



# CONGRES NATIONAL

de l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts



**14 mai 2019**  
**PARIS**



CONGRES FEDERAL

PARIS - 14 mai 2019

# RAPPORT D'ACTIVITE

## QUEL AVENIR POUR LE SYNDICALISME REFORMISTE ?



**Philippe COSTA**  
Secrétaire Général  
sortant

---

Quel avenir pour le syndicalisme réformiste, celui que nous portons au sein de l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts avec l'UNSA interprofessionnelle au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et avec l'UNSA Fonction Publique au sein de l'European Federation of service Public Union (EPSU) face à cette période d'incertitude, où l'individualisme prime sur le collectif, dominée par le populisme et les intégrismes qui ne se sont jamais aussi bien portés et qui prennent le pas sur le "Vivre ensemble" ?

Quel avenir pour le syndicalisme réformiste à l'heure où la verticalité du pouvoir contourne les corps intermédiaires, renvoyés dans un rôle de figuration et dominés également par le mouvement des gilets jaunes qui refuse toute forme d'organisation et de représentation stable et durable ? D'autres mouvements sociaux pourraient surgir à partir des réseaux sociaux ce qui pourrait fragiliser les organisations syndicales.

Quel avenir pour la Fonction Publique et nos services qu'il s'agisse des DRAAF, des DDI et des établissements publics qui vont être impactés profondément par le projet de loi relatif à la réforme de la fonction publique et par l'organisation territoriale des services publics ?

Ces questions ne sont pas neutres et seront débattues à l'occasion de notre congrès qui aura lieu le 14 mai 2019.

C'est pour moi maintenant le moment de tourner la page car je fais valoir mes droits à la retraite le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Une nouvelle génération de militantes et de militants va donc prendre le relais. J'ai proposé aux membres du Bureau Fédéral que Martine HARNICHARD puisse me remplacer à la tête de notre Fédération.

Durant ces longues années, je suis très fier du travail accompli avec vous toutes et tous. Je tiens à vous remercier très chaleureusement pour la confiance que vous m'avez renouvelée au fil des mandats.

## LE SYNDICALISME EN POSITIF

*« La social-démocratie, c'est l'art de faire avancer une démocratie par une dimension sociale et le dialogue contractuel ». Michel Rocard, ancien Premier Ministre*

Ce rapport d'activité, qui couvre le quinquennat de François HOLLANDE et celui d'Emmanuel MACRON depuis deux ans, reprend les faits marquants de notre action au quotidien sur la période écoulée, est soumis au débat dans les sections syndicales. Il doit être le plus large possible. C'est un exercice démocratique collectif qui doit porter sur le bilan et la cohérence globale de notre démarche.

Depuis la tenue de notre dernier congrès, c'est ainsi que nos équipes militantes n'ont pas chômé tant au niveau local que ministériel et interministériel.

**Notre action syndicale a toujours eu pour ligne de conduite la défense des intérêts des agents du service public du Ministère de l'Agriculture, de leurs conditions de travail, de leurs emplois, de leurs métiers et de leurs carrières**

### Au niveau du Ministère de l'Agriculture

#### LES DOSSIERS STATUTAIRES LES PLUS MARQUANTS

**Notre action s'est tout d'abord axée sur plusieurs priorités pendant la période 2013/2017 :**

##### Le plan de requalification (passage de la catégorie C administrative et technique à la catégorie B)

Grâce à notre insistance, nous avons obtenu un taux de promotion de 50% appliqué à 5 % des effectifs du corps d'accueil des secrétaires administratifs (SA) et des techniciens (TSMA). 82 postes de SA et 83 postes de TSMA, soit respectivement un total de 328 postes et 332 postes sur quatre ans.

##### La revalorisation de l'IAT des adjoints administratifs

A plusieurs reprises, notre fédération a insisté sur le fait que le régime indemnitaire des adjoints administratifs ne correspondait pas aux responsabilités de cette catégorie. C'est ainsi que ces agents ont obtenu la revalorisation de l'IAT, soit 50 euros supplémentaires par mois. L'enveloppe, consacrée à cette revalorisation, est de 3,5 millions d'euros.

##### Maintien des taux pro/pro pour les agents de la catégorie B et C

Malgré les contraintes budgétaires, le maintien des taux pro/pro a permis à de nombreux agents de bénéficier des avancements de grade.

##### Le régime indemnitaire des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Il n'est pas inutile de rappeler que l'UNSA Fonction Publique, qui s'est opposée au RIFSEEP considéré comme une usine à gaz, n'a pas pour autant refusé le principe de l'évolution du dispositif de la PFR vers un dispositif plus transparent et plus compréhensible pour les agents.

Dans le cadre du groupe de travail, consacré à la mise en œuvre du RIFSEEP, celle-ci a fini par faire admettre au SRH du MAA que certains groupes de fonctions des SA et des attachés d'administration méritent un nouvel examen. Nous avons en même temps obtenu le report de la mise en place du RIFSEEP pour les adjoints administratifs au 1er juillet 2016 compte tenu des délais contraints imposés par la DGAFP. Enfin, nous avons fait savoir au SRH qu'une vigilance s'imposait sur le versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

### Le parcours professionnel de la catégorie A

Notre fédération peut se satisfaire de plusieurs avancées. A notre demande, le délai permettant de traduire le changement de corps par une mobilité, à la suite d'une promotion de B vers le A, est passé à deux ans, soit 4 cycles, au lieu de deux cycles (1 an) prévus initialement. De même, les lauréats, promus au grade d'attaché d'administration principal occupant un poste de niveau 1, n'ont pas l'obligation de mobilité. Ils sont simplement invités à rechercher dans un délai raisonnable un poste correspondant au niveau d'attaché principal (niveau 2). Enfin, l'agent promu dans le corps supérieur n'est plus dans l'obligation de muter géographiquement. Il suffit qu'il fasse l'objet d'une mobilité fonctionnelle ou structurelle à condition que celle-ci soit accompagnée d'un changement de domaine d'activité. Ce qui était loin d'être acquis auparavant. Il en est de même pour les attachés accédant au GRAF qui n'ont pas l'obligation de mobilité s'ils occupent déjà des fonctions de responsabilité.

### Le décroisement des effectifs MAA-MTES

Non-preneur initialement de ce dispositif, dès lors que le décroisement des effectifs MAA-MTES se traduit par la perte d'expertise et de technicité dans le domaine des missions "eau-biodiversité-prévention des risques", notre fédération a considéré qu'il était dans l'intérêt des agents, souhaitant conserver leur mission, de les accompagner au mieux dans le cadre du groupe de travail consacré à ce dispositif. C'est ainsi que notre fédération a pris toute sa place dans le groupe de travail en insistant sur les garanties statutaires et les parcours professionnels des agents décroisés (position statutaire-régime indemnitaire-retour éventuel au MAA...)

### Les effectifs en légère augmentation

Notre fédération n' a eu de cesse de revendiquer la création d'emplois de titulaires dans le secteur sanitaire et alimentaire qui a été particulièrement malmené au cours du quinquennat précédent (2007/2012). C'est ainsi que nous avons salué la décision du Ministre chargé de l'Agriculture de créer 180 postes dans ce secteur d'activité bien que le Ministère ne faisait pas partie des priorités du candidat François HOLLANDE à l'élection présidentielle 2012.

## **Au niveau de la Fonction Publique en 2016**

### Négociation "Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) : un accord historique

Depuis les accords Durafour de 1990, la Fonction Publique n'avait pas connu un dispositif d'une telle ampleur, au regard des sommes engagées, soit environ 4 milliards par an selon la Cour des Comptes sur quatre ans.

Grâce à l'investissement de l'UNSA Fonction Publique, au côté de ses fédérations, cet accord permet d'améliorer la situation des agents :

- Chaque fonctionnaire pourra dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.
- Transfert d'une partie de la rémunération indemnitaire vers l'indiciaire. Cette mesure est une première depuis la fin du XXème siècle et une véritable inversion qu'il faudra poursuivre.
- Les grilles indiciaires sont revalorisées pour toutes les catégories de personnels.
- La grille de la catégorie C est restructurée sur 3 grades au lieu de quatre comme auparavant.

C'est sur cette base là que notre fédération a pris ses responsabilités en demandant à l'UNSA Fonction Publique de signer cet accord.

