



## **Election de la commission administrative paritaire du corps des attachés du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche de la ruralité et de l'aménagement du territoire**

### **Scrutin du 15 novembre 2011**

### **Bilan de notre action en CAP**

Les corps d'attachés ont été fusionnés il y a 5 ans et la FSU avait obtenu 1 siège au sein de la CAP comme la CFDT, FO, et l'UNSA.

Pour être plus forts face à l'administration, nous avons œuvré pour l'unité syndicale pour obtenir les dossiers des proposés avant les CAP, pour élaborer des listes alternatives, pour la PFR, etc...

Pour les CAP et les groupes de travail les élus FSU ont associé des militants de tous les secteurs et se sont coordonnés avec les élus FSU dans les autres corps (IAE, Secrétaires administratifs...)

Les représentants FSU agissent ensemble pour défendre la place des attachés dans les services, pour maintenir et faire reconnaître leurs qualifications, pour ne pas réduire le déroulement de carrière à un parcours obligé devant aboutir à un poste de management, pour dépasser les visions corporatistes.

### **Notre objectif : ensemble, faire reculer l'individualisation**

La FSU s'engage à défendre TOUS les agents. Leur soutien est fondé sur des valeurs, il n'est pas soumis à la détention d'une carte syndicale.

### **L'égalité des chances**

La FSU est guidée par un principe d'égalité de traitement des agents. Elle défend les droits individuels des personnels aussi bien que leurs intérêts collectifs. Aucun secteur, aucune fonction ne doivent être défavorisés.

### **Des élus actifs**

La FSU ne se contente pas de siéger en CAP. Elle les prépare activement. Elle examine tous les dossiers soumis aux instances. Elle demande des comptes à l'administration lorsque celle-ci élimine des dossiers. Elle signale les éventuels problèmes. Elle accompagne et soutient les agents en difficultés notamment du fait de la RGPP et relaie, y compris en CAP, l'action des militants de terrain.

La FSU, syndicat inter catégoriel et inter corps prépare les commissions avec les élus FSU des autres commissions. Ainsi, elle tient le même discours chez les IAE ou les attachés par exemple pour l'intégration des agents des offices.

La FSU informe tous les collègues des discussions avec l'administration tant en commission paritaire qu'en groupe de travail.

Par sa connaissance des dossiers, par ses argumentations fondées sur l'exploitation de l'état des corps (nombre d'agents par échelon, âges par échelons, situations de blocage actuelles ou prévisibles, ...), la FSU amène l'administration du MAAPRAT à changer de position ainsi sur la cotation des postes pour la PFR ou sur les ratios promus-promouvables même si nous regrettons des gains insuffisants.

### **La transparence dans les avancements**

La FSU réclame qu'il n'y ait aucun barrage par l'administration :

- Chaque promuvable doit pouvoir demander que son dossier soit examiné par la CAP.
- un barème basé sur des critères objectifs et transparents, connus de tous, doit être négocié
- La CAP doit examiner les demandes dans l'ordre de ce classement, l'administration devant justifier un éventuel refus d'avancement

### **Un droit à la mobilité**

Le gouvernement se targue de vouloir favoriser la mobilité en fusionnant les corps en mettant en place des directions départementales interministérielles, en mettant en place une loi « mobilité » mais la seule chose qu'il cherche réellement c'est de faciliter les restructurations consécutives à la démolition du service public.

Aujourd'hui, le frein à la mobilité, ce sont les réductions d'effectifs, les restructurations des services, les remises en

cause des missions. La gestion comptable des emplois, les compteurs respectifs des ministères ou établissements publics, l'individualisation et le non respect des statuts, la généralisation d'une certaine polyvalence favorisant la multiplicité des candidatures, ce sont ces éléments qui rendent les mobilités un vrai parcours du combattant ... et qui réduisent le rôle de vos représentants en CAP dans le choix des candidats.

