



Compte-rendu du Comité Social d'Administration Ministériel du 11 juillet 2023

Le CSA-M a porté sur les lignes directrices de gestion des mobilités (LDG) dans un premier temps, puis principalement sur le Rapport Social Unique (RSU) décrivant l'évolution de la situation comparée entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Accès rapide aux sujets

Déclarations liminaires.....	2
Lignes directrices de gestion des mobilités.....	2
Bénéficiaires de priorités légales.....	3
Nécessité de disposer de fiches financières.....	3
Point 1 - Arrêté fixant la liste des formations spécialisées.....	3
Point 2 - Les Commissions régionales d'information et de concertation (CRIC).....	4
Insuffisance du nombre de réunions de CRIC.....	5
Point 3 – Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2020.....	5
Informations complémentaires demandées par AdT.....	5
Egalité professionnelle.....	6
Handicap :.....	6
Dispositif de signalement :.....	7
Formation :.....	7
Vieillessement :.....	7
Arrêt maladie :.....	7
RSU futurs :.....	7
Point 4 – Conseils médicaux et Protection sociale complémentaire.....	7
Signature de l'accord de méthode en matière de protection sociale complémentaire (PSC).....	8
Questions diverses.....	8
Systèmes d'informatique de l'enseignement agricole.....	8
Souhait d'ouverture des postes par anticipation pour les départs à la retraite avec CET.....	8

Zones Urbaines Sensibles : du retard coûteux.....	8
Sécurité des personnels pendant cette période de crise.....	8
CDD 3 ans.....	9
Handicap accès à la fonction Publique.....	9
RIFSEEP/ CIA.....	9
Evolution de la couverture des médecins de prévention.....	9
TELETRAVAIL exceptionnel souhaité indemnisé.....	9
Connaissance des heures supplémentaires écrêtées.....	10
Recours.....	10

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé

La réunion était présidée Mme Bigot-Dekayser, secrétaire générale du MASA, assistée de M. Merillon, son adjoint.

Déclarations liminaires

L'Alliance du trèfle dans sa déclaration liminaire commente le RSU et appelle l'attention de la SG sur les rémunérations et les services en tension.

L'Administration apporte les réponses suivantes aux déclarations liminaires :

Concernant les atteintes aux bâtiments publics par des casseurs, le ministre et les services généraux portent une très grande attention à cette question et aux agents du ministère concernés. Heureusement, seuls 3 sites ont été touchés (DDTM, MFR et lycée agricole) et aucun agent n'a été agressé.

AlloDiscrim : l'administration va se retourner vers le prestataire pour que des réponses soient apportées et de façon réactive.

Concernant le SNUM et DGAL qui sont particulièrement en tension, les situations sont identifiées et des actions engagées. La situation de la DGAL sera à l'ordre du jour de la formation spécialisée (FS) de septembre du CSA-AC. La directrice de la DGAL est très attentive au bon fonctionnement de la DGAL. La secrétaire générale l'est également et elle a déjà fait des propositions dont son appui à la directrice.

Lignes directrices de gestion des mobilités

A l'issue du vote défavorable unanime des organisations syndicales lors du CSA M du 22 juin, un nouveau projet est présenté à ce CSA intégrant une grande partie des propositions intersyndicales d'amendement.

Ce nouveau projet de LDG permet de réelles avancées dont les suivantes :

- l'inscription dans les objectifs des LDG de trouver un équilibre entre campagnes de mobilité et fil de l'eau,
- des limitations dans les modalités de mise en place du fil de l'eau,
- une durée en poste de 3 ans avant mutation qui n'est pas une règle mais une recommandation et qu'il est possible d'y déroger dans certaines situations professionnelles ou personnelles,
- la mention claire du fait qu'un agent peut postuler sur un profil sur lequel il lui manque des compétences, en intégrant ses capacités d'adaptation et de formation,
- l'appel possible des agents aux syndicats pour évoquer leurs situations dans le cadre de l'examen des mobilités,
- le principe du développement d'une page ministérielle permettant de consulter et suivre toutes les offres en cours au MASA (avec toutefois une attention portée sur le temps nécessaire à sa mise en

œuvre),

- la transmission d'un écrit à l'agent pour les candidatures non retenues, en précisant les motifs,
- les précisions sur les modalités de recours pour les agents non retenus.

