en fin d'article*).

Les formations qui relèvent du plan de formation national ou qui ne génèrent pas de coût seront traitées au fil de l'eau, alors que les autres seront étudiées dans le cadre de commissions administratives bisannuelles.

4. RenoiRH

La gestion des ressources humaines va changer d'application : RenoiRH succède à Agorha. La

bascule se fera en juillet 2019. Des formations seront proposés pour les gestionnaires de corps et les gestionnaires de proximité au premier semestre 2019.

La CFDT est intervenue pour demander un accompagnement concret des futurs utilisateurs et la possibilité pour les agents concernés de bénéficier d'une aide en ligne en cas de problèmes majeurs.

L'administration précise que ce logiciel fonctionne dans d'autres administrations et a fait ses preuves ; il n'est pas expérimental. Une cellule sera effectivement créée et les utilisateurs pourront solliciter son aide.

5. Formation continue des enseignants, rapport du CGAER

La CFDT souligne que la présentation de ce rapport a été très (même trop) synthétique et s'est faite en l'absence regrettée des auteurs. Vu l'importance du sujet, qui concerna la majorité des agents du ministère, elle va demander une présentation et un débat lors d'un prochain CNEA (ou CTEA).

L'état des lieux quantifie en moyenne 15 374 jours-stagiaires par an. La part des actions de formation réalisées au niveau régional et local, en augmentation, est supérieure à celle du niveau national : les programmes régionaux (PRF) représentent 70 % des jours-stagiaires alors que la part du programme national de formation (PNF) diminue et représente en moyenne 30 % du total sur les trois années étudiées.

Les enseignants des lycées agricoles se forment tout au long de la vie. Le dispositif est outillé et piloté par la DGER. Les formations proposées par le niveau régional progressent. Peu de demandes de formation sont rejetées. Le calendrier de la publication du plan national de formation (PNF) a été revu suite à la publication du rapport. L'offre de formation sera désormais diffusée au début de l'automne.

En déclaration liminaire, la CFDT a demandé la consolidation et une meilleure reconnaissance du rôle des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL.

Le rapport indique que la durée moyenne annuelle des sessions de formation est proche de celle de

l'ensemble des agents du ministère (2 à 4 jours pour le PNF, 1 à 2 jours pour les PRF). En 2015, le taux global d'annulation et de report de stages s'élève à 21 % en moyenne et à 39 % pour le PNF.

Ce taux reste trop élevé. La CFDT souhaite en connaître les causes et travailler à des solutions.

Les formations liées au développement de carrière et aux disciplines occupent une part significative dans les programmes, notamment au plan régional. L'accompagnement des renouvellements de diplômes et le numérique éducatif représentent chacun moins de 10 % du total. Les actions relatives au public des élèves et le plan « enseigner à produire autrement » progressent au niveau régional.

La CFDT s'interroge sur le fait que certaines formations très locales et très spécifiques ne soient pas comptabilisées, même si l'administration répond que non.

Les ingénieurs généraux proposent une série de préconisations :

• **Au niveau du lycée agricole (EPL) :**

— assurer pleinement la fonction de responsable local de formation (RLF) dans tous les établissements et la valoriser dans le parcours professionnel des enseignants ;

— promouvoir la formation continue comme axe du projet d'établissement, via le plan local de formation.

• **Au niveau régional et national :**

— mieux impliquer l'échelon régional (DRAAF et SRFD), dans la contribution de la DGER à la politique nationale de formation continue ;

— repenser l'articulation entre le programme national de formation et les programmes régionaux de formation ;

— revoir l'organisation de la DGER sur la formation continue des enseignants.

Pour la CFDT, cette dernière préconisation est un énième serpent de mer.

[Formco_18052018](#)



Comité technique « formation continue » (11 janvier 2018)

Le comité technique « formation continue » s'est réuni le 11 janvier 2018. Il était présidé par le chef du service des ressources humaines, Jean-Pascal Fayolle. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche.

En déclaration liminaire, la CFDT a alerté l'administration sur les dates de publication des stages du programme national de formation (PNF), jugées tardives (novembre) par les agents concernés, et qui désorganisent l'organisation de la formation continue des agents et leur inscription. Les annulations de stages ont été nombreuses en 2017.

L'administration reconnaît que la gestion du PNF est lourde et que l'alerte de la CFDT est fondée. L'objectif suivi pour 2018 est une publication en septembre du PNF.

L'Infoma travaille avec l'administration centrale pour que les stages du PNF soient publiés dès la prochaine rentrée. L'atteinte de l'objectif est réalisable selon l'administration.

La CFDT sera vigilante sur la bonne réalisation de ce point car il correspond également à une préconisation du CGAER dans son dernier rapport (n° 16107) portant sur [la formation continue des enseignants de l'enseignement agricole public](#) du ministère de l'Agriculture.

Le compte personnel de formation (CPF) au MAA

Le [guide de mise en œuvre du CPF des agents publics de l'État](#) a été publié au mois de décembre 2017. Chaque ministère a la charge de décliner les orientations préconisées par la DGAFP pour son propre périmètre. La CFDT considère que le CPF remplace avantageusement le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF est aussi ouvert aux formations de type T3, c'est-à-dire des formations choisies à l'initiative de l'agent et en fonction de son projet professionnel propre. Ces formations peuvent figurer dans le PNF, mais aussi hors PNF (ce qui a un coût).

Dans ce cadre, et pour ce dernier cas précis, un projet formalisé devra être élaboré par l'agent et communiqué à l'administration. Pour la rédaction de ce projet, une fiche unique de présentation du projet sera publiée en annexe de la future note de service ; elle devra être utilisée par les candidats. L'élaboration du projet pourra être appuyée par les IGAPS, en premier lieu et sur demande. Une attention particulière sera portée aux agents de catégorie C. La mobilisation des services régionaux de l'emploi est possible.

Le dépôt des dossiers se fera par campagne (deux par an). La première campagne ouvrira en janvier. La décision sera prise en avril pour que l'agent puisse s'inscrire en septembre en formation. Pour la 2^e campagne, l'ouverture se fera au mois de juin. La décision administrative sera communiquée en septembre pour une inscription en formation en janvier de l'année N+1.

Au bout de trois refus consécutifs de l'administration pour le même projet, le dossier sera examiné par la CAP du corps de l'agent.

Pour étudier les demandes, des « commissions CPF » seront mises en place au niveau des DRAAF, des DAAF et de l'administration centrale. Ces commissions expertiseront les projets et délivreront un avis, qui sera transmis au service des ressources humaines (SRH) pour validation. Le SRH suivra l'avis des commissions. À noter que les formations de type PEC (préparation aux examens et

concours MAA) et toutes les formations inscrites au PNF sont exemptées de la présentation en commission.

La CFDT a demandé que les représentants des personnels soient associés à l'étude des dossiers litigieux au niveau national.