La FSU réclame que tous les postes vacants soient publiés. Elle a obtenu que les postes de centrale soient déclarés vacants mais il reste beaucoup de progrès à faire : trop de décisions sont prises avant la tenue des CAP.

De réels progrès sont aussi nécessaires pour les mobilités vers le MEDDTL.

Nos critères pour les mutations sont les suivants : prise en compte de critères objectifs (anciennetés, situation familiale et problèmes de santé, etc.), contre la priorité systématique donnée au choix du chef de service d'accueil, pour une réelle possibilité de défense des agents lors des arbitrages inter-corps et interministériels.

## Contre la PFR, la valorisation du travail en équipe

Contre l'évaluation individuelle et la fixation d'objectifs individuels, la FSU est opposée au système de la PFR. Pour autant, elle a négocié sa mise en place pour les attachés en essayant de tirer par le haut toutes les fonctions.

Nous n'avons pas obtenu la reconnaissance des technicités, la part belle ayant été faite à l'encadrement. Nous n'avons pas obtenu la compensation ad vitam des pertes dans le changement de système de primes. (voir nos comptes rendus des CAP de Juin et de septembre 2011)

S'agissant de l'enseignement, **toutes les organisations syndicales élues à la CAP** ont soutenu le relèvement indispensable de ce secteur. Nous n'avons toutefois pas obtenu :

- Que les agents logés bénéficient de la totalité de la part fonctions (Il convient de rappeler que les agents logés paient leur logement par des astreintes de nuit, de weekend et de vacances qui peuvent être très nombreuses si l'équipe logée est réduite ; le logement peut être inadapté à la composition de la famille et inconfortable s'il est coincé entre les internats et les salles de classes sans compter la pression de ne jamais sortir du boulot.)
- La reconnaissance au même niveau d'encadrement qu'en services déconcentrés ou en centrale. (En effet, pour une part fonction à 4, dans les SD, il faut encadrer + de 15 personnes, ce qui est le cas de quasiment tous les attachés en EPLEFPA.)

Pour le prochain mandat, La FSU s'engage à soutenir et faire évoluer en priorité les primes de ceux pour lesquels la PFR se traduit par une perte notamment les informaticiens.

Elle demande de revoir la cotation des postes des experts: informaticiens, juristes, délégués régionaux de formation, agents comptables, animateurs de réseau, contrôle de légalité, contrôleurs de gestion etc...

Elle œuvrera pour que l'écart avec les chefs de service soit à minima réduit. Ceci est d'autant plus indispensable que nous craignons qu'à l'avenir les attachés chefs de service soient portion congrue.

Pour tous, elle revendique un alignement sur les IAE.

## Une vraie formation

Des moyens en temps et en finances doivent être alloués à la formation continue.

Les formations de prise ou de changement de poste doivent être assurées même si les agents sont nommés en centrale ou en SD, même lorsqu'ils sortent des IRA.

Les formations aux évolutions des métiers ne doivent pas être prises sur le droit individuel à la formation. Lequel doit être effectivement mis en place.

La formation continue doit pouvoir instituer des unités de valeurs et porte-feuilles de compétence que l'on pourrait faire valider en vue de changement de métiers ou de promotions non seulement dans la fonction publique mais aussi en externe. Chacun doit pouvoir s'il le souhaite bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience qui aboutit à des reconnaissances de diplômes.

## Des moyens pour le service public

La FSU combat la RGPP, outil de casse du service public, outil de casse de ses personnels.

La FSU mobilise collectivement les agents par exemple lors des projets de regroupements des informaticiens dans les préfectures.

Elle les accompagne lorsqu'ils sont en souffrance.

Elle revendique l'ARRÊT des suppressions d'emplois.

## En centrale

Après de multiples réorganisations, de nouveaux travaux dits de « rationalisation » des fonctions support sont prévus pour cacher de nouvelles suppressions d'emplois. Dans un premier temps, c'est le service des pensions qui s'en va dans une structure interministérielle.