## Augmentation du point d'indice, enfin après 6 ans de gel !

L'augmentation de 1,2%, obtenue lors du rendez-vous salarial le 17 mars 2016 dans le cadre du protocole PPCR, a permis d'en finir avec le gel du point d'indice. Cette hausse, la première depuis 6 ans, complète la rénovation des grilles validée dans le cadre du PPCR et permet aux agents de voir leur pouvoir d'achat à nouveau progresser.

## **Pas de pause pour les services du MAA pendant la période 2013/2017**

### La réforme territoriale de l'Etat sous le quinquennat de François HOLLANDE

Les travaux du CTM ont été largement dominés au cours de la période 2013/2017 par la revue des missions, la fusion des DRAAF des grandes régions et la vie interne des services en particulier la situation des SEA.

Tout d'abord, nous n'avons cessé de dénoncer la gestion catastrophique des aides de la PAC en raison des calendriers contraints et des logiciels peu performants. Les agents ont maintenu tant bien que mal le navire à flot et respecté chaque fois les délais d'instruction sans cesse repoussés par les services centraux dus à une chaîne de commandement défaillante entre l'ASP et la DGPE.

Nous avons de même, au cours des travaux du CT des DDI, dénoncé la réduction des effectifs au sein des secrétariats généraux qui ne permet plus d'accompagner les agents au niveau local.

### La revue des missions

Le groupe de travail, consacré à la revue des missions et à la réforme territoriale de l'Etat, s'est réuni à plusieurs reprises sous la présidence de l'ancienne Secrétaire Générale du Ministère de l'Agriculture, Valérie METRICH-HECQUET.

Notre fédération a ainsi pris toute sa place. Dans un premier temps, le groupe de travail a passé en revue les huit chantiers de la feuille de route de l'administration territoriale de l'Etat conduite par le Gouvernement de Jean-Marc AYRAUD.

Trois objectifs ont été rappelés par notre fédération : simplicité administrative, proximité de l'action publique et efficacité. Quel impact pour les agents de l'Etat ? Quel accompagnement ? Notre fédération n'a eu de cesse, au cours de ces réunions, de demander un bon retour d'information vers les agents par la hiérarchie, afin de les rassurer.

Dans un second temps, le groupe de travail a examiné les six thématiques, notamment celles des contrôles communautaires et nationaux dans les domaines agricoles et alimentaires qui ont été confrontés à une vague d'agressions verbales et physiques. A cette occasion, notre fédération a rencontré Mme Frédérique MASSAT, députée de l'Ariège. L'entretien a permis à notre organisation syndicale de rappeler que rien ne pouvait justifier de tels actes.

### La fusion des DRAAF dans les sept nouvelles régions : un big bang territorial sans précédent !

Tout au long du processus, notre fédération n'a eu de cesse de revendiquer **méthode et transparence**, condition impérative pour réussir la réforme régionale, malgré nos réserves sur la création des sept grandes régions.

Dans le cadre du groupe de travail, consacré à la réforme régionale, nous avons milité pour la création de multi sites afin d'éviter les mobilités géographiques obligatoires. Pour autant, sa réussite était conditionnée à un véritable dialogue social entre les DRAAF et la communauté de travail, car un échec pouvait rapidement conduire à une évolution vers le mono site avec toutes les conséquences que l'on imagine pour les personnels. Nous avons ainsi souligné de nombreux points de vigilance :

- Risques opérationnels liés à la perte de compétence et d'expertise.
- Risques psycho-sociaux liés aux périodes de transition.
- Inquiétudes liées à l'évolution professionnelle du fait du déclassement lié au nouveau poste occupé.
- Craintes de perte de reconnaissance du manager hiérarchique qui est sur site distant.
- Stress lié à la perte d'identité.

Dans cette optique, nous avons obtenu la mise en place d'un "**baromètre social**", avec des indicateurs de suivi dans le cadre du CHSCT-M.

Ces indicateurs permettront de suivre l'évolution des situations, de l'environnement professionnel des risques pesant sur la santé en s'appuyant sur l'accord cadre Qualité de vie au travail (QVT).

## Un changement de paradigme de nos services dans le cadre du Programme Action Publique 2022

La période 2017/2019 a été largement consacrée aux chantiers transverses de la Fonction Publique et à l'organisation territoriale des services publics conduite par le Premier Ministre Edouard PHILIPPE dans un contexte de grande tension sociale due à l'apparition du mouvement des gilets jaunes.

Durant ces 24 mois, malgré nos nombreuses interrogations et critiques des chantiers que nous n'avons cessé de formuler à l'occasion des travaux du CTM et du CT des DDI, nos organisations syndicales **n'ont été ni entendues ni écoutées**. Cette situation s'explique par le fait que la pratique verticale du pouvoir conduite par l'Exécutif a délibérément mis à l'écart les corps intermédiaires.

**AU NIVEAU DU MAA :** dans le cadre du groupe de travail, consacré à la feuille de route ministérielle, nous avons formulé plusieurs exigences.

**S'agissant des SEA,** la situation étant devenue très tendue en raison de la chaîne de commandement totalement déficiente entre la DGPE et l'ASP, nous avons donné notre accord pour un rapprochement SEA/ASP dans une structure unique pour une meilleure efficacité. L'idée était de créer une nouvelle entité dédiée à l'animation et à l'homogénéisation des pratiques avec l'utilisation de nouveaux outils rassemblant la gestion, l'instruction et les contrôles. Cette préconisation a été rejetée dans la circulaire du Premier Ministre du 24 juillet 2018 consacrée à l'organisation territoriale des services publics.

**S'agissant des missions sanitaires,** si nous prenons acte avec satisfaction de la non externalisation des contrôles sanitaires, nous n'avons pas obtenu satisfaction sur le rapprochement de certaines missions (remise directe..) entre la DGAL et la DGCCRF au nom de la célèbre formule "de la fourche à la fourchette" afin de mieux appréhender le développement des fraudes et des risques sanitaires et alimentaires ainsi que nos modes de consommation, facteur d'obésité et de maladies dégénératives et anticiper le gaspillage alimentaire.

Nous avons également soulevé l'idée de mettre en place, dans un second temps, une Police unifiée regroupant l'aval et l'amont de la chaîne sanitaire et alimentaire. Le rapport de la Commission d'enquête parlementaire, chargée de tirer les enseignements de l'affaire Lactalis, préconisait la création d'un service unique de contrôle sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture. Enfin, nous avons revendiqué des postes supplémentaires car les services vétérinaires sont sous tension. Nous sommes satisfaits de l'annonce récente du Ministre de créer une police unifiée, si toutefois le mode opératoire n'impacte pas les agents.

**AU NIVEAU DU CT DES DDI :** nos travaux ont été principalement consacrés à l'organisation future des DDI dans le cadre de la circulaire du Premier Ministre du 24 juillet 2018. Malgré notre argumentaire contre la fusion des Programmes 333/307 et la création d'un secrétariat général unique, regroupant les secrétariats généraux des DDI avec ceux des préfectures qui n'est qu'une première étape vers la mise en commun de la RH ministérielle sous la tutelle des Préfets, nous avons reçu une fin de non recevoir du Secrétaire Général du Gouvernement.

**AU NIVEAU DE LA FONCTION PUBLIQUE :** nous avons combattu sans relâche avec l'UNSA Fonction Publique le projet de loi relatif à la réforme de la Fonction Publique. L'Exécutif fait, en effet, fausse route en maintenant ses priorités retenues dans le cadre des travaux des chantiers transverses, conduits par la Fonction Publique.

**Evolution du rôle des CAP :** simplifier, réduire voire vider ces instances de dialogue social, c'est remettre fondamentalement en cause les espaces d'échanges, clé de voûte indispensable à la garantie de l'équité de traitement et à la défense des droits des agents dans le déroulement de leurs carrières. Ce projet est d'autant plus incompréhensible que l'Exécutif a choisi l'égalité Femme/Homme comme grande cause nationale. L'UNSA a d'ailleurs signé le protocole égalité Femme/Homme. Il est donc contradictoire d'envisager de supprimer les compétences des CAP en matière de promotion et de mobilité, réduites à des instances disciplinaires et de recours.

**Fusion des CT et CHSCT :** avec la disparition du CHSCT et sa dilution dans le CT, l'Exécutif prend le risque de remettre en cause le rôle de ces instances de concertation indispensables pour traiter les questions relevant des conditions de travail (souffrance au travail, discriminations, risques professionnels..) alors qu'elles ont fait leurs preuves depuis de nombreuses années en jouant le rôle de contre pouvoir face à une hiérarchie pas toujours sensible à ces problématiques.