L'administration a refusé cette proposition mais examinera le bien-fondé de cette proposition l'année prochaine au regard de l'expérience vécue.

Priorités du CPF

- formations relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- prévention des situations d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- projet d'évolution professionnelle pour une activité à titre principal ;
- demande émanant des agents de catégorie C.

Critères de sélection des dossiers

- faisabilité et réalisme du projet ;
- pertinence des actions de formation sollicitées par rapport à l'évolution professionnelle envisagée ;
- coût de la formation envisagée.

Plafond de financement des formations

Le financement maximum par projet, prévu par arrêté ministériel à paraître en février 2018, sera de 3500 €. Un cofinancement de la formation avec l'agent est possible. Les frais de déplacement et de séjour seront à la charge de l'agent pour les formations hors PNF.

L'enveloppe sera à la hauteur de 5 à 10 % de la dotation annuelle formation continue (programme 215).

Fonctionnement

Tous les agents bénéficieront d'un compte personnel de formation, quel que soit leur statut ; ce CPF appartient à l'agent et est inaliénable.

Pour les demandes de CPF déposées en 2017 et jusqu'à mai 2018 (première campagne engagée en mai 2018), l'instruction des dossiers se fera « au fil de l'eau » en se rapprochant le plus possible de



la future procé

ure présentée ci-dessus.

Les compteurs CPF des agents à leur ouverture pourront atteindre 120 heures (calcul fait en fonction de l'ancienneté). Un site internet, moncompteactivite.gouv.fr, permettra à chaque agent de consulter son compte personnel. Géré par la Caisse des dépôts et consignations, alimenté par les administrations qui transmettront les données des agents (titulaires comme contractuels), ce site ouvrira au public en juin 2018.

Périmètre de gestion

La gestion du CPF sera effectuée par le ministère de l'Agriculture pour tout ce qui relève de son périmètre. Pour les opérateurs, le cadre n'est pas déterminé ; ils pourraient être gestionnaires du CPF de leurs agents. Quant aux agents contractuels sur budget (ACB), ils sont éligibles au CPF, mais hors enveloppe budgétaire ministérielle : c'est leur employeur direct qui gèrera leur dossier et qui en assurera la charge financière.

L'administration centrale va créer une campagne de communication autour du CPF. Les personnels encadrants des ressources humaines seront formés pour développer une expertise « CPF ».

Formation PAC

Il existe un dispositif formation à la PAC pour les nouveaux arrivants. Ce dispositif vise à apporter les connaissances pour faciliter la prise de poste des agents sur leurs missions en lien avec la PAC, notamment les agents des SEA.

Le maître d'œuvre est l'Infoma (organisme certifié ISO 9001) ; 33 formateurs internes du MAA sont

mobilisés en 2018 ; 180 agents sont formés par an.

Une formation ouverte et à distance (FOAD) « découverte de l'exploitation agricole » a été créée. Cette formation est destinée aux agents n'ayant aucune culture ou formation agricole.

En 2018, un stage d'une journée nommé « PAC outremer » sera ouvert.

Dispositif de formation CHORUS

Public cible : les agents utilisant Chorus dans les services prescripteurs.

Un parcours de formation « à la carte » a été constitué. Il a été conçu sur la base des supports pédagogiques créés, mutualisés et mis à jour par les formateurs du réseau existant au MAA.

Il comporte 7 formations indépendantes, jugées prioritaires par les services « métier » des deux ministères :

- les fondamentaux ;
 - les restitutions budgétaires (niveau débutant) ;
 - les restitutions dépenses (niveau débutant) ;
 - les restitutions RNF ;
 - les formulaires ;
 - les travaux de fin de gestion ;
 - les marchés publics complexes.
-
-



Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 12 décembre 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel s'est réuni le 12 décembre 2017.

À la demande des organisations syndicales, il a été délocalisé dans l'EPLEFPA de Saint-Germain en Laye. En délocalisant certaines de ses séances, le CHSCT-M peut ainsi mieux appréhender les contraintes relatives à l'hygiène et à la sécurité des métiers des agents du ministère. En l'occurrence, une grande partie de la journée a été consacrée à l'enseignement technique agricole.

Ce CHSCT-M était présidé par Anne Perret. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche.

Des « espaces de dialogue » pour pallier aux carences du dialogue social : une proposition de la CFDT

S'agissant des sujets d'actualité, la CFDT a rappelé qu'elle est attachée à la conduite d'un dialogue social de qualité, que ce soit au niveau de l'administration centrale, des établissements d'enseignement agricole ou des services déconcentrés. Depuis la dernière mandature, la CFDT alerte régulièrement les responsables du ministère de l'Agriculture sur la qualité insatisfaisante de la mise en œuvre du dialogue social autour des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, particulièrement au sein des CHSCT-REA et des écoles de l'enseignement supérieur. Elle constate que cette situation qu'elle décrie depuis longtemps ne s'améliore pas. Que ce soit à l'Oniris, sur le site de Beg-Meil à Agrocampus-Ouest, à l'ENSFEA, etc., des personnels sont en souffrance de ne pas

être respectés.

Dans les SEA, la situation demeure tendue et le départ de contractuels compétents et motivés, arrivés en fin de contrat, laisse de nouveau leurs collègues dans le désarroi. Des cadres intermédiaires sont aussi en souffrance.

L'administration reconnaît que la situation au sein des SEA demeure problématique, et affirme qu'il s'agit d'une priorité pour le ministère. Des concours sont ouverts pour les agents contractuels afin qu'ils puissent être titularisés, mais le nombre de postes ouverts restera trop limité.

Pour renforcer la qualité du dialogue social, l'expérience passée montre que le manque d'audace ne paye pas. La CFDT a suggéré à la présidente du CHSCT-M d'en faire preuve. En effet, le passé récent et l'actualité montrent que des médiations deviennent nécessaires là où le dialogue au sein des instances a échoué. Pour la CFDT, ces cas sont révélateurs de l'existence d'un manque. Sans entrer à nouveau dans le débat de la création de CoHS-CT (CHSCT de proximité), qui est en cours de traitement, elle pense que la création d'espaces dits « de dialogue » serait positive pour la communauté de travail. Elle souhaite l'ouverture de ce chantier, par exemple sous la forme de la création d'un groupe de travail qui étudierait l'opportunité d'expérimenter ces « espaces de dialogue » au sein de l'administration.

Tout en réfutant l'idée de son éventuel manque d'audace, la présidente du CHSCT-M reconnaît la pertinence de cette proposition de la CFDT, qui va être soumise à expertise.

Une convention cadre nationale entre le MAA et la MSA portant sur la médecine de prévention va être signée et servir de référence aux établissements.

La CFDT espère que cette convention permette aux agents fonctionnaires du MAA de bénéficier, comme prévu dans les textes, d'une visite régulière avec le médecin de prévention. Elle rappelle également que les employeurs des contractuels sur budget d'établissement se doivent d'organiser la médecine de prévention pour ces agents.

