

# Médecine de prévention → Action

La surveillance médicale des agent.e.s est une obligation de l'employeur, or bon nombre des agent.e.s des EPLEFPA n'ont pas accès à ce droit.

## Les visites médicales, à quoi ça sert ?

Le médecin de prévention surveille l'état de santé des agent.es, il est chargé de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail.

Le médecin de prévention a aussi pour rôle :

- d'examiner les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques,
- de détecter les situations présentant un risque professionnel particulier

L'action sur le milieu professionnel lui permet d'évaluer les conditions de travail et de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration de ces conditions de travail.

Le médecin du travail établit et met à jour une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Cette fiche et le rapport annuel du médecin de prévention sont présentés annuellement à la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail (FS-SSCT).

Ainsi, les formations spécialisées et les comités sociaux d'administration sont régulièrement informés de l'évolution des risques professionnels entrant dans leur champ de compétence.

## Fréquence des visites médicales

Le Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat indique que les agent.es qui n'ont pas besoin d'une surveillance médicale particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans.

Pour les agent.es qui ont besoin d'une surveillance médicale particulière, la périodicité des visites médicales ne peut être supérieure à quatre ans.

Les agent.es concernés.es par cette périodicité ac-

crue sont :

- les personnes en situation de **handicap** ;
- les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les **agent.es réintégré.es** après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- les agent.es occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus ;
- et les **agent.es souffrant de pathologies** particulières déterminées par le médecin du travail.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un des professionnels de santé.

La médecine de prévention est un droit pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Nous alertons l'administration de l'absence de médecine de prévention et aucune solution n'est mise en place dans les EPEFPA.

## Le SNETAP-FSU incite les personnels à se saisir de l'action médecine de prévention.

En région Pays de la Loire des agent.es ont attaqué la DRAAF pour faire valoir leurs droits. Et la justice a tranché en leur faveur ! L'administration régionale concernée doit désormais mettre en place une visite médicale par la médecine du travail pour tous les agent.es sous peine d'une amende journalière conséquente.

La section régionale SNETAP-FSU Centre-Val de Loire vous encourage, si vous êtes dans cette situation d'absence d'accès à un médecin de prévention, à vous engager dans cette même action, avec l'appui direct de vos secrétariats de section locale. Rendez-vous sur le blog régional pour la marche à suivre.

Rendez vous sur le blog régional pour la marche à suivre.



<https://regions-snetap-fsu.fr/cvdl/>

## EDITO

Ça s'agit dans la salle des profs en cette fin d'année sous couvert de réformes (voie pro, lycée pro, BTS ...) de pactes, de briques, de projet d'établissement, les sujets ne manquent pas !

La **nouvelle loi d'orientation agricole** pourrait amener un souffle nouveau et nous permettre de relever les défis qui s'annoncent sur le renouvellement des générations d'agriculteurs et l'indispensable transition écologique alors que la planète vire au rouge.

Nous serions à la veille d'une nouvelle dynamique, « fini la culture du renoncement » dit le DGER, la politique d'une classe ouverte/une classe fermée serait du passé ? On pourrait croire que les moyens suivront si nécessaire... A voir ! Ce qui est sûr, c'est que la baisse démographique s'annonce, **le moment est donc stratégique !...**

Par ailleurs le "Pacte" et ses briques arrivent, avec ses missions supplémentaires pour une soi-disant revalorisation salariale "après 20 ans du gel point d'indice et autant de perte du pouvoir d'achat". On vous en doit mais il va falloir quand même travailler plus !!!

Après étude et analyse des effets négatifs du Pacte par le SNETAP, les discussions dans les établissements devraient être engagées, **il va falloir être attentifs avant de signer... ou surtout pas !**

C'est bien grâce à l'action collective et syndicale que des dossiers ont pu avancer ces derniers temps ; le protocole Cfa-Cfppa en

# VIIJ

**Corrigé !**

Bulletin du SNETAP-FSU de la région Centre

3 juillet 2023 - n°36



stand by depuis... 25 ans, la convention informatique pour définir les rôles de chacun entre TFR-TIM et services informatiques du Conseil Régional après des années de mal être au travail de ces agent.es.