**Le recours à la généralisation des contractuels :** Pour l'UNSA, seuls les fonctionnaires doivent occuper des missions pérennes qu'elles soient régaliennes ou non. **L'UNSA est pour une Fonction Publique statutaire et de carrière. Il y a de l'indépendance des fonctionnaires face aux pressions orientées.**

## Des rencontres bilatérales avec nos interlocuteurs ministériels pour mieux défendre les agents

**Avec Stéphane LE FOLL** pour un tour d'horizon utile sur les chantiers en cours (la réforme territoriale, l'avenir des DDI, la situation des SEA...)

**Avec Valérie METRICH-HECQUET**, Secrétaire Générale du MAA, dans un climat de respect et d'écoute dans l'intérêt du service public et des personnels : l'ambiance dans les services, les dossiers statutaires (plan de requalification de C vers le B, RIFSEEP, avenir professionnel des attachés d'administration, celui des TSMA...les taux pro/pro), les IGAPS, la réforme territoriale de l'Etat, le décroisement des effectifs MAA et MTES.

**Avec Stéphane TRAVERT**, nous avons rappelé que nous étions prêts à nous investir dans un espace de concertation avec les membres de son Cabinet, si toutefois les réformes étaient justes, équilibrées dans une véritable concertation. Nous avons, en particulier, dénoncé le report du calendrier de montée en charge du PPCR alors que l'UNSA avait signé ce protocole. Enfin, nous avons mis l'accent sur la situation dégradée dans les SEA et l'absence de réponse à notre demande de renforcer les effectifs affectés aux contrôles sanitaires et alimentaires.

**Avec Didier GUILLAUME**, nous avons une fois de plus rappelé que nous défendons une méthode basée sur la négociation, la proposition et le dialogue, ce qui n'est nullement le cas avec le Gouvernement Edouard PHILIPPE. Nous avons mis le focus sur trois contentieux : la réforme de l'Etat qui va impacter les DDI, **la remise en cause des attributions des CAP, la fusion des CHSCT /CT dans une instance unique et le rendez-vous salarial en mettant l'accent sur la poursuite des plans de requalification.** Nous avons également abordé la situation des SEA et la situation des abattoirs, en particulier celui de Boischaux suite à la diffusion d'une vidéo de l'association L 204.

**Avec Sophie DELAPORTE**, dans la continuité de l'entretien bilatéral avec Didier GUILLAUME, nous avons rappelé notre position sur les différents chantiers en cours (l'organisation territoriale des services publics, les SEA, les contrôles sanitaires et alimentaires, les chantiers transverses de la fonction publique). Force est de constater que cette rencontre n'a servi strictement à rien. Nous avons, face à nous, une Secrétaire Générale très timorée dans ses réponses à l'opposé de ce que nous avons connu avec Valérie METRICH-HECQUET.

## Une écoute et un accompagnement nécessaires auprès de nos adhérents

Nous avons régulièrement donné la parole à nos adhérents par voie de sondage.

Nous avons également conseillé et appuyé nos délégués et adhérents dans la mise en œuvre des chantiers (mise en place de la nouvelle PAC - création des nouvelles DRAAF - décroisement des effectifs MAA-MTES), recours ou interventions auprès de l'Administration.

## Une diffusion riche de documents syndicaux

Un énorme travail rédactionnel a été réalisé tout au long de ce mandat :

- 200 brèves ont été diffusées commentant les travaux du CTM, CT des DDI et des groupes de travail.
- Un nouveau site internet a été mis en place pour mieux communiquer avec les personnels du MAA.
- Des contributions consacrées à CAP 22 et au Débat National adressées au Ministre de l'Agriculture, aux Présidents des groupes parlementaires républicains.

C'est le gage d'une réflexion approfondie et constante qui nous a conduit à construire étape par étape notre doctrine syndicale, en dépit des nombreux chantiers.

## La représentativité de l'UNSA sans cesse confirmée

### A U NIVEAU DU CTM :

Notre représentativité s'est construite progressivement au cours des vingt dernières années. Avec l'arrivée du SNITEAT et du SEA, affilié à l'UNSA Education, nous avons élargi notre base électorale dans les trois secteurs du Ministère, malgré une légère baisse lors de la consultation générale de 2018. C'est ainsi que nous sommes devenus la troisième organisation syndicale en nombre de voix et la deuxième organisation syndicale en nombre de sièges à égalité avec FO, devant la CFDT, la CGT et l'Alliance du Trèfle.

En 2000 : 8,91 % (1siège) - En 2003 : 9,7 % (1 siège) - En 2006 : 11,40 % (2 sièges) - En 2011 : 16,5 % (2 sièges) - En 2014 : 18,43 % (3 sièges) - En 2018 : 17,05 % ( 3 sièges)

### A U NIVEAU DES CAP et CCP :

#### FILIERE ADMINISTRATIVE :

**Attachés d'administration** : 3 sièges - **Secrétaires Administratifs** : 3 sièges - **Adjointes administratifs** : 2 sièges

#### FILIERE TECHNIQUE :

**IAE** : 2 sièges - **TSMA** : 2 sièges - **Adjointes techniques** : 2 sièges

#### FILIERE DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE :

**Personnels de direction** : 3 sièges - **PLPA** : 1 siège - **PCEA** : 1 siège - **TFR** : 1 siège - **Inspecteurs** : 2 sièges - **ACEN** : 1 siège

## A U NIVEAU DE L'IGN :

### Progression de l'UNSA à l'IGN malgré un contexte tendu !

Lors des élections 2018 pour le CT IGN, l'UNSA progresse de plus de 3 % en nombre de voix (+17 soit 155 voix) depuis 2014 (138 voix) malgré une baisse des effectifs de 5,5 % (on passe de 1707 agents en 2014 à 1611 agents en 2018). L'UNSA garde son siège au CT unique IGN dans un contexte très difficile de réorganisations incessantes où une grande partie des personnels (ouvriers et maîtrises, environ 35 % des effectifs), faute de liste déposée, ne vote pas traditionnellement UNSA.

2018, voit l'arrivée de l'UNSA en CHS. Les forestiers sont enfin représentés dans cette instance. Faute de militants, l'UNSA peine à progresser et à assister à toutes les réunions où elle est convoquée.

La voix de l'UNSA est portée dans les différentes réunions où le dialogue social, les intérêts des personnels et l'avenir de l'établissement sont abordés.

L'UNSA a été reçue par le Cabinet du Ministre de l'Ecologie du MTES et a été sollicitée par la députée Valérie FAURE-MUNTAIN ainsi que par les diverses missions d'inspections des ingénieurs généraux du MAA et/ou du MTES.

L'UNSA a été très active lors de la réunion de concertation de juin 2018 pour les discussions sur les avancements pour l'ensemble des fonctionnaires du MAA et du MTES.

Les réponses à apporter aux personnels sont souvent très complexes en expertise tant les diversités de statuts de droits privés ou publics, d'origine des agents ou d'appartenance ministérielle ou pas (cas des personnels propre à l'IGN) ne facilitent pas la tâche. Au fil des années, le nombre d'adhérents progresse.

## A U NIVEAU DU CRPF :

### Bilan

- Mise en place d'un CHSCT. Nomination et formation de référents nationaux et de conseillers locaux. Travail sur la prévention de la maladie de Lyme. Réalisation d'un bilan social et d'un bilan accidents et maladies.
- Mis en place du RIFSEEP pour la filière administrative.
- Mise en place d'un cadre social unifié (gestion des promotions, RTT, ticket restaurant, œuvres sociales...) et développement de ces œuvres (vêtements...).
- Mise en place d'un concours de déprécarisation pour la filière administrative.
- Participation à la définition de la stratégie de l'établissement (contrat d'objectif et de performance, réorganisation des services).

### Perspectives

- Stopper l'hémorragie de poste (5% par an) afin de pouvoir répondre aux enjeux de la forêt : gestion durable, mobilisation de la ressource et adaptation aux changements climatiques et au haut niveau de conventionnement avec les collectivités territoriales.
- Sortir de la dérogation au statut des fonctionnaires pour les agents de la filière technique mais conserver la possibilité de recruter des CDD de mission (contrats sur 6 ans maximum).
- La fusion entre le CNPF et les services forestiers des chambres d'agriculture est un enjeu crucial d'économie et d'efficacité. Comment comprendre le paradoxe suivant : Une politique forestière d'État, une ressource financière commune : la taxe sur le foncier non bâti forestier et deux services d'agents forestiers de développement ? Le MAA doit se saisir courageusement de cette réforme notamment suite aux rapports de la cour des comptes et du CGAAER.