Application « Touscaps »

tous caps

Un « *serious game* » (jeu ludique visant à enseigner des notions pratiques) a été réalisé par les sapeurs-pompiers de France et le ministère de l'Agriculture. Il se nomme [Touscaps](#). Ce jeu, particulièrement destiné aux élèves de l'enseignement agricole, apprend les gestes qui sauvent. Il met le joueur au défi de résoudre certaines situations réelles qui peuvent se rencontrer en cas d'incidents mettant en jeu l'intégrité des personnes. Il y a un classement des joueurs et les participants peuvent se lancer des défis. Le tout est gratuit et ludique ([démonstration vidéo ici](#)).

La CFDT salue l'initiative et encourage chacun à « relever les défis » de ce *serious game*.

De même, elle encourage chaque agent à s'inscrire dans les formations « premiers secours » régulièrement organisées dans les différentes directions.

> Consultez [nos articles en relation avec ce sujet](#).

[Article mis à jour le 3 janvier 2018.]



Groupe de travail handicap : un bilan

Le groupe de travail « handicap » s'est réuni le 5 décembre 2017, sous la présidence de Grégoire Jourdan. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche.

Ce groupe de travail a étudié le bilan 2017 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, et notamment les résultats de la déclaration annuelle 2017.

L'emploi de travailleurs handicapés et assimilés au MAA

Le ministère a conduit 5 plans pluriannuels successifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, le dernier couvrant la période 2014-2016.

Les résultats de la déclaration annuelle 2017 relative au décompte des travailleurs handicapés et assimilés (*notre tableau ci-dessous*) font état d'un taux légal d'emploi de 4,83% avec 1481 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (même taux qu'en 2016 : 1505 agents). L'objectif de 6 %, soit le taux légal d'emploi d'agents handicapés, n'est pas atteint. L'emploi de personnels handicapés est particulièrement faible chez les enseignants (3% environ). Si on prend l'année 2013 en référence (1379 agents soit 4,55%), l'évolution de l'emploi est modeste mais positive.

Déclaration 2017 du MAA	Cat. A Hommes	Cat. A Femmes	Cat. A Total	Cat. B Hommes	Cat. B Femmes	Cat. B Total	Cat. C Hommes	Cat. C Femmes	Cat. C Total	Total général	%
Agent handicapé RQTH	195	170	365	193	143	336	227	94	321	1022	69%
Agent inapte reclassé comité médical FP	5	5	10	25	14	39	7	7	14	63	4%
Allocataire adulte handicapé	1	5	6	1	2	3	3	3	6	15	1%

Ancien militaire pensionné	0	5	5	1	4	5	1	1	2	12	1%
ATI agent de l'État	18	32	52	19	41	60	15	4	19	131	9%
Emploi réservé non handicapé	0	6	6	7	55	62	19	13	32	100	7%
Incapacité d'au moins 2/3	3	2	5	2	2	4	1	0	1	10	1%
Pensionné régime général >10%	17	22	39	8	14	22	6	3	9	70	5%
Titulaire carte invalidité	8	17	25	9	6	15	11	7	18	58	4%
Total général	247	266	513	265	281	546	290	132	422	1481	100%

Une année 2017 peu satisfaisante

L'objectif de recrutement pour 2017 était de 27. Il n'a pas été atteint (seulement 12 agents ont été recrutés). L'année 2017 se révèle être donc être une très mauvaise année. L'ambition pour 2018 est importante, puisqu'il s'agit de recruter 36 agents.

La CFDT espère que cet objectif sera atteint ; un nouvel échec décrédibiliserait la politique du ministère.

Télétravail : une opportunité si elle est bien pensée

Le télétravail est une nouvelle forme d'organisation du travail qui n'est pas réservée aux personnes handicapées. Elle peut être une disposition pertinente pour diminuer la fatigabilité liée aux transport journaliers. La [note de service SG/SRH/SDDPRS/N2016-664 du 11 août 2016](#) précise les conditions de mise en œuvre du télétravail à domicile. Pour les personnes handicapées, il doit être un moyen de maintien dans l'emploi et non un dispositif d'exclusion. En 2017, 296 agents ont bénéficié d'un

temps de télétravail, dont 16 agents pour raisons médicales.

Aide au transport

Pour l'aide au transport, 250 000 € ont été dépensés en 2016.

Actions de formation et sensibilisation des agents

Douze « correspondants handicap » ont été nommés dans l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire. Une réunion a été organisée avec succès en 2015. L'animation de ce réseau sera renforcée.

Les correspondants handicap régionaux sont majoritairement secrétaires généraux de leur DRAAF. Ils sont référents en matière de gestion de ressources humaines. La pratique révèle qu'ils ont besoin de compléments d'informations sur les dispositifs spécifiques applicables aux agents en situation de handicap. Des interventions seront donc programmées lors de leurs réunions trimestrielles en administration centrale en 2018.

Pour la CFDT, la nomination des secrétaires généraux des DRAAF, souvent très sollicités par ailleurs par une diversité de tâches à réaliser, masque un réel manque de moyens mobilisés sur cette priorité.

En parallèle, depuis septembre 2017, le MAA intègre dans les cycles de formation des futurs directeurs d'établissement un module de sensibilisation aux situations de handicap, tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi.

Ambassadeurs Handicap

Par note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-199 du 06 mars 2017](#), le ministère a mis en place, à titre expérimental, un réseau pilote composé de 32 ambassadeurs volontaires au sein de ses services et établissements. Ces ambassadeurs ont été réunis en formation afin de définir le cadre de leurs missions : renforcer les actions de communication engagées par le ministère, favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs spécialisés qui ont en charge la gestion du handicap, et enfin être un relais d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux). Les ambassadeurs « handicap et compétences » interviennent, sauf accords particuliers, uniquement dans leur structure. Leurs activités d'ambassadeur, dont la durée peut être évaluée à une moyenne d'une journée par mois, s'exercent en complément de leurs missions habituelles.

La CFDT a soutenu dès le départ cette initiative.

Ressources Web

Afin que les agents du MAA et les internautes puissent avoir accès aux informations liées aux différentes situations de handicap, le MAA a décidé de faire migrer les informations de l'intranet (à l'accès limité à certains agents) vers le web. Cette migration s'est accompagnée d'un toilettage du contenu et de la présentation. Désormais, tous les agents auront donc accès à l'information.

Depuis la mi-novembre 2017, la rubrique « handicap » de l'[intranet du MAA](#) [accès limité, nécessite une authentification] fait un lien direct vers [un site internet accessible sans restrictions](#). Le site [ChloroFil](#) (« Espace web des professionnels de l'enseignement agricole français ») vient aussi d'intégrer un lien vers ce site. Tous les agents du MAA ont donc désormais un accès direct, sans authentification préalable, au site handicap.agriculture.gouv.fr.