**Les directions départementales des territoires (DDT et DDTM):** structures interministérielles sans lien direct avec les ministères, sous la coupe directe des Préfets. Un caractère de proximité de plus en plus remis en cause et l'abandon de certaines missions, par la suppression d'unités territoriales. Depuis la création des DDT-M, c'est par petits bouts que les missions sont peu à peu transférées en préfecture ou remontées au niveau régional, générant une instabilité permanente et anxiogène pour les agents et une inefficacité pour le service public. De plus, la réduction des effectifs étrangle littéralement les services, rendant les conditions de travail de plus en plus dégradées.

**Les directions départementales des populations (DDPP et DDCSPP) :** véritable bric-à-brac de missions sans réelle cohérence entre elles. A la création des DDPP – DDCSPP, s'ajoute la réduction des effectifs de contrôle de la sécurité alimentaire (missions en abattoirs) et les projets de mise en place généralisée de contrôle de 2ème niveau, le

transfert des certificats à l'export et de pans entiers de la santé animale vers les vétérinaires privés. De graves incertitudes et interrogations pèsent sur le maintien des missions ICPE en DDPP-DDCSPP et sur le recours grandissant à des organismes certificateurs pour l'instruction des dossiers et le contrôle des installations.

Le lien santé animale / hygiène alimentaire constituait une originalité des DDSV pour garantir une véritable sécurité alimentaire. Déjà mis à mal depuis des années par les restrictions budgétaires successives et l'abandon ou le transfert de missions vers le privé, la création de la DDPP-DDCSPP ne fait qu'accélérer et amplifier les risques.

**Les DRAAF :** réduction, voire suppression des missions techniques et des capacités internes d'expertise dans les SRAL, développement de la délégation de missions publiques au privé, désengagement de l'État des politiques forestières, menaces sur les services SRISE (projet politique de regroupement des services de statistiques ... sous couvert de mieux évaluer les chiffres de l'immigration !),

**Les DREAL :** abandon des missions techniques des ex DIREN, comme l'hydrométrie, la qualité des eaux et l'hydrobiologie, avec la disparition des derniers laboratoires, éloignement accru du terrain par une vision administrative et dogmatique de l'échelon régional, réduction de l'intervention de l'État dans l'inspection des établissements classés pour la protection de l'environnement (modification des seuils entre régimes, nouveau régime d'enregistrement, tâches confiées au privé, ...).

**Les missions supports :** Alors que les réformes dans le secteur comptable sont un échec tel que des expérimentations de retour en arrière sont prévues, les projets de migration vers les préfectures continuent : en premier lieu les informaticiens des DDI mais ces projets concernent aussi les DRAAF pour les fonctions ressources humaines, logistique, analyse et évaluation des politiques publiques, etc.

En prime la gestion du stress des personnels, de multiples réunions d'organisation- désorganisation, dans un sens puis dans l'autre.

**ASP, FAM, INAO, ODEADOM :** menaces permanentes sur l'avenir de ces établissements, sur les missions réalisées pour le compte de collectivités ou de l'État, avec une mise en concurrence avec des prestataires privés, ... la titularisation revendiquée par les personnels et leurs organisations syndicales réduit la précarité des personnels mais rend la porte ouverte à plus de mobilités contraintes en accompagnement de restructurations futures.

**Dans l'enseignement,** la filière administrative est reconnue sinistrée même par l'administration (voir rapport du CGAER de septembre 2011), les fusions d'établissement dans le technique comme dans le supérieur, les mutualisations entre centres prônées par le CGAER (qui sont au demeurant déjà faites) ne sont pas de nature à enrayer la fuite des attachés de l'enseignement.