En revanche, les propositions d'amendements suivantes non retenues font l'objet d'échange avec l'administration :

- précisions sur les modalités organisationnelles du droit d'évocation,
- fiche financière permettant de mesurer l'impact financier du changement de poste,
- transmission des grilles d'entretien aux agents (notamment en cas de priorité légale),
- entretien systématique avec le service recruteur pour tout agent disposant d'une priorité légale.

Bénéficiaires de priorités légales

Pour l'Alliance du Trèfle, le fait d'acter un entretien systématique pour les bénéficiaires de priorités légales offre au candidat la possibilité de faire valoir ses capacités d'adaptation ou de formation, alors même qu'à la seule lecture de son dossier, il semblerait ne pas disposer de toutes les compétences requises. Cela évite de l'exclure pour non adéquation au profil alors qu'il peut être en capacité d'acquérir les compétences requises.

La secrétaire générale propose qu'un focus particulier soit fait sur les priorités légales dans le cadre du bilan de ces LDG d'ici un an ou avant en cas de problème.

Nécessité de disposer de fiches financières

L'Alliance du trèfle rappelle l'importance pour les candidats de disposer de fiches financières complètes brossant l'ensemble des composantes de la rémunération afin que chacun prenne ses décisions sur le fondement d'informations complètes.

L'Administration propose pour répondre en partie à ce besoin, que la référence aux notes fixant les montants de RIFSEEP sera rappelée dans les fiches de postes là où est précisé le groupe RIFSEEP.

L'Alliance du Trèfle demande que les différents points non retenus et soulevés dans cette instance fassent l'objet d'évolutions ultérieures.

Avant le vote, l'Administration informe de la parution d'une nouvelle circulaire précisant qu'en cas de mobilité interministérielle, c'est le ministère d'accueil qui aura à prendre en charge la garantie indemnitaire de l'agent, et ce à partir du mois de septembre .

Les avis émis par les organisations syndicales sont les suivants :

5 contre, 2 pour et 7 abstentions (dont l'Alliance du Trèfle)

Point 1 - Arrêté fixant la liste des formations spécialisées

Comme suite aux négociations qui ont eu lieu en amont de ce CSA avec les OS, l'Administration présente un projet d'arrêté qui octroie une majoration du contingentement de temps pour les membres de certaines formations spécialisées (FS) compte tenu de critères géographiques (taille des régions) ou de risques professionnels particuliers :

- Pour les FS de réseaux :
 - FS du CSA de l'Alimentation
 - FS du CSA de l'enseignement agricole

- Pour les FS de DRAAF / DAAF / DRIAAF
 - FS CSA DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine
 - FS CSA DAAF Réunion
 - FS CSA « Atlantique »
- Pour les établissements d'enseignement agricoles :
 - FS des CSA régionaux de l'enseignement agricole rattachés aux DRAAF et DRIAAF
 - FS des CSA de Institut Agro, ENVA, ENVT, Vêt Agro Sup, ONIRIS et Agro Paris Tech

Cet arrêté est conforme à l'accord négocié avec la conseillère du Ministre pour a minima ajouter des majorations du contingent de temps pour les CSA présentant le plus d'enjeux en matière de risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Il ne correspond toutefois pas à la demande initiale des organisations syndicales.

C'est pourquoi la secrétaire générale a accepté le principe d'une clause de « revoyure » à l'issue de la première année de mise en pratique de cet arrêté. Philippe Mérillon explique que la DGAFP a validé 2 CSA de réseaux obtenant la majoration du contingentement car l'argumentaire portait sur des spécificités et des enjeux pour sécuriser ces deux domaines.

Des échanges ont également eu lieu sur la transformation des heures en décharges de service. Ceci permettrait aux membres de pouvoir réellement dégager de temps au bénéfice des missions de la FS, en faisant valoir une décharge de services. Cela implique une adaptation de la charge de travail sur leur fiche de poste en contrepartie.

Pour le temps enseignant en décharge syndicale, consciente du nouveau calendrier scolaire qui approche, la secrétaire générale s'engage à une transmission rapide de la demande à la DGAFP, mais ne peut pas s'engager sur leurs délais de réponse.