La CFDT reconnaît l'effort réalisé pour toucher plus d'agents.

Nos articles en lien avec ce sujet :

[Plan triennal handicap 2017-2019 : compte rendu du GT du 14 mars 2017](#)

[Groupe de travail « handicap » - 31 janvier 2017](#)

[Le télétravail au MAAF : les textes](#)



Signalement des discriminations : le projet du MAA

Le ministère de l'Agriculture s'est engagé, depuis plus d'un an maintenant, dans une procédure d'obtention des labels Égalité et Diversité. [La réflexion et les travaux sont plus avancés pour le label Égalité que pour le label Diversité.](#)

La création d'une **cellule de signalement des discriminations** est un préalable incontournable à toute demande de labellisation « Diversité ». En effet, selon le [cahier des charges de l'organisme certificateur, Afnor Certification](#), cette cellule doit exister pour que le dossier puisse être déposé ; pour l'obtention du label, elle doit en outre faire la preuve de son fonctionnement et de son efficacité.

Le groupe de travail qui s'est réuni le 29 novembre 2017 avait pour tâche de donner son avis sur un projet de note de service concernant la « *mise en place et les modalités de fonctionnement* » de cette cellule au ministère de l'Agriculture, préparé par Sylvie Monteil, référente en charge de ce projet, et Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes et déléguée à la diversité.

La CFDT était représentée par Jean-François le Clanche, Isabelle Vandermeersch et Pierre Jouvanceau.

Une définition de la discrimination

La norme Afnor définit la discrimination comme « *une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des vingt critères prohibés par la loi* » : l'origine,

le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap.

Le cahier des charges



Selon le cahier des charges d'Afnor Certification, la cellule, obligatoire, écoute et traite toute réclamation « portant sur des discriminations supposées ou avérées au sein de l'organisme ». Elle concerne les agents effectivement présents, les anciens agents, mais aussi les futurs agents (les candidats à un poste, les reçus aux concours...). Son existence et son mode de fonctionnement doivent être connus par l'ensemble de ces agents. Elle doit être « composée de personnes choisies pour leur impartialité ». Enfin, elle doit apporter une réponse au demandeur dans un délai raisonnable.

Que dit le projet de note de service du MAA ?

Contrairement à ce qui existe déjà dans certains ministères, la cellule du MAA ne serait pas externalisée mais gérée en interne, principalement pour des questions de coût, mais aussi pour une meilleure réactivité.

Elle serait composée de deux IGAPS, partiellement déchargés de leurs tâches habituelles, ayant suivi une formation *ad hoc* et travaillant en liaison étroite avec le service des affaires juridiques (SAJ).

Son rôle, imposé par le cahier des charges, serait de :

- porter à connaissance des agents l'existence et le fonctionnement de cette cellule ;
- recueillir et analyser les signalements ;

- caractériser ou non la discrimination ;
- saisir les services compétents pour donner suite ;
- informer les agents des suites données ;
- établir et présenter un bilan annuel de l'activité de la cellule aux représentants des personnels.

Elle serait installée à titre expérimental « *début 2018* », avec un bilan en fin d'année et une restitution en CTM et CHSCTM. Le dossier de demande de labellisation serait déposé au 2^e semestre 2018.

Son périmètre concernerait « *tout agent s'estimant personnellement victime ou témoin d'une pratique discriminatoire, quelle que soit sa position statutaire, en poste dans les services centraux ou déconcentrés du MAA ou dans les établissements publics d'enseignement technique et supérieur agricoles.* » Les agents des autres établissements publics (ASP, Anses, Inao, Ifce...), autonomes, seraient juridiquement hors de ce périmètre, sauf à demander expressément d'en faire partie. Les agents rémunérés sur le budget des EPLEFPA et ceux des DDI seraient également hors périmètre, mais la cellule pourrait toutefois être saisie pour les agents rémunérés par le MAA ou si une procédure de ressources humaines relevant du MAA était mise en cause. Les agents du MAA affectés hors ministère relèveraient également de ce dernier cas.

Les personnels concernés seraient « *protégés* » (les plaignants comme les personnes mises en cause) durant l'expertise conduite par la cellule. Les agents pourraient saisir cette cellule par courrier et par courriel.

Les remarques et propositions de la CFDT

La CFDT, qui combat toutes les formes de discrimination, est évidemment favorable au projet dans sa globalité et s'engagera dans le suivi de cette expérimentation.

Elle demande cependant que les moyens attribués à l'information des agents et au fonctionnement de cette cellule soient à la hauteur des enjeux posés, qui sont complexes et sensibles.

Elle émet cependant des réserves sur plusieurs points :

— **la composition de la cellule.** Pour la CFDT, le choix retenu (deux IGAPS) n'est pas pertinent. Il pourrait s'avérer contre-productif, voire dangereux. La légitimité des IGAPS peut en effet être contestée de par la nature même de leurs missions, qui concernent à la fois les personnes et les structures ; de ce fait, leur impartialité pourrait poser question. La CFDT demande donc à

l'administration d'ouvrir cette cellule à d'autres personnes qualifiées, impartiales et indépendantes comme par exemple, le médiateur de l'enseignement agricole.

— **le périmètre concerné.** La CFDT regrette l'étroitesse de ce périmètre, qui exclut pour des raisons statutaires - et donc pénalise - les agents des établissements publics, les agents des DDI et les agents payés sur budget des EPLEFPA. Elle demande que ce point soit réétudié.

— **la saisine de cette cellule.** Dans le projet, il n'est possible de saisir la cellule que par écrit (courriel ou courrier), ce qui peut constituer un frein. La CFDT demande qu'une ligne téléphonique dédiée soit installée afin de permettre un contact plus direct. L'administration reconnaît le bien-fondé de cette demande.

L'administration indique que, suite aux remarques portées par les organisations syndicales et sous réserve qu'elles soient juridiquement acceptables, le projet de note de service sera réécrit. Cette nouvelle mouture sera présentée à la prochaine réunion du groupe de travail, mi-janvier 2018. Le plan d'action global sera présenté au CTM de février 2018.

Pour en savoir plus

Nos articles sur le sujet :

[Vers un label égalité-diversité au MAA ?](#)

[Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?](#)

L'Afnor et le label Diversité :

[Le label diversité : un engagement concret pour prévenir les discriminations](#)

Sur les violences sexistes et sexuelles au travail :

[Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la responsabilité de tous les acteurs doit être engagée](#)



Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 17 octobre 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 17 octobre 2017. Il était présidé par Anne Perret et la CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Jacques Moinard.

Lors de cette réunion, la CFDT a attiré l'attention de la présidente sur les conditions de travail dégradées dans des situations particulièrement critiques pour les personnels et fait des propositions pour les améliorer rapidement.