**Le bilan positif de nos activités est le résultat d'un investissement collectif à l'écoute des personnels et de nos adhérents, mais aussi des moments de convivialité, car le syndicalisme est une école de la volonté.**

**Cette volonté est notre fil conducteur pour construire un syndicalisme réformiste rassemblant tous les personnels quels que soient leurs statuts.**



CONGRES FEDERAL

PARIS - 14 mai 2019

# RESOLUTION GENERALE

## CO-CONSTRUISONS L'AVENIR

*"L'avenir est une porte, le passé en est une clé"*  
Victor HUGO



**Martine HARNICHARD**  
Secrétaire Générale

Depuis plusieurs années, les réformes se succèdent au sein de la Fonction Publique, du MAA et des services déconcentrés (DRAAF-DDI). Elles s'emboîtent, s'empilent tant bien que mal comme une tour infernale risquant de s'effondrer.

L'horizon professionnel des personnels s'assombrit avec la difficulté de se situer et de se projeter dans le temps. C'est ainsi que nous voyons apparaître l'augmentation des risques psychosociaux. La pression hiérarchique, l'isolement de l'agent et l'apparition des phénomènes de harcèlement sont des signes très préoccupants de la souffrance au travail. Le manque de lisibilité dans la continuité des missions est en partie responsable de la dégradation de notre qualité de vie au travail.

Depuis deux ans, nos organisations syndicales sont confrontées à un Exécutif qui pratique à marche forcée la stratégie de l'évitement, du bavardage, des consultations stériles, pour nous informer que tout ou presque est écrit. C'est le refus d'une véritable négociation, d'un dialogue social constructif.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, aucune réforme ne peut aboutir, sans compromis négocié, sans associer les personnels.**

## Une résolution générale qui prépare et anticipe l'avenir

En dépit d'un contexte structurel et institutionnel incertain et d'un climat de crise sociale inédite, l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts sera au côté des personnels pour la défense du service public.

La résolution générale traduit la volonté des syndicats adhérents d'affirmer l'action collective dans une démarche interministérielle et inter-catégorielle basée sur le respect des métiers. L'enjeu de cette résolution générale est d'accompagner les agents du MAA et de ses opérateurs dans un esprit de solidarité.

**A l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, nous sommes résolument des réformistes qui construisent des compromis afin d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel.**

*"On fait toujours plus avec quelqu'un que tout seul"*  
Pascale et Gilles LE GARDINIER

## **La Fonction Publique ne peut pas être gérée comme le secteur privé !**

*« On ne gère pas l'État comme une entreprise privée. La Fonction Publique est un facteur de réduction d'inégalité »*

*Anicet Le PORS, ancien Ministre de la Fonction Publique*

### **NOUVELLE RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : LE STATUT REMIS EN CAUSE**

Dans la continuité de la circulaire du 24/07/18 du Premier ministre sur l'organisation territoriale des services publics et du projet de loi dit de « La transformation publique », permettant un recours accru au contrat et instaurant la possibilité d'une rupture conventionnelle, sans mettre en place les garanties du secteur privé, l'UNSA AAF constate une volonté, de la part du gouvernement, d'affaiblir la Fonction Publique au lieu de la moderniser.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts s'inscrit dans la démarche intersyndicale pour faire pression sur le gouvernement et refuser la destruction de la Fonction Publique, garante de l'équité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire national notamment par l'indépendance qu'elle assure aux fonctionnaires à l'égard des pressions orientées.**

Le projet de loi prévoit également une diminution des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires en les vidant de leur substance et en ne donnant plus aucun droit de regard aux agents sur les actes de gestion (mutations, promotions, etc.), et remet en cause les CHSCT, leurs prérogatives et leurs moyens de fonctionnement.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts revendique le maintien du principe de transparence, via le maintien des CAP nationales, pour la gestion individuelle des personnels ; et le maintien des CHSCT, garants des droits collectifs de protection de la santé au travail.**

**Ce n'est pas de l'immobilisme que de vouloir sauvegarder le droit de tout agent d'être entendu et respecté.**

## **Les missions du MAA : quel avenir ?**

### **ALIMENTATION : Renforcer les contrôles de la sécurité alimentaire et sanitaire : un défi pour une alimentation saine et durable**

Tout d'abord, avec les crises successives, le scandale de la viande de cheval, les œufs contaminés, la crise sanitaire du lait chez Lactalis, les viandes avariées, comment ne pas être en phase avec la circulaire du Premier Ministre sur le renforcement des moyens mis à disposition de cette mission ?

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts n'a cessé de réclamer des postes supplémentaires car les services vétérinaires sont sous tension, malgré le recrutement de 180 ETP entre 2015 et 2017. Nous verrons si cela sera suivi d'effet dans le Projet de Loi de Finances 2020.**

Le 18 avril 2019, le ministre des Solidarités et de la Santé, le ministre de l'Économie et des Finances, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation et la secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances ont diligenté une inspection interministérielle avec mission de réfléchir à l'organisation des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire des aliments.

Celle-ci doit objectiver quatre options qui lui ont été soumises :

- La création d'une nouvelle entité de contrôle.
- Le rattachement à des entités existantes..

- La modification des périmètres de compétence opérationnelle des différentes administrations, y compris dans les services déconcentrés.
- La délégation de certains contrôles (notamment les contrôles d'hygiène à la remise directe) à des opérateurs externes.

**Pour L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, il est urgent de mieux appréhender le développement des fraudes, des risques sanitaires et alimentaires, des modes de consommation, facteur d'obésité et de maladies dégénératives, et d'anticiper le gaspillage alimentaire.**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts a proposé, dès 2018, la mise en place d'une Police unifiée regroupant l'aval et l'amont de la chaîne sanitaire et alimentaire.**

**Sans vouloir paraphraser le journaliste PERICO LEGASSE, nous considérons que "l'acte alimentaire est un acte éminemment politique" car la moindre défaillance dans la chaîne de commandement peut avoir des conséquences graves sur la santé de nos concitoyens.**

Le positionnement de l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts se fonde sur trois rapports :

**Le rapport de la Commission d'enquête parlementaire chargée de tirer les enseignements de l'affaire Lactalis** du 19 juillet 2018 qui a présenté entre autre trois préconisations pour l'amélioration des contrôles alimentaires et sanitaires :

- L'obligation de renforcer les autocontrôles : il s'agit "*de renforcer les obligations des industriels qui sont soumis au Paquet Hygiène, ainsi, tous les résultats susceptibles de recenser un produit qui peut être préjudiciable à la santé doivent être communiqués automatiquement aux autorités publiques.*"
- La création d'un service unique de contrôle : la répartition des compétences entre les services de l'Etat n'est pas claire. La nomination d'une seule tutelle en charge de la sécurité sanitaire des aliments serait confiée au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.
- Le recrutement de 800 ETP qui renforceront les contrôles.

**Le rapport de la Cour des Comptes de février 2014** qui avait indiqué "*dans un contexte général de déflation des effectifs, la DGAL fait face depuis 2009 à de fortes contraintes pesant sur ses effectifs et son budget. Elle a fait le choix de faire porter leur diminution quasi exclusivement sur l'échelon départemental (- 6,8 % entre 2009 et 2012), soit une diminution de plus de 300 équivalents temps plein travaillés (ETPT), chargés des inspections dans les élevages, les abattoirs et les autres établissements (remise directe, établissements agréés).*"

**Le rapport de la Cour des Comptes de février 2019** qui avait une fois de plus constaté que "*malgré des progrès dans le domaine de la politique de suite appliquée par les différents corps de contrôle en matière alimentaire, des insuffisances subsistent à toutes les étapes de la chaîne de contrôle de la sécurité sanitaire de l'alimentation depuis la révélation de la crise du lait chez Lactalis. De nombreux contrôles dans les établissements soumis à l'obligation d'agrément européen n'atteignent pas leurs objectifs notamment dans les contrôles de la remise directe. Le taux de couverture est particulièrement faible de l'ordre de 9 %. Ce qui signifie qu'un établissement de restauration est donc contrôlé en moyenne tous les quinze ans par les services de l'Etat. Enfin, la Cour des Comptes constate un besoin de gouvernance entre la DGAL et la DGCCRF, en raison de la complexité de la politique de sécurité sanitaire de l'alimentation.*"

Outre l'annonce du Ministre de l'Agriculture de créer une Police unifiée entre la DGAL et la DGCCRF, que nous avons revendiquée, nous rejoignons la préconisation de la Cour des Comptes de conforter la fonction de pilotage au niveau régional.