D'ailleurs à ce propos, **votre dernière visite médicale, ça date de quand ?** C'est juste une obligation, un devoir des employeurs de l'organiser, article à lire de près pour faire le point et défendre vos droits !

La rentrée promet déjà de l'action, profitez bien des vacances, ressourcez-vous, ça va tanguer...

## CPRDFOP

Lors du dernier CREA du 12 mai 2023, le Conseil Régional nous a présenté son **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles** en région Centre-Val de Loire (**CPRDFOP**).

Et **oh ! surprise !** 80 pages sans aucune analyse, ni chiffre sur le monde agricole et son évolution en Région Centre, sans aucun mot sur la formation agricole.

Et **même pire !** La formation professionnelle au sens large n'est abordée que par le prisme de la voie par apprentissage. Aucune allusion ou si peu à la formation par voie initiale !

Cela marque-t-elle la volonté de la Région Centre Val de Loire d'aller dans le sens du gouvernement annonçant la mort de nos lycées professionnels ?

L'évolution de la carte des formations est une nouvelle fois prise uniquement sous le prisme de l'adéquationisme forcené ce qui est d'ailleurs retranscrit dans ce plan régional, à notre grand étonnement pour une Région ancrée dans l'opposition depuis 1998. Faire ce choix, c'est assigner les

jeunes à résidence géographique et les empêcher de se former au métier de leur choix !

**Quid du rôle émancipateur que doit favoriser l'éducation ?** du progrès humain, social ? de l'émancipation individuelle, de la réussite de chacun et chacune, de l'accès aux savoirs et aux connaissances ? Inscrits pourtant dans le contrat du plan régional qui nous a été présenté.

**Quid de la capacité à offrir à chacun les conditions d'un épanouissement social** abordé également dans ce contrat de plan régional ?

La volonté du gouvernement de calibrer les filières professionnelles vers les secteurs en tension, aujourd'hui désertés par les actives qualifiées, est tout aussi intolérable. C'est d'une instrumentalisation pure et simple des parcours scolaires des jeunes les plus fragiles dont il s'agit !

Pour nous, il s'agit d'une soumission des individus.es à répondre aux besoins du marché de l'emploi et non plus à leurs besoins existentiels.

PROTOCOLE CFA

PACTE

INFORMATIQUE

CPRDFOP

OPPORTUNITÉS D'OUVERTURES

## L'enseignement n'est pas un jeu de Léo : on ne le construit pas avec des briques !

Alors que nous ne sommes toujours pas passés aux 35h (43h de travail moyen selon la dernière enquête Éducation Nationale), que le point d'indice est gelé depuis les années 2000... **Pour enfin gagner plus, tu peux prendre une brique, signer un pacte !**

**Mais avant, sache que ...**

Ça y est le nombre de briques dans notre région, pour chaque établissement, est attribué : 891 pour les lycées du public (100 en moyenne par LEGTPA et 60 par LPA) et 590 pour le privé temps plein.

Bon, ça c'est fait !

50 % seront obligatoirement consacrés au remplacement de courte durée : 18h à faire sur l'année dans n'importe quelle classe pour remplacer n'importe quel collègue – sur des créneaux d'astreinte a priori....

**Autant parler de garderie, non ?**

Pas intéressé.e ? Tu pourrais signer pour une autre brique ! Mais attention, elles n'ont pas vocation à rétribuer ou valoriser des missions que je faisais déjà sans pour autant percevoir une rémunération en plus de ton Obligation Réglementaire de Service comme l'orientation ou la présence au forum des métiers ... car il s'agit bien des missions supplémentaires, nouvelles !

Admettons, tu vas signer un contrat pour un an, renouvelable ou pas selon le bon vouloir de ta direction. Ah ben oui ! c'est un nouveau rapport que le Pacte installe entre ton directeur et toi, l'enseignant. Il-elle aura le pouvoir de moduler ton salaire.