Le compte- rendu de cette instance notera également l'engagement sur la mise en place de décharges de service. Elle valide le principe de la répartition décidée par les organisations syndicales des temps de décharge par agent, suivie d'un conventionnement avec les structures.

Sur l'articulation entre les différentes FS, la secrétaire générale insiste sur la définition de règles communes de conduite en précisant quel CSA traite de quel sujet sans faire de doublons. Les sujets transversaux ou à forte résonance relèvent de la FS du CSA M mais certains sujets ne se verront plus en FS ministérielle (exemple cité des abattoirs). Les organisations syndicales appellent toutefois à sa vigilance sur l'historique et la compétence acquise par les ex-membres du CHSCTM, notamment sur les abattoirs. Il serait regrettable de perdre cette expérience en basculant intégralement cette thématique sur le seul CSA Alimentation.

Les avis émis par les organisations syndicales sont les suivants :

5 contre et 9 pour (dont l'Alliance du Trèfle)

Point 2 - Les Commissions régionales d'information et de concertation (CRIC)

Le projet d'arrêté présenté modifie l'arrêté du 30 novembre 2011 sur l'institution des CRIC. Il fait évoluer les modalités de composition des CRIC en s'appuyant sur les résultats des élections des CSA de réseau Alimentation et Forêt-Agriculture. Les OS désigneront leurs représentants en fonction des voies obtenues à ces deux élections. L'Administration explique que cet arbitrage fait suite à la demande du groupe de travail du 1er semestre 2023 pour avoir une bonne représentativité. Ce projet intègre aussi les DDTM et les DDETSPP.

Ces commissions ont pour mission de favoriser la concertation et l'information du personnel des DRAAF et DDI sur :

- les modalités de gestion des effectifs,

- la programmation budgétaire,
- la gestion prévisionnelle des effectifs,
- les emplois et compétences, l'orientation pour la formation,
- la prévention des risques professionnels,
- l'action sociale portée par le MASA.

Insuffisance du nombre de réunions de CRIC

L'Alliance du Trèfle a rappelé que trop peu de CRIC se sont réunies durant la précédente mandature. Elle suggère que l'arrêté soit employé par le ministère pour donner une nouvelle impulsion à ce dispositif.

La secrétaire générale a pris note de la volonté des organisations syndicales de passer des consignes aux DRAAF pour que ces échanges aient lieu. Un OS souhaite l'intégration des CSREA dans ces instances. Mme Farjot indique que les modalités pratiques seront précisées dans la note de service.

Les avis émis par les organisations syndicales sont unanimement pour.

Point 3 – Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2020

Nadine Richard Pejus, sous-directrice, adjointe au chef du service des ressources humaines, rappelle que ce RSU découle de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et succède au bilan social. Il est très normé avec des indicateurs obligatoires à fournir.

Le rapport est plus synthétique, mais plus riche : les 96 indicateurs chiffrés du bilan social ont été conservés pour pouvoir juger des tendances et 26 nouveaux indicateurs ont été ajoutés.

L'année 2020 était une année particulière à cause de la pandémie avec notamment une forte mobilisation des agents et un recours exceptionnel au télétravail.

L'administration souligne quelques tendances observées :

- féminisation du ministère qui se poursuit de même que l'augmentation de la moyenne d'âge (48,4 ans) avec près de 50% des agents ayant plus de 50 ans,
- baisse des temps partiels,
- journées épargnées en CET en hausse,
- nombre de formations en baisse,
- taux des personnes en situation de handicap en baisse malgré l'accroissement de leur recrutement (le basculement à RenoIRH où l'information RQTH n'a pas toujours transférée explique en partie ce recul),
- départs à la retraite en progression, malgré des âges de départs plus tardifs.

L'administration indique 2 points marquants pour 2020 : le démarrage du cadrage du télétravail, compte tenu de vague de télétravail imposé et la double labellisation égalité - diversité (travail engagé depuis 2017).

Informations complémentaires demandées par AdT

L'Alliance du Trèfle suggère des compléments ou améliorations au RSU pour une lecture plus efficace et pertinente.