Notre priorité est que la dotation d'objectifs actuelle des établissements soit entièrement revue. Depuis un certain nombre d'années, elle est sans rapport avec la réalité des tâches à exécuter. La FSU s'est battue durant 18 mois pour obtenir la dotation d'objectifs actuelle des établissements et exiger un espace de négociations. La première réunion de travail a enfin eu lieu en juillet 2011 et nous sommes vigilants à ce que les travaux se poursuivent."

Et nous opposons à toute externalisation des tâches.

### **Un plan de titularisation pour tous**

Pour la FSU, la lutte contre la précarité constitue une priorité de l'action que nous conduisons au quotidien, tant localement, régionalement que nationalement. Il y a encore beaucoup trop de précaires, surtout dans l'enseignement et tout particulièrement parmi les gestionnaires. Nous voulons la mise en œuvre d'un plan de titularisation permettant à tous, quel que soit l'emploi occupé : administratif, technique ou enseignant, en centrale, en services déconcentrés, dans l'enseignement ou les offices. Nous demandons au MAAPRAT la création des supports budgétaires nécessaires : le nombre prévu par l'administration ne permettrait de titulariser que 10% des contractuels en 2012 !

**Nous nous battons pour obtenir satisfaction.**

## **La titularisation des agents des ASP, FAM, INAO, ODEADOM et l'intégration des agents de l'ex ONIC dans le corps des attachés.**

La titularisation des agents des offices est une vieille revendication de la FSU, de la CGT et de la CFDT. Les actions de mobilisation (information, tenues d'AG, grèves, ...) initiées par la FSU et la CGT et rejointes par la CFDT ont débouché sur des négociations auxquelles ont participé les organisations syndicales présentes dans les offices et au MAAPRAT : CFDT, CGT et FSU.

A l'occasion de la création de l'ASP et de FranceAgriMer, nous avons obtenu que la titularisation dans les corps du ministère chargé de l'agriculture soit proposée aux agents qui relevaient de statuts d'emploi permanent spécifiques aux établissements (statut CNASEA, statut commun Offices).

Nous avons notamment obtenu que la titularisation puisse avoir lieu dans le corps des IAE, face à l'administration qui entendait limiter l'accueil des agents de catégorie A au seul corps des attachés. Nous avons obtenu que la durée des services exercés dans ces statuts soient validée comme durée de service effectuée dans les corps d'accueil, ce qui traduit une reconnaissance des qualifications et des niveaux acquis et permet d'accéder aux avancements sans délai. Nous avons obtenu que la titularisation se fasse, y compris dans le grade d'avancement pour limiter la perte indiciaire subie par les agents titularisés. Il convient de noter que cela n'enlève rien aux autres puisque les avancements de grade se font au prorata des promovables.

Les textes d'intégration que nous avons négociés prévoyaient que les fonctions déterminaient le corps d'accueil.

La FSU a organisé des informations des personnels des ex-offices sur le reclassement qu'ils pouvaient obtenir afin qu'ils

puissent opter pour le corps des attachés ou celui des IAE en toute connaissance de cause.

Dans les groupes de travail mixtes IAE et Attachés, la FSU a soutenu toutes les demandes des personnels qui avaient des fonctions mixtes et pour lesquels l'administration émettait un avis inverse à la demande. Les dossiers individuels ont été présentés à l'administration principalement par la FSU et la CFDT. Les CAP ont entériné le travail précédent. A la CAP des attachés toutes les organisations syndicales ont joué le jeu.

Il n'en reste pas moins que la titularisation dans le corps des attachés se traduit pour la plupart des agents titularisés par une perte indiciaire importante même si elle est moindre que dans le corps des IAE.

Parallèlement, les fonctionnaires des corps de l'ex-ONIC ont aussi été intégrés dans les corps du MAAPRAT en pouvant opter pour le corps des attachés s'ils avaient des fonctions administratives ou mixtes.