**Il faut que tu saches aussi** que, comme les différents missions du Pacte ne sont pas intégrées dans ton EDT, si tu es en arrêt maladie et que tu ne peux assurer ta mission, tu devras la rattraper avant la fin de l'année, sous peine de ne pas être rémunéré ou de devoir rembourser.

Avec le Pacte, on enclenche ainsi le début de la contractualisation.

**Statut vs contractualisation**

Dans la fonction publique, tout.es les agent.es sont logé.es à la même enseigne. Tout.es gagnent,

en fonction de leur ancienneté, de leur lieu d'exercice, de leur fonction, un traitement identique. Le pacte vient bouleverser cette égalité de traitement. Il va isoler davantage tout.es les collègues, les volontaires comme les autres. Chaque personnel va se distinguer de ses collègues par ses missions, sa rémunération, ce qui renforce l'emprise des supérieur.es hiérarchiques. Or, le statut protège l'agent.e (grilles indiciaires selon l'ancienneté, changements d'échelons, de grades...) et l'usager.ère (les élèves reçoivent les mêmes services ) quelque soit la Direction ! - source : Café pédagogique.

**Service hebdo vs annualisation**

Le pacte est-il innovant ? Cette « innovation » n'est pas une : elle participe à la destruction du statut en annualisant les services.

**Refusons ce Pacte !...**

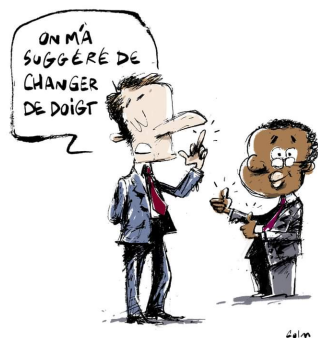
Car il ne s'agit pas d'une revalorisation salariale. (Selon le dictionnaire Larousse, revaloriser signifie "augmenter le montant des salaires, des retraites, etc. pour tenir compte de l'érosion monétaire"). Demandons le redéploiement des moyens qui lui sont alloués pour une véritable hausse des salaires sans contrepartie !

Il faut que tu saches qu'en région Centre, 100 % des collègues de Chambry les Tours ont signé la lettre collective de refus du Pacte !

**Qu'on se le dise ! ...**

Restez informé.es avec les sites du Café Pédagogique et du SNETAP !

### "COUP DE POUCE" AUX ENSEIGNANTS



## Une convention informatique entre le Conseil Régional et nos EPL mais pour quoi faire ?

**Quels intérêts présente ce type de convention informatique entre le CR et nos EPL ?**

Suite à la loi de décentralisation, les Conseil Régionaux ont pris la main sur les systèmes informatiques de nos établissements, générant pour les TFR IBA et les professeurs TIM de grandes difficultés au quotidien et un mal être certain (2 saisines du CHSCT régional en 6 ans).

Ce type de convention peut permettre une meilleure prise en compte des spécificités de l'enseignement agricole, donc de nos savoirs-faire et améliorer la qualité du service rendu aux usager.ères du service public.

**Quelle part a pris le SNETAP-FSU dans l'établissement d'une telle convention ?**

Le SNETAP-FSU intervient depuis longtemps sur les difficultés que nous rencontrons, que ce soit au niveau de la DRAAF mais aussi du CR. C'est notre syndicat qui est à l'origine de cette demande d'établissement d'une convention informatique entre CR et DRAAF, à travers l'amorce d'un travail avec l'ancien DRTIC sur la base de la convention type de Pays de Loire.

Lorsque le C.R. a proposé cette convention,

construite sur une base Éducation Nationale, nous avons tout de suite souhaité rencontrer la DRAAF pour lui rappeler l'importance de mettre en avant les spécificités de l'enseignement agricole : les métiers TIM/TFR, les commissions TICE, le réseau DRTIC mais aussi les caractéristiques propres des EPL.

Nous avons ensuite rencontré plusieurs fois le CR pour lui faire différentes propositions. Il y a eu un travail collaboratif intéressant qui a permis de clarifier certains passages et obtenir des avancées : nous allons pouvoir (enfin!) nous adresser directement aux services de la région, sans passer par une hotline, comme le fait l'usager lambda. Des outils devraient être mis à notre disposition et nous pouvons être optimistes sur l'ouverture de nouveaux droits sur certains logiciels.