- *des pourcentages dans les tableaux permettraient une vision plus rapide et synthétique, en complément des chiffres bruts.*
- *des informations prenant en compte le poids des populations concernées seraient nécessaires (pour exemple : un nombre de 10 agents de catégorie C ne représente pas le même poids que 10 agents de catégorie B)*

- *des tableaux comparatifs sur plusieurs années faciliteraient une vision rapide des évolutions*

Elle indique également que les zooms très utiles réalisés dans les bilans sociaux gagneraient à être conservés.

Elle demande à ce que la répartition des mobilités traitées dans le fil de l'eau et dans la mobilité générale s'ajoute aux données actuelles

L'Administration reconnaît l'intérêt de ces demandes et indique que plus de pourcentages, de rapport au poids des populations et de présentation sur plusieurs années pourront être intégrés aux RSU à venir. Elle valide aussi l'ajout de données sur le cadre des mobilités.

En plus des points relevés dans sa déclaration liminaire, l'Alliance du Trèfle a relevé le déséquilibre en faveur des hommes dans les membres des jurys de concours.

Elle demande que soit précisé par catégorie de priorité légale le nombre d'agents candidats et retenus.

L'âge moyen de promotion lui semble important à mentionner par type de promotion.

L'Alliance du Trèfle relève aussi qu'un comparatif de données avec les Opérateurs ou à d'autres ministères où travaillent des agents du MASA (MTECT notamment) serait intéressant et elle s'interroge sur les limites de confidentialité de certaines données, surtout quand cela ne concerne qu'un cas (conseils de discipline).

L'Administration est favorable à la demande sur les priorités légales.

Pour les comparaisons avec les opérateurs ou ministères, la secrétaire générale invite à consulter les RSU des opérateurs et des autres ministères (document public) pour établir nos propres comparatifs.

Les données de ce RSU questionnent également sur de nombreux points abordés dans les échanges, parmi lesquels : la non atteinte du taux légal d'emploi des personnels en situation de handicap, le niveau des agressions auxquelles sont soumis les agents (notamment dans l'enseignement), les trop nombreux postes restés vacants et donc les questions d'attractivités, les heures supplémentaires écrêtées, la couverture sur le territoire de la médecine du travail, le lien entre les arrêts maladie et le contexte propre à l'année (climat, crise sanitaire)...

L'Alliance du Trèfle ne manquera pas d'exploiter ce RSU et les suivants pour alimenter nos argumentations et demandent d'évolutions dans les instances et groupes de travail à venir.

La secrétaire générale souligne le risque d'augmentation du temps nécessaire pour produire le rapport si trop données complémentaires sont demandées pour le RSU. Elle invite à ne pas être maximaliste et à se concentrer sur les demandes majeures.

Egalité professionnelle

Le double label date du 18 décembre 2020. Le plan d'actions sur l'égalité professionnelle, les formations liées et les points spécifiques des lignes directrices de gestion n'étaient pas encore en place. L'année 2020 était charnière sur ces chantiers qui porteront leurs fruits dans les années à venir.

Handicap :

La bascule à RenoIRH en juillet 2019 a conduit à des pertes conséquentes de données sur les pièces justificatives pour le calcul de l'obligation d'emploi avec un grand plan de rattrapage en 2020 en sollicitant les agents. La personne qui a remplacé le référent handicap en 2020 n'est pas restée longtemps sur son poste, ce qui explique aussi la difficulté de stratégie d'accompagnement de cette thématique.

Dispositif de signalement :

En 2020 le dispositif était sur un périmètre restreint et peu connu. L'extension aux opérateurs ne date que de 2022. Il y a 74 signalements aujourd'hui et la notoriété de la cellule s'est améliorée avec la communication menée. Le retour rapide vers les agents et les délais de traitement des dossiers seront un point d'attention pour le renouvellement de marché cette année.

Formation :

L'année 2020 est marquée par le contexte COVID, avec encore peu de formations en distanciel. Les modalités de formation se sont élargies depuis. La communication sur les dispositifs de formation a été renouvelée par la publication récente de la note de service sur la formation et le secrétariat général ambitionne 3 jours de formation par agents annuellement.