1. Situation des SEA

Les difficultés structurelles en SEA objectivées depuis la publication du [rapport ORSEU](#) sont enfin traitées. Après la mise en place du plan d'accompagnement ressources humaines (RH), quatre groupes de travail nommés « RETEX PAC » ont été organisés. Demandés avec insistance par la CFDT, ces quatre groupes se sont tenus fin août et début septembre. Trois sur quatre ont produit une synthèse avec des propositions particulièrement pertinentes grâce à la mobilisation de nombreux agents des SEA, de l'ASP, de la DGPE et des DRAAF.

Pour la CFDT, les propositions issues de ces travaux doivent être rapidement confortées et donner lieu à un plan d'action métier en complément du plan d'action RH.

Elle a particulièrement noté que trois des quatre groupes soulignent l'importance de la mise en place d'un réseau de référents métier, une revendication portée régulièrement par la CFDT. Forts de ce consensus, elle a demandé à la présidente de porter cette proposition auprès du secrétariat

général.

Les agents ont besoin de retrouver du sens dans leur travail pour pouvoir continuer de s'investir pleinement dans leurs missions. Ce plan métier est très attendu !

Le plan d'action métier, que la CFDT appelle de ses vœux le plus rapidement possible, doit pouvoir s'appuyer sur ce réseau de référents qui garantirait une meilleure efficacité des actions qui impliquent l'ensemble des acteurs de la PAC.

L'administration indique que les conclusions du groupe 4 vont être finalisées rapidement et qu'elle attend le retour des groupes de travail régionaux avant d'organiser une réunion conclusive. Les actions proposées viendront alimenter le plan d'accompagnement SEA qui sera refondu.

La CFDT regrette vivement l'absence de la DGPE à ce CHSCT-M, alors que le sujet des SEA était à l'ordre du jour. Nous n'avons aucune information précise concernant la tenue ou non des groupes RETEX en région, organisés par les DRAAF et associant les conseils régionaux.

L'administration rappelle les dernières actualisations du plan d'accompagnement présentées lors du [groupe de travail SEA « mesures RH » le jeudi 14 septembre](#).

La CFDT se félicite de la prise en compte des préconisations issues du rapport ORSEU, avec des mesures pratiques qui tendent à l'amélioration concrète des conditions de travail.

Parmi les nouvelles actions, la CFDT relève un certain nombre d'initiatives :

- la majoration du traitement de certains agents contractuels ayant des compétences et/ou des responsabilités spécifiques. La secrétaire générale du MAA a également fait un courrier aux directeurs des DDT(M), sous couvert des préfets, pour s'assurer que les conditions d'accueil des agents contractuels soient satisfaisantes.
- des efforts significatifs du SRH, avec l'appui des MAPS, pour pourvoir dans de bonnes conditions les postes de chef de SEA, et faciliter la prise de poste des nouveaux arrivants : tuilage et recrutement d'agents expérimentés.

La CFDT rappelle que les postes de chef de SEA sont des postes accessibles autant aux IDAE qu'aux IPEF.

Par ailleurs, même si les conditions de travail des agents contractuels recrutés dans les SEA s'améliorent, la CFDT regrette d'une part qu'il soit systématiquement fait appel à des agents contractuels dont la situation est précaire et d'autre part que le MAA ne soit pas en mesure de déployer des solutions pérennes pour les équipes dans les SEA.

2. Influenza aviaire et RETEX

La CFDT rappelle les difficultés que les agents ont rencontrées en DD(CS)PP à l'occasion de la grippe aviaire l'hiver dernier. Nous avons insisté pour qu'un RETEX soit également mis en œuvre rapidement avant d'affronter la prochaine crise aviaire prévisible. La DGAL s'y était engagée et un rapport de l'INHESJ est attendu.

L'administration indique que le rapport n'est pas finalisé mais que les premières conclusions ont été présentées aux directeurs de DD(CS)PP début octobre.

La CFDT souhaite que le périmètre de ce premier Retex centré sur l'administration centrale soit élargi à l'ensemble des services déconcentrés concernés, afin de mieux anticiper l'organisation du traitement des crises à venir.

3. Situation de certaines écoles d'ingénieurs et vétérinaires qui se dégrade à nouveau

Ces écoles, souvent issues de la fusion d'entités ayant des spécialités et des cultures très différentes, connaissent des dysfonctionnements récurrents. Les problèmes de mal-être au travail, de manque d'écoute et de dialogue au sein des instances consultatives, de gouvernance reviennent régulièrement et affectent nos collègues. Actuellement, la situation au sein d'ONIRIS est très tendue ; elle l'était déjà il y a deux ans. Ce cas n'est, hélas, pas isolé et laisse à penser que le problème est structurel.

Dans le cadre du CHSCT-M, la CFDT demande que soit étudiée l'opportunité de créer un groupe de travail portant sur la gouvernance des établissements de l'enseignement supérieur public sous la tutelle principale du ministère. Ces problèmes de gouvernance étaient d'ailleurs signalés dans le [rapport de la cour des comptes de février 2016](#) (page 651, point 3a « une gestion et une gouvernance à moderniser »).

Au regard de ces éléments, il semble pertinent de construire au sein de ce groupe de travail une

analyse partagée qui puisse proposer des solutions ambitieuses pour redonner de la sérénité aux agents afin qu'ils puissent remplir leurs missions et rendre le meilleur service aux usagers.

La présidente souligne que seules les instances locales sont compétentes pour traiter de ces sujets. Elle considère que les problèmes de gouvernance ne relèvent pas des compétences du CHSCT-M.

Concernant plus particulièrement la dégradation du climat de travail à ONIRIS et le dysfonctionnement des instances de dialogue social au sein de cet établissement, les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une enquête diligentée par le CHSCT-M,

L'administration rappelle que ce type de demande traitant de cas individuels ou localisés est hors du périmètre du CHSCT-M.

En séance, un représentant du personnel de l'ONIRIS, au nom de l'intersyndicale (dont fait partie la CFDT), a exposé la situation particulière de cette école (véto et agri basée à Nantes).

La CFDT et les autres organisations syndicales ont voté unanimement pour la création d'une délégation d'enquête portant sur le climat social à ONIRIS.

4. Fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole

Depuis plusieurs années, ces instances fonctionnent mal. L'administration étudie la possibilité de créer des CHSCT au niveau local afin de porter le dialogue social sur les conditions de travail dans les établissements d'enseignement.

Le chef du SRH indique qu'une analyse du droit en la matière est en cours par le service des affaires juridiques. Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentées lors d'un groupe de travail qui sera organisé avant la fin de l'année.

La CFDT souhaite que cette situation, bloquée depuis des années, évolue rapidement. Elle a voté une motion intersyndicale allant dans ce sens.