**Et quels enjeux avons nous devant nous pour la faire vivre pleinement ?**

Il faudra qu'une nouvelle relation de confiance se construise lors des prochaines années et que les agent.es de l'enseignement agricole deviennent de véritables partenaires des équipes du Conseil Régional. Pour cela, il faudra que tout le monde soit au rendez vous !

## Protocole, ça te rappelle quelque chose ?

Il y a près d'un an, les agent.es contractuel.es sur budget des CFA et des CFPPA se sont mobilisé.es et ont manifesté leur colère devant l'Hôtel du Ministre de l'Agriculture afin que cesse le mépris à leur rencontre. Cette journée fut l'occasion des témoignages de ces mêmes collègues, reçus en fin de journée par la conseillère ministérielle à la formation du Ministre de l'Agriculture et par le DGER et le **point de départ de la reprise des discussions sur les conditions de travail des ACB.**

Les représentant.es de l'Élan commun ont, tout au long de cette année scolaire, participé aux Commissions Nationales et en Région Centre Val de Loire, la Commission Régionale des conditions d'emploi des contractuels sur budget des CFA et CFPPA ayant enfin été réactivée. Elle s'est réunie en plénière le lundi 27 mars et les groupes de travail en région ont débuté mardi 20 juin par les conditions de travail des agent.es administratif.ives et le droit à la formation.

Un an après, quel bilan ? Nous étions une cinquantaine mercredi 21 juin, au Ministère de l'Agriculture, rue de Varenne, pour faire ce bilan avant la dernière Commission Nationale conclusive du 5 juillet. Les échanges, entre membres de l'Élan commun le matin et en intersyndicale l'après-midi ont montré, par les situations décrites par beaucoup, **l'urgence d'un cadre national !**

C'est ce que nous avons dit à Madame la Conseillère du Ministre, venue, à notre demande, nous rencontrer de nouveau et c'est ce que nous dirons encore à la Commission Nationale le 5 juillet !

## 2024... et si le temps du renoncement dans l'Enseignement Agricole Public était en passe d'être enfin révolu ?

Notre agriculture est sans doute à un tournant assez proche de celui de l'après-seconde guerre mondiale, où il s'agissait de parvenir à nourrir à nouveau une population soumise aux tickets de rationnement jusqu'en 1948.

Aujourd'hui, un **double défi** est à relever à savoir le **renouvellement** de la moitié de la population agricole qui part en retraite sous 8 à 10 ans et concomitamment la **transition agro-écologique** qui s'impose sous couvert d'accélération du réchauffement climatique.

Or, la loi d'orientation agricole (Projet de Loi d'Orientation Agricole), ça se présente tous les 10 ans ! On sera fixé à l'automne... Mais si, comme on peut l'espérer, la Représentation nationale se hisse à la hauteur de l'enjeu, cette loi d'avenir devrait se traduire par une politique publique volontariste : le premier levier serait l'enseignement et la formation agricole public, avec les moyens budgétaires en rapport, planifiés de façon pluriannuelle... Et en lien avec les priorités

du 7ème Schéma Prévisionnel National des Formations, en cours de rédaction au niveau de la Direction Générale de notre ministère.

**À partir de là, les plans stratégiques vont se décliner en région :** le travail a déjà débuté sur le **Projet Régional EA** et va se poursuivre dès septembre dans sa déclinaison **Plan Stratégique pour l'EAP**...et en lien avec le **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations** et de l'**Orientation Professionnelles**... Du moins, on l'espère ! (voir article)

**Enfin, dans nos bahuts, 2024 sera l'année de refonte de nos Projets d'Établissement...**

Or, dans un contexte démographique plutôt défavorable pour les années à venir, il va nous falloir réinvestir fortement cette réflexion, être force de proposition et exigeant avec nos directions, afin de redonner la force nécessaire à notre offre de formation et permettre ainsi à nos EPLEPPA d'être au cœur de cette bifurcation sociétale et environnementale incontournable !