Vieillessement :

Celui-ci confirme le besoin identifié de recrutement d'agents plus jeunes et les sujets d'attractivité. Des travaux et des réflexions sont engagés en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour déterminer les stratégies sur les modalités de recrutement et de formations.

Arrêt maladie :

L'effet de la COVID en 2020 est probable car la suppression du jour de carence n'a pas tout de suite été actée.

RSU futurs :

Les Agents Contractuels sur Budget ne figurent pas au RSU 2020 mais un travail avec la DGER est engagé pour les intégrer (après 2021).

L'Administration travaille sur un système d'information permettant de renseigner le RSU sans procéder par voie d'enquête, mais elle doit s'adapter aux évolutions des indicateurs demandés par la fonction publique.

Elle se fixe comme objectif cible de mettre tous les indicateurs à la disposition des organisations syndicales sous forme de base de données.

Le RSU 2021 devrait être présenté à l'automne 2023, celui de 2022 en début 2024 et celui de 2023 à l'automne 2024 (ou début 2025).

Point 4 – Conseils médicaux et Protection sociale complémentaire

La réforme des instances médicales a instauré les conseils médicaux issus de la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Deux membres des représentants du personnel doivent être présents en formation plénière. Les représentants, auparavant désignés au sein des membres des CAP, sont désormais élus parmi les fonctionnaires appartenant au corps électoral du CSA dont dépend l'agent.

Pendant ce CSA ministériel, les membres titulaires du CSA M ont élu parmi 75 candidatures les 15 représentants du personnel suivants :

- Cécilia AGIER
- Soizic BLOT
- Martine HARNICHARD
- Sybille GANTOIS
- Valérie BOYÉ
- Joëlle LEBRETHON-MARY

- Emmanuel CHARASSE
- Nadia LEAL-AMOUROUX
- Pascale TINACCI
- Rosette THETIS
- Isabelle GIOUANOLI
- Erwann COPPERE
- Brice FAUQUANT
- Yacina BAGUIGUI-LOILLIER
- Lionel BRUN

Deux représentants de cette liste (classée par ordre d'élection) seront appelés à siéger sur convocation de l'administration lors des conseils médicaux relevant du CSA Ministériel (voir note de service sur les conseils médicaux).

Signature de l'accord de méthode en matière de protection sociale complémentaire (PSC)

En clôture de CSA Ministériel, la SG a procédé à la signature de l'accord de méthode en matière de protection sociale complémentaire avec les représentants des organisations syndicales.

Cet accord permet d'engager les négociations avec les organisations syndicales sur un accord PSC fixant le contenu du cahier des charges pour l'appel d'offres pour le choix de la mutuelle ou du groupement de mutuelles qui assurera la protection sociale complémentaire pour les agents du MASA.

Questions diverses

Systèmes d'informations de l'enseignement agricole

L'état des lieux des outils informatiques est effectué : Sirena, Odysée, Ogapi, avec une confirmation de faire converger certains outils avec le MENJ.

Souhait d'ouverture des postes par anticipation pour les départs à la retraite avec CET

Le MASA a constaté que seulement 41% des agents du MASA (hors enseignants) ont un compte épargne temps et qu'il est approvisionné à 30 jours environ. Pour l'Administration, il n'est pas possible d'ouvrir un poste tant que les agents ne sont pas officiellement retraités car en terme budgétaire, l'administration estime impossible d'avoir 2 personnes payées pour un même emploi. L'administration invite uniquement à faire des tuilages anticipés avant le départ en congés des futurs retraités.

Zones Urbaines Sensibles : du retard coûteux

Le service RH du MASA a la volonté de régulariser la situation de l'ensemble des agents du ministère qui ont fait leurs missions dans les circonscriptions les plus difficiles du territoire. Il y a encore plusieurs dossiers non soldés mais le principal est réglé. Il reste cependant à payer des intérêts de retards mais aussi des dossiers complexes notamment pour des collègues décédés par rapport à leurs ayants-droit. Les organisations syndicales sont invitées à faire remonter en urgence les cas complexes à l'Administration.

Sécurité des personnels pendant cette période de crise

La note de la DGAFP adressée le 3 juillet aux différents ministères rappelle les mesures de protection et d'appui des missions des agents publics, face à la crise actuelle. Les agents du MASA ne font pas partie de la liste précisée. L'administration indique qu'effectivement il n'est pas indiqué les missions du type contrôle. Il y a des dispositions légales qui ont fixé des professions à risques qui de plein droit ont une protection de famille.