Cela suppose l'exercice, par l'échelon régional à l'égard des DDI, d'un rôle de pilotage et d'animation.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, la gestion des crises exige une gouvernance claire. Ce rôle de pilotage régional est d'autant plus déterminant que le département n'est pas le bon échelon pour appréhender et gérer les crises sanitaires et alimentaires. Il n'est pas rare, comme l'indique la Cour des Comptes, que "les alertes sanitaires mettent en cause des opérateurs installés dans plusieurs départements".**

**L'existence même du MAA est en jeu car si les interventions dans le domaine de l'économie agricole sont confiées à l'ASP pour le 1<sup>er</sup> pilier de la PAC et aux conseils régionaux pour le 2<sup>ème</sup> pilier de la PAC, si l'enseignement agricole se rapproche de l'Education Nationale, que restera-t-il du MAA si le sanitaire part ailleurs ?**

## **AGRICULTURE : Redonner du sens aux missions des agents dans les SEA et chez les opérateurs (FAM, ASP)**

La situation des SEA ne s'est guère améliorée au cours des années.

Elle s'est même aggravée depuis 2014 à la suite des refus d'apurement, conséquence des défaillances du registre parcellaire graphique (RPG).

A cela, se sont ajoutées une déficience de la chaîne de commandement entre la DGPE et l'ASP pour la mise en place de la Programmation Agricole Commune 2014/2020, l'inadaptation de la réglementation, et des outils peu performants.

En ce qui concerne la gestion du 2<sup>ème</sup> pilier, les difficultés persistent, ce qui génère un mal être dans les services.

Il est impératif qu'une décision soit prise pour définir les missions qui seront maintenues sous l'égide de l'État et celles qui seront conduites par les Régions.

Pour autant, les agents des SEA ont fait preuve de beaucoup de professionnalisme et d'investissement pour éteindre les incendies locaux successifs et respecter à chaque fois des délais, sans cesse contraints puis repoussés, dictés par l'ASP et la DGPE sans prendre en compte les difficultés du terrain.

**Dans la configuration actuelle, pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, l'expertise et la technicité des agents en SEA doivent être assurées et confortées pour pérenniser l'accompagnement et le développement, des exploitations agricoles et sécuriser les emplois de l'agriculture, dans une égalité de traitement sur tout le territoire national**

Leur rôle est essentiel pour le développement des territoires ruraux, en partenariat avec les politiques locales, afin d'éviter la rupture générationnelle des exploitations agricoles, qui est un véritable enjeu pour les prochaines années.

Le contrôle des structures, couplé aux avis de l'Etat sur les SAFER, contribue à cet objectif, ainsi qu'à la limitation des agrandissements disproportionnés des exploitations agricoles, comme le veut la politique ministérielle pour une agriculture à taille humaine.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, il est impératif de maintenir le niveau de technicité et d'expertise des agents en SEA en mettant en œuvre des plans de requalification (C vers B, B vers A) adossés à des formations qualifiantes, et de créer des postes de cadres A+, A et B+ experts en économie agricole et en agronomie .**

**C'est une priorité incontournable afin de conseiller au mieux les préfets pour accompagner en toute équité l'agriculture dans ses adaptations au changement climatique, à la transition écologique et énergétique.**

### **Les opérateurs ministériels**

**FranceAgriMer (FAM)** : Le regroupement, depuis 10 ans, des différents Offices, très spécialisés (ONILAIT, ONIC, OFIVAL...), dans une structure unique sous statut d'EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial), avec des régimes indiciers différents, a été difficile.

Les perspectives ne sont pas plus réjouissantes, avec des champs de compétences géographiques élargis pour les agents et la compensation forcée de perpétuelles réductions d'effectifs, des recrutements sous statut précaire (stagiaires, contrat d'apprentissage...), des réductions budgétaires. L'évolution du management a eu des incidences néfastes sur la santé des agents. Ceci génère des difficultés au niveau de la gestion RH. L'intensité du travail, la perte d'autonomie, les rapports au travail sont autant de facteurs qui créent un certain malaise et des RPS.

**Agence de Service et de Paiement (ASP)** : C'est un établissement public administratif placé sous la double tutelle du Ministère en charge de l'Agriculture et du Ministère du Travail. L'ASP est le premier organisme payeur européen des aides agricoles de la politique agricole commune (PAC). Depuis 2000 les effectifs permanents (fonctionnaires, statut unifié, CDI) ne cesse de régresser au profit des emplois CDD (y compris les contrats aidés).

Dans le cadre du plan de performance PAC, l'ASP doit développer les relations entre ses directions régionales et les SEA, jusqu'à présent sollicités directement par Montreuil, en particulier pour le premier pilier. Des chefs de projet pour le premier pilier

au sein des directions régionales seront utiles pour faciliter les échanges et une mise à niveau des compréhensions mutuelles. Mais l'attractivité de l'ASP doit être repensée, car insuffisante. Des mobilités croisées apporteraient sans doute une efficacité globale et réduiraient le déficit de partage entre SEA et ASP.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, cela ne peut plus durer ! Le ministère de tutelle doit donner à ses opérateurs les moyens d'exercer les missions qu'il leur demande !**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande la création de GT pour redéfinir le contenu des conventions entre le MAA et ses opérateurs**

## LES MISSIONS FORESTIÈRES

Les forêts couvrent 31% de la surface terrestre et constituent, derrière les océans, le 2<sup>ème</sup> plus grand puits de carbone de la planète.

La politique forestière est souvent à tort traitée en "parent pauvre" alors que la forêt contribue, de par sa multifonctionnalité, à une vision d'avenir pour le développement durable et la protection de l'environnement.

La forêt joue un rôle environnemental multifonctionnel et nombreux sont les services rendus : réserves de biodiversité, lutte contre le changement climatique avec l'absorption de CO<sub>2</sub> et le stockage de carbone, protection des sols contre l'érosion, rôle important pour la ressource et la qualité de l'eau, prévention des risques naturels, etc.

La forêt joue également le rôle social avec l'accueil du public et comme espace de loisirs et d'activités de nature.

Ces avantages immatériels sont considérables pour la société. L'estimation de leur valeur économique, lorsqu'elle est faite, est globalement supérieure à celle de la production de bois. Le bois, lui-même matériau de construction durable.

La filière forestière de production de bois, à laquelle le rôle de la forêt est parfois réduit, va depuis la gestion forestière jusqu'à l'utilisation du bois sous ses différentes formes. Elle représente 400 000 emplois en France et réalise un chiffre d'affaires de 60 milliards d'euros.

A l'Office National des Forêts, un "plan stratégique" pour la période 2018-2020 est mis en place à grand renfort de présentations. Les personnels ne sont pas dupes et comprennent bien que le vocabulaire utilisé masque très mal une énième réorganisation et réduction d'effectifs, appelée "la transformation".

Les forêts françaises métropolitaines couvrent 16,9 millions d'hectares, soit 31 % du territoire métropolitain.

Elles s'étendent chaque année depuis plus d'un siècle.

75 % de cette surface sont des forêts de propriétaires privés et 25 % sont des forêts de propriétaires publics (1,5 million d'hectares de forêts domaniales appartenant à l'État et 2,7 millions d'hectares de forêts des collectivités).

Les territoires ultramarins englobent 8,25 millions d'ha de forêts tropicales, principalement en Guyane (8 millions d'ha). Ces forêts appartiennent à des propriétaires publics à 98 %.

La grande majorité des superficies boisées de l'hexagone (12,6 Mha, soit 75%) appartient à près de 4 millions de propriétaires privés.

Le plus grand nombre possède de petites étendues. Elles peuvent être gérées en commun. Les forêts plus étendues doivent être dotées d'un Plan simple de gestion (PSG).