5. Guide de prévention « agression »

Après deux années de travail et de concertation avec les organisations syndicales, un guide de prévention « agression » à destination des agents va être publié. La CFDT et les autres organisations syndicales ont amendé et enrichi ce guide. Il donnera des repères aux agents et aux chefs de service de façon à traiter efficacement ces faits graves qui ne peuvent être passés sous silence.

Dans l'attente de cette publication, la CFDT vous rappelle que des outils existent déjà : une [fiche de signalement](#), une [circulaire DDI](#) et un [guide DGAFP](#).

6. Réseau des assistants de service social (ASS)

Ces agents (16 pour le MAA) sont basés en DRAAF (sauf 2 en DDT) et sont au service des agents (aide individuelle, information, aide et conseil à la gestion des ressources humaines). On peut les contacter directement et prendre rendez-vous. Ils sont soumis au secret professionnel, la confidentialité des échanges est garantie. Deux organismes, France Victime - INAMEV et l'institut d'Accompagnement psychologique et de Ressources (IAPR, consultation psychologique et assistance par téléphone aux managers) sont en appui de ces assistants pour accompagner les agents.

La CFDT souligne l'importance de cette mission pour les personnels, particulièrement dans un contexte de mal-être au travail qui progresse.

7. EPI en abattoir et évaluation de l'adéquation entre les équipements et les risques courus

Un questionnaire est en cours de rédaction pour connaître la satisfaction des agents vis-à-vis de leurs équipements de protection individuelle (EPI), achetés ou non *via* le marché public. L'enquête va être menée début 2018.

La CFDT appelle les agents à y participer.

8. Formation continue des agents en situation de handicap

Les agents en situation de handicap peuvent évidemment se former (formation continue). L'administration finance les coûts supplémentaires des frais de déplacement

de ces agents (si besoin est). Le refus d'un organisme d'accepter ces agents en formation n'est pas légal.



Congés maladie de plus de 3 mois : que faire ?

[Mise à jour de l'article initialement publié le 22 juin 2017.]

Les informations de cet article sont indicatives et valables pour les titulaires ou stagiaires, les contractuels loi Censi, de la fonction publique de l'État.

Que se passe-t-il quand je suis arrêté pour raison médicale ?

Vous êtes tombé malade. Votre médecin, dentiste ou sage-femme vous adresse un avis d'interruption de travail.

Suite à cet événement, quelles démarches faut-il faire ?

Il va de soi que vous respectez l'arrêt : vous devez cesser toute activité professionnelle.

Dans un délai de 48 heures, vous devez déclarer votre maladie à votre administration. Pour cela vous devez lui transmettre les volets n° 2 et 3 de l'avis d'interruption de travail.

En retardant l'envoi de l'avis d'interruption de travail, sans être en mesure de fournir de justification, vous vous mettriez en situation irrégulière car vous seriez réputé n'avoir accompli aucun service. Dès lors, votre administration serait fondée à vous mettre en demeure de reprendre votre activité. Au pire, elle pourrait réduire de 50% votre rémunération brute.

La déclaration de votre maladie vous ouvre droit à des **congés de maladie ordinaire (CMO)**.

Vous pouvez bénéficier d'un congé de maladie ordinaire sur une durée pouvant atteindre 1 an.

Vous percevez votre traitement indiciaire en intégralité pendant 3 mois (consécutifs ou fractionnés).

Pendant les 9 mois suivants, votre traitement indiciaire est réduit de moitié. Lorsque le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, vous avez droit au bénéfice d'une indemnité différentielle.

Vos droits éventuels au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence sont conservés en totalité sur douze mois.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI), les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Transformer son CMO en CLM

Après trois mois en congé maladie ordinaire, votre médecin confirme son diagnostic : votre maladie nécessite un arrêt de plusieurs mois. Votre affection présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Vous devez rester sans travailler.

Vous pouvez être placé en **congé longue maladie (CLM)**, que vous soyez fonctionnaire titulaire ou stagiaire, si vous êtes atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel. La liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé, après avis du comité médical, pour d'autres affections.

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLM accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant. Votre médecin traitant adressera directement au comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Vous n'avez pas à contacter directement le comité médical qui se réunit régulièrement. Les comités médicaux sont composés de trois médecins experts. Ils formulent un avis consultatif que l'administration suit généralement. Cet avis peut être contesté, par l'administration ou vous-même, devant le comité médical supérieur.

La durée du CLM est de 3 ans maximum.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la première période de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en CLM.

Toute demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration du CLM en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.

Vous pouvez bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) si vous reprenez vos fonctions au moins un an en continu entre chaque congé.

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an, puis réduit de moitié les deux années suivantes. Si le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, vous percevez une indemnité différentielle.

L'indemnité de résidence et le SFT sont maintenus en intégralité durant toute la durée du CLM.

La NBI est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions, intégralement pendant un an, puis réduite de moitié les deux ans suivants.

Les primes (indemnités) liées à l'exercice des fonctions ou qui consistent en remboursements de frais cessent d'être versées. Les autres indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le

traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), vous conservez les primes versées durant le CMO jusqu'à la date d'admission en CLM.

Les droits à l'avancement à l'ancienneté et à la retraite sont maintenus.

Le CLM prolonge la durée du stage.

Transformer son CLM en CLD

Vous êtes arrêté depuis un an, vous êtes atteint d'une maladie grave, un **congé de longue durée (CLD)** peut vous être attribué, après avis obligatoire du comité médical.

Le CLD peut être accordé à tout agent atteint d'une des affections suivantes : affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

Le CLD est le prolongement normal d'un congé de longue maladie (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Pour bénéficier d'un CLD, vous devez avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an).

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. À la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, vous pouvez demander à rester en CLM. L'administration vous l'accorde ou vous place en CLD après avis du comité médical. Attention : si vous obtenez votre maintien en CLM, vous ne pouvez plus prétendre à un CLD pour la même affection, sauf si vous avez repris vos fonctions au moins un an entre la fin du CLM et le début du CLD.

Pour être placé en CLD, vous devez adresser à votre administration une demande accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant. Votre médecin traitant adressera directement au comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois selon l'avis du comité médical. Vous pouvez l'utiliser de manière continue ou fractionnée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration du CLD en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans.

Au cours de votre carrière, vous ne pouvez pas obtenir plusieurs CLD relevant du même groupe de maladies.

Votre traitement indiciaire est versé intégralement pendant trois ans, puis réduit de moitié les deux années suivantes.

L'indemnité de résidence et le SFT sont maintenus en intégralité durant toute la durée du CLD.

La NBI est suspendue.

Les primes (indemnités) liées à l'exercice des fonctions ou qui consistent en remboursements de frais cessent d'être versées. Les autres indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), vous conservez les primes versées durant le CMO jusqu'à la date d'admission en CLD.

Le temps passé en CLD est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté et le droit à la retraite.

Le CLD prolonge la durée du stage.

Un contrat de prévoyance est utile !