Cette liste date. Mais les autres familles d'agents peuvent avoir droit à une protection toute de même. Si une situation d'agression arrive, le dépôt de plainte est obligatoire pour de tels faits par l'Administration. Le MASA réagit rapidement (remontée des informations, protection fonctionnelle).

CDD 3 ans

Certains OS craignent des recrutements de CDD 3 ans aux dépens d'agents titulaires. En 2022, le nombre de CDD de 3 ans était de 169 agents et en général, il n'y avait pas de postulants titulaires donc pas d'éviction. Selon l'administration, les 3 ans sont avant tout un atout pour rendre attractif les postes aux postulants contractuels et surtout cela évite de former trop fréquemment des agents sur un même poste.

Handicap accès à la fonction Publique

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 décrit les modalités de recrutement des personnes en situation de handicap qui peuvent être recrutées dans la fonction publique, après une période d'emploi temporaire sans passer un concours. Mais ce dispositif n'est pas valable pour ceux en CDI, situation qui sera revue dans la NDS mais à ce stade aucun agent dans ce type de situation n'aurait été exclu.

RIFSEEP/ CIA

L'harmonisation des cotations de poste avec le MTE et en DDI est un travail prévu à l'automne afin de classer dans les mêmes fonctions. Ce travail se fera avec le RAPS. Le CIA n'est pas toujours touché en cas de mutations dans d'autres ministères Il a été annoncé des travaux de convergence en interministériel, fondés sur un calendrier de campagne des entretiens et donc de la détermination du CIA et la date commune afin de savoir si les agents ont obtenu leur prime.

Absence de notification du groupe RIFSEEP pour les corps techniques du MASA en PNA au MTECT Pour obtenir la notification de leur groupe RIFSEEP, l'Administration invite à alerter la direction concernée par écrit que ce soit en DREAL ou en DDI.

Evolution de la couverture des médecins de prévention

Dans le RSU de 2020, une alerte est faite sur le faible taux de couverture en médecin de prévention (63%). Ce taux était en bonne partie liée au non-renouvellement de certaines conventions avec la MSA. Faute d'outil, l'Administration ne chiffre pas l'évolution de la couverture depuis mais indique que c'est clairement une grosse difficulté et s'en inquiète pour l'enseignement agricole. Elle cite aussi ce problème dans les Pays de la Loire. Un bilan est fait en administration centrale en revanche. Un point d'information dans une prochaine formation spécialisée est prévu. La surveillance par les infirmières est une piste envisagée, le recours à des médecins collaborateurs (généralistes) l'est moins à cause des déserts médicaux. Une mutualisation avec le MTE, les DDI, en tenant compte des effectifs pour optimiser le maillage pourrait aussi se faire d'où la mise en place d'ateliers de bonnes pratiques à cet égard.

TÉLÉTRAVAIL exceptionnel souhaité indemnisé

Illustré par des opérations de télétravail contraint (Rouen comme suite aux dégâts des eaux, DDTM du Gard, Cité administrative de Strasbourg), le télétravail exceptionnel est un recours concret mais l'Administration indique qu'à ce stade, il ne peut pas être versé d'indemnité au-delà de 88 jours. Toutefois, le problème a été soulevé en réunion des SG au ministère de la transformation et la fonction publique mais la volonté serait de rester plafonné pour des questions sans doute budgétaires.

Connaissance des heures supplémentaires écrêtées

Le RSU 2020 apporte un chapitre sur les heures supplémentaires mais pas d'information sur les heures supplémentaires écrêtées. Ces statistiques sont importantes pour mesurer la QVT. Cependant l'Administration indique que pour 2021, le décompte n'était pas possible compte tenu de la période de confinement. En revanche cet indicateur devrait sans doute figurer dans le RSU 2022.

Recours

Un bilan des recours des 3 dernières années est prévu. La mise en place d'un dispositif de médiateurs pour les agents des services est une question jusqu'à ce jour méconnue et donc l'administration n'a pas su répondre si cela se mettrait en place ou pas.