Les agents du Centre national de la propriété forestière (CNPF) agissent pour encadrer ceci, notamment pour les PSG. Mais ils ont un rôle primordial dans la sensibilisation et la formation des propriétaires. Il convient d'assurer l'avenir du service Recherche et Développement (Institut de Développement Forestier) face aux enjeux de la forêt (notamment les changements climatiques, stockage du carbone). Les moyens attribués par l'Etat doivent être en adéquation avec ceux-ci.

Les missions de contrôle des agents forestiers des DDT(M) renforcent les actions incitatives et d'accompagnement des agents du CNPF.

Les 28 % de superficie des forêts hexagonales appartenant à des propriétaires publics produisent 40 % du volume de bois commercialisé en France. Ce sont ces forêts qui assurent la stabilité et la pérennité de la filière bois française.

L'organisme gestionnaire de ces forêts est l'Office national des forêts (ONF), établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ; dérogoire, dans la mesure où environ 60 % des personnels sont des fonctionnaires.

Acteur de la mise en œuvre du régime forestier édicté par la loi, l'ONF est garant d'une protection renforcée de ce patrimoine public. Il applique une gestion durable et multifonctionnelle, prenant en compte toutes les spécificités des forêts gérées.

Le modèle économique de l'ONF, basé en grande partie sur la vente des bois domaniaux et le versement compensateur de l'État pour pallier le déficit de gestion des forêts des collectivités, n'est plus soutenable. L'ONF est devenu structurellement déficitaire en raison principalement de la baisse régulière des cours des bois et de la non-revalorisation du versement compensateur.

La situation financière de l'ONF s'est dégradée, avec un endettement approchant le plafond de 400 millions d'euros autorisé par les ministères de tutelle. La direction de l'ONF a cherché à diminuer la masse salariale en réduisant les effectifs (perte de 1079 emplois entre 2007 et 2017 soit 11 % de l'effectif total, 145 postes gelés en 2018 et suppression annoncée de 226 postes en 2019 alors que l'État s'était engagé sur une stabilité des effectifs entre 2016 et 2020), remettant en cause le maillage territorial. Cette baisse des effectifs a conduit localement à restreindre certaines missions de service public.

Un "plan stratégique" pour la période 2018-2020 est mis en place à grand renfort de présentations. Les personnels ne sont pas dupes et comprennent bien que le vocabulaire utilisé masque très mal une énième réorganisation avec réduction d'effectifs, appelée "la transformation".

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, la valorisation des missions et des compétences des agents forestiers des DDT(M), des DAAF, ainsi que du CNPF, doivent être réaffirmées et confortées sur les fondamentaux de la politique forestière, notamment pour le suivi et le contrôle des coupes et des défrichements.**

Suite aux difficultés financières récurrentes de l'ONF, une mission interministérielle a été chargée de proposer des pistes d'évolution de l'établissement, de ses missions, de son organisation voire de son statut et de ses sources de financement.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts :**

- **Les évolutions devront être structurelles et partagées avec les organisations syndicales, de nature à conforter et rétablir durablement l'équilibre financier de l'établissement et maintenir les effectifs et les conditions de travail nécessaires à la bonne réalisation de ses missions.**
- **Le coût de la gestion doit être mutualisé au niveau national afin d'instaurer une solidarité entre les territoires.**
- **L'établissement gestionnaire des forêts publiques doit mettre en œuvre à la fois les activités concurrentielles dites « marchandes » et les activités régaliennes de services publics dites « non marchandes ». Les premières ont un rôle important dans le maintien de la filière bois française et le maintien d'un haut niveau de technicité des personnels. Les secondes sont les garantes de la durabilité de la gestion forestière française pour laquelle l'État a pris des engagements internationaux. C'est pourquoi son statut doit rester celui d'un EPIC dérogoire.**
- **Il est indispensable de réaffirmer l'activité de l'ONF sur la gestion durable et multifonctionnelle des forêts publiques, gestion prenant en compte la diversité des services.**
- **Il est nécessaire de trouver de nouveaux financements pour une valorisation des apports environnementaux de la multifonctionnalité des forêts et le développement de la filière française de transformation. Pour son rôle dans la lutte contre le changement climatique, la gestion forestière publique doit bénéficier d'une partie du fonds carbone alimenté par les entreprises émettrices de CO<sub>2</sub>.**

**Pour l'Institut de l'Information Géographique et Forestière**, la Cour des Comptes, en mars 2019, formule deux recommandations :

- Clarifier la doctrine et les conditions d'application des règles relatives à l'ouverture des données et des codes sources des logiciels, ainsi que celles afférant à la gestion des licences.
- Redéfinir les modèles économiques des opérateurs en tirant les conséquences de l'ouverture des données publiques et de l'attribution des ressources propres correspondantes.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts s'inscrit dans ces recommandations. Elle souhaite que les rôles de chacun soit défini clairement afin de retrouver un équilibre budgétaire et que les agents puissent se consacrer à l'âme de leur métier.**

La réorganisation en cours manque totalement de lisibilité pour les personnels, avec des stratégies floues. De plus, les encadrements intermédiaires n'ont pas été consultés pour cette réorganisation, bien qu'on leur demande désormais d'adhérer à la mise en place d'un système où des agents sont affectés sans fiche de poste par exemple.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, cette réorganisation se fait en dépit du bon sens, en laissant les agents dans un flou anormal et orchestré. Ce n'est pas notre conception d'une démarche collective pour accepter et réussir une réorganisation nécessaire.**

**Par ailleurs la baisse continue et drastique des budgets de fonctionnement met en péril les missions de terrain et particulièrement celle de l'inventaire forestier qui est déjà allégé statistiquement.**

**L'Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE) :** La Cour des Comptes commentait en 2016 « Une réforme mal conduite et une extinction à programmer ».

Depuis le MAA s'est « ravisé » et soutien cet établissement en recentrant ses missions d'appui à la filière Equine.

Par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 08 février 2018, l'IFCE est reconnu comme institut technique agricole pour ses missions de recherche, développement et transmission des savoirs au profit du monde rural et de l'agriculture. L'IFCE figure donc parmi les 18 instituts techniques agricoles reconnus, comme Arvalis - Institut du végétal, Idèle (Institut de l'élevage) ou IFV (Institut français de la vigne et du vin). La reconnaissance comme institut technique agricole permettra de travailler en synergie avec les autres instituts techniques agricoles membres de l'ACTA (association de coordination technique agricole). L'IFCE se rapproche ainsi de l'objectif d'ouverture vers d'autres filières et acteurs de recherche appliquée et de développement.

Le resserrement des missions dévolues à l'IFCE en 2019 conduit à repenser la présence en territoire. Vaste chantier puisque ces implantations des Haras nationaux sont constituées de sites historiques mais aussi et surtout d'hommes et de femmes acteurs d'un développement dont une partie ne relève plus aujourd'hui des prérogatives de l'institut.

Cependant pour obtenir un rôle et une reconnaissance digne de ces annonces, le personnel en diminution constante ne pourra bientôt plus assumer les missions demandées par le MAA.

Les missions régaliennes de contrôles et d'identifications correspondantes aux exigences du COP 2018/2022 sont de plus en plus compliquées à assumer par manque de personnel.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, sans recrutement, ces actions risquent de disparaître. La filière équine est pourtant composée de plus d'un million cent mille chevaux sur le territoire national. Un seul établissement d'Etat gère cette population avec moins de 700 agents sur tout le territoire. L'hémorragie d'effectif dans cet établissement et le COP 2018/2022 ne prennent pas la direction d'une amélioration.**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande une meilleure prise en compte des difficultés rencontrées sur le terrain par les agents en poste et la révision du COP.**

## Préserver la RH ministérielle de proximité : un impératif pour le suivi de la carrière des agents

La question de l'organisation des services publics a été l'objet principal des travaux du CTM du Ministère de l'Agriculture et du CT des DDI avec CAP 22, la circulaire du Premier Ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics et les chantiers transverses de la Fonction Publique.