Un arrêt de travail pour des raisons médicales peut vous faire subir l'effet d'une double peine : la maladie et la perte de salaire.

Dans cette situation, comment éviter une situation financière préoccupante pour soi, pour sa famille ?

Le vécu de certains agents montre que dans ces moments de souffrance et de détresse, disposer d'une assurance prévoyance procure à son bénéficiaire une forme de sérénité pour anticiper son avenir et pour conserver une certaine maîtrise de son budget.

Il semble donc judicieux, avant de tomber malade, de souscrire un **contrat de prévoyance**. En effet, ce type de contrat vous assure le virement d'une rente (non imposable) si un accident de la vie altère vos capacités à poursuivre votre activité professionnelle.

Les prestations de prévoyance servies par l'un ou l'autre des trois organismes référencés par le ministère de l'Agriculture prévoient qu'après un délai de carence de 90 jours d'arrêt de travail continu ou discontinu il est versé au titulaire du contrat des indemnités journalières pour maintenir le salaire net à 100%. La rémunération de référence est la rémunération nette imposable (y compris les primes).

Si vous avez souscrit un contrat de ce type, en cas d'arrêt de travail de plus de 90 jours il convient de contacter rapidement votre mutuelle ou votre assurance qui vous précisera quels sont vos droits et la démarche à suivre afin de bénéficier de vos indemnités journalières le plus tôt possible.

Récapitulatif des droits à congés maladie, titulaires et contractuels loi Censi :

Désignation	Durée maximum	Droits à traitement	Période
CMO congé de maladie ordinaire	1 an Après 6 mois consécutifs d'arrêt maladie, l'avis du comité médical est demandé pour un renouvellement d'arrêt ou une reprise du travail	3 mois : plein traitement, y compris les primes puis, 9 mois : demi-traitement, y compris demi-primes	Suivant le certificat médical
CLM congé de longue maladie	3 ans CLM renouvelable après une reprise du travail d'un an consécutif	1 an : plein traitement, sans les primes 2 ans : demi-traitement, sans les primes	3 mois : minimum 6 mois : maximum périodes renouvelables
CLD congé de longue durée	5 ans : durée totale CLD accordé une seule fois pour la même maladie	3 ans : plein traitement, sans les primes 2 ans : demi traitement, sans les primes	3 mois : minimum 6 mois : maximum périodes renouvelables

Pour en savoir plus :

[Régime de protection sociale des fonctionnaires : les congés pour maladie et accident](#)

[Maladie ou accident du travail dans la fonction publique](#)

Protection sociale complémentaire : santé et prévoyance, [offres référencées par le ministère de l'agriculture](#)

Pour les contractuels : voir sur notre site l'article [Congés : revue des droits des contractuels](#), particulièrement les points 2 et 3 du sommaire détaillé.

Le [temps partiel thérapeutique pour les fonctionnaires](#) : nouvelles dispositions.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !



[Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017](#)

Le CHSCT-M du MAA s'est réuni pour la deuxième fois cette année le 23 juin 2017, sous la présidence d'Anne Perret.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard et Myriam Prigent.

Situation dans les SEA

La CFDT a pris acte des mesures d'accompagnement prises par l'administration pour remédier à la crise actuelle traversée par les SEA. Mais ces mesures sont cependant largement insuffisantes !

Il faut maintenant :

- déployer des moyens humains supplémentaires ;

- mettre en place un véritable réseau d'expertise ;
- simplifier les procédures ;
- fiabiliser les outils informatiques ;
- faciliter les échanges entre les différents acteurs impliqués dans la gestion de la PAC ;
- rassurer les agents et reconnaître leur investissement.

Toutes ces préconisations sont clairement exposées dans le rapport ORSEU, et le dernier rapport inter-inspections sur l'organisation et le fonctionnement des DDI souligne notamment la question préoccupante de l'adéquation missions-moyens suite aux fortes réductions d'effectifs !

L'administration centrale doit assurer un pilotage fort et courageux en reprenant toute sa place.

Les équipes sur le terrain sont épuisées et désabusées, nos partenaires et usagers exaspérés par les retards accumulés dans le traitement de leurs dossiers.

Le temps des discours est terminé, l'heure n'est plus aux constats mais à l'action rapide et volontaire. La crédibilité du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation est en jeu.

La CFDT sera force de proposition tout en restant vigilante sur ce dossier brûlant. Deux groupes de travail ont été mis en place. Nous sommes particulièrement inquiets concernant la suite des travaux animés par la DGPE, les principaux pilotes ayant changé d'affectation.

Nous souhaitons reprendre le plus rapidement possible les travaux au sein des différents groupes définis lors de la réunion du 6 juin à la DGPE.

En réponse, l'administration centrale a confirmé sa volonté de piloter de manière « forte et courageuse » le dossier de la crise des services d'économie agricole (SEA) en mobilisant des moyens supplémentaires pour des réponses concrètes.

Le rapport du cabinet « ORSEU » a été diffusé, y compris pour information au comité technique des DDI.

Quatre groupes de travail nationaux ont été créés et regroupent les multiples acteurs concernés :

1. Gouvernance et pilotage national, communication avec les usagers, simplification.
2. Outil ISIS : conception, ergonomie, fiabilité et calendrier de développement OSIRIS.
3. Outil OSIRIS : conception, ergonomie, fiabilité et calendrier de développement.
4. Relations entre les partenaires et organisation de réseaux d'experts.

Des groupes régionaux pilotés par les DRAAF seront également mis en place cet automne. Ils traiteront de la gouvernance FEADER (moyens humains et instrumentation) et de l'organisation régionale de réseaux métiers.

En parallèle, des ateliers d'échanges de pratiques et des formations courtes sont conduits (par exemple : [organisation d'ateliers de co-développement](#), ou stages pour gérer la détresse des agriculteurs).

L'administration se veut rassurante sur l'évolution de la situation dans les SEA et indique que fin juin, 95% des paiements seront effectués. Les retards considérables commencent à être rattrapés. La possibilité de voir, en 2018, la fin de cette crise se profile.

La CFDT estime que la vision de l'administration est trop optimiste et que la crise ne s'arrêtera pas sans s'attaquer aux causes structurelles. C'est d'ailleurs ce que relève, après les ISST et les organisations syndicales, le rapport ORSEU, particulièrement pour ce qui concerne le second pilier (FEADER) pour les mois à venir.

Handicap

Sur la question du handicap, nous pensons qu'une impulsion générale, au-delà d'une simple communication, avec une véritable prise en compte des situations particulières est indispensable...

En effet, des dossiers lourds sont en attente de règlement... faute d'être bien gérés à temps ! Ces situations concernent particulièrement l'adaptation des postes lors d'aggravation d'un handicap ou/et lors de retour d'un congé longue maladie.

La présidente rappelle qu'un comité de pilotage « Handicap » suivra la réalisation du plan d'action.

Pour la CFDT, ce comité ne répond pas à notre demande. C'est une cellule « handicap » composée d'IGAPS spécialisés, d'ISST, du référent handicap, de personnes ressource du SRH, qui permettrait d'accompagner réellement et efficacement les structures qui font face à des situations complexes.

Concernant le plan « Handicap » 2017-2019, l'administration apporte les éléments suivants :

- baisse du budget affecté proche de 25% ;
- 25 personnes ont suivi la formation « ambassadeur handicap » ;
- le réseau d'ambassadeurs compte 34 ambassadeurs ;
- existence d'un forum de discussion.

La baisse du budget est regrettable ; la CFDT sera néanmoins vigilante à ce que l'administration mobilise les moyens adéquats pour les agents en situation de handicap.

Site à consulter : <http://handicap.agriculture.gouv.fr/>

Canicule

La CFDT interpelle l'administration sur cette actualité « brûlante »... nous pensons qu'un message de prévention et d'assouplissement des horaires de travail en période de canicule, envoyés aux directeurs pour diffusion aux agents, comme cela a été fait en DDI, serait de nature à conforter l'action du ministère en matière de prévention des risques et de santé au travail.

Une information a été mise en ligne sur l'intranet du ministère. L'administration considère avant tout que c'est le niveau local qui possède l'expertise nécessaire pour traiter cette question. Un message adressé aux directeurs sera envoyé afin de les inciter à plus de réactivité.

La CFDT souhaite insister sur l'assouplissement des horaires de travail en période de canicule. Les DDI dérogent beaucoup plus facilement au RIALTO que les DRAAF. Une information du secrétariat général du MAA semble nécessaire pour permettre ces assouplissements temporaires en DRAAF. Les négociations difficiles sur la récupération des heures supplémentaires ont montré à ce sujet le

peu de marges de manœuvre laissé au niveau local !

Plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) des agents en abattoirs

Préparation de la passation du marché public de prestation pour recours aux compétences conseil ergonomie / chaîne abattage. Objectif : boucler le dossier fin 2017. Un dispositif de formation, gratuit et à distance, « numérique » (*e-learning*), complémentaire des formations traditionnelles va être proposé aux agents (durée une heure), en mars 2018. Une information présentant le dispositif sera faite, notamment au moyen d'une note de service. Un ouvrage de référence va aussi être distribué.

Agressions des agents

Un guide pratique « vivant » à destination des agents du MAA est en fin de rédaction pour les aider à gérer des situations conflictuelles avec agressions, qu'elles soient le fait d'usagers ou entre collègues (publication fin 2017).

Dans l'attente de ce guide, la CFDT vous rappelle que toute agression doit faire l'objet d'un signalement *via* [la fiche dédiée](#).

Équipements de protection individuelle (EPI)

L'objectif est de revoir l'ensemble du marché public de la DGAL en réalisant un nouveau cahier des charges afin d'équiper les agents d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés. Un questionnaire (en cours d'élaboration) sera adressé aux agents pour bien identifier leurs besoins dans ce domaine.

Exposition aux pesticides des agents lors de contrôles en exploitation

Un étudiant en Master réalise un mémoire permettant de mieux connaître l'exposition de nos agents (SRAL, SIVEP) aux pesticides, domaine où l'on ne disposait d'aucune donnée au MAA. La plupart des pesticides recensés sont des cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques. Les premiers résultats indiquent que ces agents sont peu exposés. Le

risque existe cependant et devra être maîtrisé. Début 2018, le programme va s'élargir en intégrant les exploitations des lycées agricoles et les laboratoires des écoles du supérieur.

Pour tous ces sujets, n'hésitez pas à contacter vos représentants au CHSCT-M du MAA, ou la [permanence CFDT](#).



Formation continue : un bilan 2016 en demi-teinte, des perspectives pour 2018

La section spécialisée « Formation continue » du CTM s'est réunie le 24 mai 2017, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, directeur des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, secrétaire fédéral du Sgen-CFDT pour l'enseignement public.

La formation continue est un enjeu central pour les personnels du ministère. Elle permet aux agents de s'adapter aux conditions nouvelles liées à l'exercice de leurs missions, d'acquérir de nouvelles

compétences pour progresser dans leur carrière ou se réorienter.

La CFDT milite pour une formation de qualité tout au long et au large de la vie.

Après des années de combat, elle a obtenu la création du compte personnel de formation (CPF) dans le privé puis dans le public.

Un bilan formation continue en demi-teinte pour 2016

Pour 2016, le ministère avait prévu une enveloppe de 5 264 703 € (budget constant par rapport à 2015). La réalisation budgétaire est de 4 915 493 €, soit 93% de réalisation.

En 2016, 15 232 agents (48,7% des effectifs) ont été formés. C'est le plus mauvais chiffre depuis 2011 et c'est un recul net.

Selon l'administration, cette situation conjoncturelle serait liée à la réorganisation des services déconcentrés en lien avec la réforme territoriale.

La CFDT prend acte de l'existence de ce contexte et sera vigilante sur l'évolution de la situation en 2017. Loin d'encourager les agents à se former, la fusion des régions, anxiogène et particulièrement chronophage en déplacements inter-sites, a été un frein réel pour la participation à des formations. C'est un des nombreux effets négatifs régulièrement dénoncés par la CFDT dans les différentes instances de concertation du MAA.

Le compte personnel de formation (CPF) pour une formation continue ambitieuse

A partir du 1er janvier 2018, le CPF s'installe dans la fonction publique et remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises dans le cadre du DIF (120 h par an) sont reversées dans le CPF.

Le dispositif est en cours de finalisation au MAA. Les agents auront accès à leur compte (*via* internet) en mars 2018. Ils pourront épargner progressivement jusqu'à 150 h de formation contre 120 h auparavant.

Le CPF repose sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle. Un conseiller en évolution professionnelle sera désigné pour accompagner les agents dans cette démarche.

La portabilité du CPF est totale, y compris pour les contractuels inscrits à Pôle Emploi.

Le CPF est le premier élément du CPA (compte personnel d'activité). Celui-ci suit l'individu quel que soit son employeur (même Pôle Emploi). Autrefois les chômeurs ou les personnes en situation de précarité avaient moins de droits que les salariés des grandes entreprises et les fonctionnaires.

Ces évolutions vont dans le bon sens mais deux points non résolus ont retenu notre attention :

- le financement des CPF n'est pas stabilisé pour le moment ;
- les conseillers ne sont pas désignés.

L'objectif de l'administration est de publier rapidement une note de service précisant les modalités de mise en œuvre du CPF au MAA.

Pour la CFDT, la formation est une priorité et doit être financée conformément à l'esprit de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Vous trouverez ci-dessous une fiche explicative sur le compte personnel de formation au MAA.

[Info CFDT compte personnel de formation version finale](#)