Malgré la décision de créer des Secrétariats Généraux Communs (SGC) en fusionnant ceux des DDI avec ceux des préfectures, l'UNSA Alimentation Agriculture et Forêts revendique le maintien d'un service RH de proximité au sein des DDI, qui doit être en adéquation avec les missions techniques du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, les DDI doivent rester des directions de plein exercice avec un service RH étoffé et performant, au plus près des agents.**

Possibilité est donnée aux IAE de passer un contrat de fin de carrière avec l'administration leur permettant l'obtention d'un grade supérieur contre un engagement à partir à la retraite après le passage d'un ou deux échelons.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, ce droit doit être étendu aux attachés d'administration. De plus, elle demande que soit mis en place rapidement, un plan de requalification de C en B et de B en A pour les agents des filières administrative comme technique.**

## Stabiliser l'organisation et le fonctionnement des services déconcentrés

### UNE DÉGRADATION QUI SE CONFIRME DANS LES DDI

Le 5<sup>ème</sup> rapport de synthèse du Pilotage d'intervention inter-Inspection Générale dans les DDI confirme les grandes tendances déjà relevées dans les rapports précédents et met le focus sur les points de vigilance que l'UNSA FP ne cesse de signaler dans le cadre des travaux du CT des DDI. Ces points de vigilance sont les suivants :

#### Les conditions de travail : des efforts à faire dans la prévention des risques psycho sociaux

Dans un contexte de tension sur les effectifs et d'incertitudes sur l'évolution des missions, la question des RPS doit être traitée en DDI avec la plus grande attention, compte tenu des situations signalées de souffrance au travail (surcharge de travail, épuisement professionnel (burn-out), mise au placard (bore-out), perte des valeurs métiers, non reconnaissance du travail fourni...).

Pour y remédier, l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts propose plusieurs solutions :

- Redonner aux agents des marges de manœuvre et d'initiative. C'est le contrat de confiance qui sera à construire entre les autorités ministérielles et locales dans les CT et CHSCT, ou dans le Comité social d'Administration (CSA) issu de leur fusion.
- Retrouver le sens de la solidarité dans les services et dans les instances décisionnelles en mettant l'accent sur l'humain. Cela passe par un esprit d'équipe, éloigné de l'individualisme et du chacun pour soi.

## Des ressources humaines sous grande tension avec un enjeu de renouvellement des compétences techniques.

Les DDI comptent 28 000 agents. Elles ont perdu plus de 25 % de leurs effectifs depuis leur création en 2008, avec des situations contrastées d'une DDI à l'autre selon leur implantation géographique.

Certains rapports alertent sur le niveau d'effectifs qui aurait atteint un plancher qui ne permettrait plus d'assurer qu'une activité de base, avec un seul agent en charge d'une mission. Il se retrouve alors seul responsable de la mise en péril de celle-ci en cas d'absence.

Plusieurs rapports soulignent *"les problèmes de recrutement dans certains départements insuffisamment attractifs ; le turn-over de l'encadrement dans les départements ; la difficulté à recruter des catégories B et C du fait du coût de la vie ; des disparités de régime indemnitaire entre départements voisins ayant une situation similaire ou avec l'administration centrale"*. Il est à noter également le vieillissement des effectifs. La pyramide des âges va se traduire par une accélération des départs à la retraite, ce qui pose la question du renouvellement des effectifs et du maintien des compétences avec les enjeux de GEPEC.

A titre d'exemple :

- DDT 12 : 43 % de l'effectif a plus de 56 ans et 16 % plus de 61 ans.
- DDT 24 : un tiers des effectifs (58 agents) pourrait potentiellement partir à la retraite en 2019.
- DDTM 44 : 37 % des agents ont plus de 55 ans.
- DDTM 66 : 46 % de l'effectif a plus de 55 ans.

**Pour l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, il est urgent d'engager rapidement un exercice de Gestion Et Prospective des Emplois et Compétences sur les postes et compétences tenus actuellement par des agents devant partir en retraite dans les trois à cinq ans.**

## UN ÉCHELON RÉGIONAL EN ROUE LIBRE

Les missions des DRAAF n'ont jamais été aussi peu claires ; désignées facilitatrices, coordonnatrices, expertes... Leur positionnement vis à vis des services instructeurs n'est pas statué. Elles ne sont pas services centraux déconcentrés comme la SDSI mais ont des experts nationaux, leur rôle et les moyens alloués sont les variables d'ajustement. Selon le poste, il y a du burn-out ou du bore-out en conséquence.

Dans ce contexte, tout comme dans les DDI, les RPS doivent être traités dans les DRAAF.

**Le niveau opérationnel des SRAL** est peu reconnu (les moyens ne sont pas au rendez-vous). Les négociations avec le gouvernement à propos du RIFSEEP le montre bien. La volonté de classer les inspecteurs intrants et de la protection des végétaux au plus bas niveau de valorisation des primes derrière les techniciens administratifs des SEA est un manque de reconnaissance des métiers techniques au sein des SRAL. Les difficultés des inspecteurs sont éludées par la hiérarchie. Les objectifs et la gestion des ETP priment sans trop se poser de questions. Formation express ou Pas de formation, pas d'équipement de protection adapté aux missions, pas d'information à la prise de poste sur les risques chimiques, non prise en compte des risques d'agressions. L'autonomie sans formation n'existe pas et que penser des chartes qualités qui permettent de faire croire que tout va bien. Quand le paravent tombera, il sera trop tard. Sans réaction du ministère, les difficultés de recrutement sur ces postes entraîneront dans un avenir proche une non réalisation des contrôles conditionnalité et par conséquent des refus d'apurement de l'Europe.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts devra se montrer vigilante et s'assurer que tout cela n'est pas orchestré avec habilité pour supprimer les missions techniques des SRAL.**

**Les services en charge de l'organisation des examens sont inter-régionalisés.** Le suivi des agents dont les missions vont disparaître doit être assuré. Nous y veillerons.

**Les missions des CPCM évoluent.** La fusion des BOP et la baisse drastique des effectifs pourraient justifier que l'Etat propose la mutualisation des moyens DRAAF/DREAL tel qu'elle s'effectue dans les DDI.

**Les effectifs des secrétariats généraux en DRAAF** connaissent des réductions drastiques. Conséquences : difficultés à tous les étages que ce soit dans le domaine de la gestion RH ou dans le domaine de la logistique avec des agents sous tension.

**Les SRISE** : L'opération du Recensement Agricole (RA) devrait se dérouler à l'automne 2020 avec une externalisation partielle.

L'inquiétude monte au sein des pôles collecte. Du fait de cette externalisation partielle, on peut craindre que l'intérêt des missions se trouve amoindri.

Par ailleurs, à ce jour, les agents ont peu de visibilité sur la volumétrie du travail qui sera à réaliser et la possible adéquation avec les effectifs présents dans les SRISE. La qualité du travail pourrait en être impactée.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts exige une stabilisation voire un accroissement des effectifs et le maintien des missions.**

**Une partie du « tronc commun » du RA** sera confiée à un institut de sondage (questionnaire par téléphone et sur internet). Les queues de collectes reviendront aux enquêteurs sur le terrain et aux pôles collectes des SRISE. Cela aura pour effet de concentrer les populations d'enquêtés difficilement joignables ou réticents sur les enquêteurs du réseau des SRISE (contacts plus difficiles et stressants).

Les « modules spécifiques » seront confiés aux enquêteurs recrutés et formés (e-formation et en présentiel) par les SRISE.

A l'autre bout de la chaîne, la valorisation des données, qui par son analyse permet l'accompagnement des politiques publiques, voit également ses effectifs remis en cause.

Ce d'autant que la suppression des ETP valorisation en DDT(M) a fait remonter les questions au niveau régional sans pour autant de moyen humain supplémentaire.

**La mission Système d'Information Géographique (SIG) en DRAAF** est depuis plusieurs années sans interlocuteur identifié au niveau national. Ceci qu'elle soit positionnée selon les régions au sein des SRISE(T) ou au sein du Service des systèmes d'information (SSI). Ses moyens humains sont réduits et ses moyens matériels limités (serveurs saturés et/ou en fin de vie) alors que son rôle est stratégique tant au niveau interne par le caractère transversal de son intervention auprès de l'ensemble des services de la DRAAF : (administration de données, accompagnement des SRAL en matière de plan d'urgence et de plans de surveillance, du Service Environnement (ICHN, MAEC...), du service Forestier (PRFB, ...), de la nouvelle mission (très chronophage) de diffusion du registre parcellaire graphique (RPG), de la mise en place du RGPD) que vis-à-vis des interlocuteurs extérieurs institutionnels ou autres.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande que la mission SIG au sein des DRAAF soit sanctuarisée et les effectifs dédiés soient maintenus voire renforcés afin que les DRAAF gardent leur propre compétence et capacité d'expertise technique en matière d'information géographique, outil indispensable à la compréhension des territoires et de leurs dynamiques.**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêt soutient la restauration du réseau des responsables SIG DRAAF avec à sa tête un animateur-coordonateur compétent en matière de politique d'information géographique.**

**Constat global** : A force de charger les services sans leur donner de moyens humains pour remplir leurs missions, on les pousse à donner à l'Administration des arguments pour se tourner vers l'externalisation sans les garanties de neutralité et d'égalité de traitement et de réponse à l'intérêt général.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande l'institutionnalisation du rôle des DRAAF dans l'architecture des missions du ministère.**

## **Préserver le dialogue social dans les services**

Quelle que soit l'issue du débat parlementaire sur le projet de loi dit de « La transformation de la Fonction Publique », l'UNSA rappelle son attachement au dialogue social nécessaire au bon fonctionnement des services et à l'accompagnement des agents dans leur carrière.

Cette exigence, partagée par l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts, suppose plusieurs conditions compte tenu du recentrage des CAP :

- L'obligation de mettre en place une instance de concertation au niveau local pour que les représentants des personnels puissent examiner en toute transparence les propositions des directeurs portant sur les actes individuels de gestion (mobilité, avancements, promotions).
- La définition de lignes de gestion claires, accolées à des chartes de gestion et à des critères et barèmes, pour examiner les mobilités, les avancements et les promotions.
- Le maintien d'une instance nationale d'arbitrage paritaire.

## **L'accès à une action sociale de qualité pour tous les agents du MAA**

### **ACTION SOCIALE**

Le constat récurrent des différences de prestations sociales, allant de 50 à 1000 euros par agents et par an selon les ministères, est une inégalité qui n'est plus tolérable.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande l'alignement de ces prestations sur un montant commun unique, interministériel et avec une revalorisation par le haut.**

### **ASMA**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts rappelle l'importance de l'Association dédiée à l'aide Sociale du Ministère de l'Agriculture, l'ASMA, et de ses structures départementales les ASDA.** Leurs actions en faveur d'une équité d'accès aux loisirs et d'une aide aux plus défavorisés sont nécessaires et doivent être conservées à tous les agents du MAA, quel que soit leur cadre d'emploi.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande la conservation du budget national dédié, établi par rapport au nombre d'agents relevant des corps du MAA, quelle que soit leur maison d'emploi, et la pérennisation des moyens nécessaires en département.**

**Elle demande à l'administration d'accorder à tous ses agents le bénéfice de l'action sociale ministérielle, qu'ils soient en poste au sein du ministère ou en PNA en structures interministérielles ou établissement public sous tutelle ministérielle.**

**Elle demande également que soit mis en place une coordination interministérielle avec les autres organismes sociaux en place, notamment en DDI, afin améliorer l'offre globale.**

### **COMPLEMENTAIRE SANTE**

Dans le cadre de ses obligations, le MAA a choisi de référencer 3 structures pour sa complémentaire santé.

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande que l'accès à l'offre référencée soit accessible à tous les agents du MAA, quelle que soit leur maison d'emploi, et que les modalités de contribution financière à ces organismes soient communiquées aux représentants du personnel.**

**L'UNSA Alimentation Agriculture Forêts demande que la participation du MAA en tant qu'employeur soit réévalué, conformément aux textes, pour que tous les agents du MAA puissent en bénéficier.**

## **Travailler sur les facteurs qui favorisent les mobilités inter-secteurs et interministériels**

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des agents, qui souhaitent construire un parcours professionnel dans les meilleures conditions matérielles et financières possibles, quelle que soit leurs positions administratives, l'UNSA Alimentation Agriculture Forêts est présente au sein des groupes de travail du ministère et en interministériel pour améliorer la situation des collègues en Position Normale d'Activités et défendre leurs droits.

## **Notre vie syndicale : une nouvelle étape doit s'ouvrir**

### **DES CONSTATS ET UN NOUVEAU CADRE**

Les enjeux auxquels notre fédération est confrontée nous obligent à accroître notre capacité à porter un regard lucide sur notre fonctionnement. Les nombreux départs à la retraite de nos secrétaires régionaux ou délégués d'ici 2022 nous obligent à réfléchir à notre fonctionnement et avenir.

L'interministérialité, notamment en DDI, les sections syndicales interministérielles et les collègues en PNA, décroisés ou détachés, exerçant des missions hors services du MAA ou en EPIC, sont des éléments qui ont complexifié la communication, la compréhension de nos instances et l'implication de nos militants.

Le futur Comité Social d'Administration, issu de la fusion des CT et CHSCT et le recentrage des attributions des CAP (suppression des compétences mobilité et promotions), vont modifier radicalement l'organisation du dialogue social aux niveaux ministériel et local. Le projet de loi sur la réforme de la Fonction Publique institue des CAP par catégories et non plus par corps, et modifie le rapport entre l'agent et son employeur.

Les sections syndicales seront également en première ligne. En raison du changement de paradigme des instances de concertation, nos pratiques syndicales sont appelées à se professionnaliser davantage afin d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, dès lors que les CAP ne traiteront plus des mobilités, avancements et promotions. Il faut donc impérativement faire la démonstration que les sections syndicales sont en capacité d'apporter localement aux agents des réponses à leurs attentes.

## **L'avenir**

### **L'ORGANISATION ET L'ADHÉSION**

Le syndicat vit à travers ses adhérents. Un effort systématique de campagne d'adhésions doit être porté, car c'est notre première force. Il faut amplifier notre audience et notre visibilité en organisant des réunions et des contacts réguliers avec les personnels.

Construire un syndicalisme d'adhérents est l'étape nécessaire pour créer un rapport constant et durable avec la hiérarchie. Le syndicalisme d'adhérents fonde sa légitimité non seulement sur les élections professionnelles mais aussi sur le nombre d'adhérents.

Il s'agit donc de mettre en synergie les équipes militantes dans la perspective des prochaines élections, avec une capacité d'adaptation liée à des périmètres ministériels qui pourraient évoluer et impacter notre fédération.

**C'est pourquoi, le SAP-MA, le SNITEAT, Génération Forêts et le Syndicat National des Personnels Techniques Forestiers (SNTF) s'engagent à créer les conditions et les outils nécessaires pour mettre en œuvre une nouvelle organisation syndicale, qui s'appuiera sur un réseau de militants renouvelés.**

**Ils s'engagent en outre à aborder rapidement le problème du champ syndical commun (filière technique) avec les moyens statutaires ou de fonctionnement adéquats et celui du périmètre syndical concerné (établissements, MTEs, Offices...) en envisageant de nouveaux modes d'articulation.**

## LE DÉVELOPPEMENT

**L'adhésion se maintiendra et ne se renforcera que si nous sommes en capacité d'apporter une valeur ajoutée.**

Il s'agit donc de relever plusieurs défis :

- Partager avec les adhérents nos valeurs de Solidarité et d'Égalité.
- Aider l'agent à rompre son isolement.
- S'organiser pour défendre individuellement et collectivement les intérêts de la communauté de travail et des agents qui la constituent.
- Inciter les personnels à s'exprimer sans craindre de quelconques représailles de la part de la hiérarchie dès lors que les revendications sont fondées et clairement exposées.
- Former notre réseau militant afin qu'il sache convaincre, débattre, et bien maîtriser les réalités du contexte national et local.
- Développer l'assistance juridique à un niveau adapté aux futurs impacts de la loi sur la transformation de la FP.
- Se préparer aux futures échéances électorales.



## Les membres du Bureau Fédéral

<b><u>Secrétaire Générale</u></b>	:	Martine HARNICHARD
<b><u>Secrétaires Généraux Adjoints</u></b>	:	Alain STEUX (en charge de l'environnement) Emilie CERISIER (en charge des SSA et des DRAAF)
<b><u>Trésorier</u></b>	:	Nicolas GOUGAIN
<b><u>Trésorière adjointe</u></b>	:	Géraldine FABIOUX-GOURON
<b><u>Secrétaires Nationaux</u></b>	:	Nathalie BERGS BOHAIN (en charge de FranceAgrimer) Jérôme CHAUR (en charge du site internet) Jacques DELCEY (en charge du site internet) Corinne LARENAUDIE (en charge de l'ONF) Dominique LE DILY (en charge de la veille réglementaire) Pierre MERCIER (en charge des SEA) Dominique PAQUET (en charge de l'ONF) Samuel PHELIPPEAU (en charge des SRAL) Sylvain PILLON (en charge du CNPF) Catherine STEPHANE (en charge de l'ASMA et des mutuelles)