Nos collègues sont maintenant des attachés à part entière, ils ont les mêmes droits et devraient se voir appliquer les mêmes modalités de gestion que l'ensemble des agents du corps. Ce qui n'est toutefois pas encore le cas, car ils ne connaissent pas le montant de la PFR qu'ils recevront et les simulations faites par leurs directions respectives ne sont pas encourageantes !

Nos représentants à la CAP des attachés veilleront à ce que l'égalité de traitement soit totale : rémunérations, accès à la mobilité choisie, déroulements de carrière, reconnaissance des qualifications, etc.

**VOTER pour la liste FSU, c'est voter pour une organisation qui a soutenu les personnels tout au long du processus de la titularisation et pas seulement lors du vote final de la CAP d'intégration.**

## Des progrès pour tous les attachés

- Une revalorisation de l'ensemble de la grille et non le seul premier échelon comme le prévoit le CIGEM
- Un corps à deux grades, intégrant l'espace indiciaire du statut d'emploi des chefs de mission au sommet du grade d'attaché principal, jusqu'à la hors échelle B (identité avec les A+). Et non un 3ème grade fonctionnel comme le prévoit le CIGEM
- Un droit réel au déroulement de carrière pour toutes et tous : chacun doit pouvoir atteindre l'indice terminal du corps avant son départ en retraite, conformément à l'esprit du Statut Général de la Fonction Publique.
- Une amélioration des promotions de B en A en revoyant le dogme de la mobilité afin que tous puissent avoir des chances.
- Une amélioration des promotions (toutes voies confondues) dans les corps dits A +

## Quelques bonnes raisons de voter FSU

Les candidats sont présentés sur liste syndicale. Le positionnement, les pratiques et actions de l'organisation concernée sont donc à prendre en compte dans son choix. **Voter FSU**, c'est voter pour des syndicats :

- Alliant **l'action, les propositions et la négociation**
- **refusant tout corporatisme** et regroupant toutes les catégories de personnels du MAAPRAT.
- **défendant les agents à partir de critères objectifs**, syndiqués (à la FSU ou non) ou non syndiqués.
- **présents dans tous les secteurs** : centrale, DDT, DDSPP, DRAAF, enseignement technique, enseignement supérieur, ex-offices et se coordonnant pour défendre ensemble tous les agents
- **défendant la réalité de la carrière des personnels** en activité ou en en détachement,
- **attachés à un syndicalisme défendant les droits de tous les salariés et un projet de société solidaire** où le service public est le garant de l'égalité
- **défendant l'action intersyndicale** parce que, tous ensemble, on est plus fort face à l'administration et à un gouvernement qui multiplie les offensives contre les fonctionnaires et les services publics.

## Les candidat-e-s de la FSU

### Attaché Principal

Pascale LARROUTIS – EPLEFPA Castelnau Le Lez  
pascale.larrouitis@educagri.fr

Marie-Claire HAMON – DRAAF AQUITAINE  
marie-claire.hamon@agriculture.gouv.fr

Eric DUMOND – Administration centrale : Mission Défense  
eric.dumont@agriculture.gouv.fr

Françoise SAOUT – EPLEFPA La Roche-sur-Foron  
francoise.saout@educagri.fr

### Attaché

Valérie GOURVENNEC – ODEADOM Montreuil  
valerie.gourvennec@odeadom.fr

Julie GAUME – EPLEFPA Hte Corrèze Neuvic  
julie.gaume@educagri.fr

Céline GRANET – ASP Aquitaine  
celine.granet@asp-public.fr

Sylvie GUILLOU – DDTM 35  
sylvie.guillou@agriculture.gouv.fr

## Le 15 novembre 2011 VOTEZ FSU

**Dès réception de votre matériel de vote : il doit être arrivé à l'administration centrale avant le 15/11/2011**

**Pour plus de renseignements** demandez nous les comptes rendus des CAP

**Sites INTERNET :**

**[www.snetap-fsu.fr](http://www.snetap-fsu.fr)**

**[www.sygma-fsu.org](http://www.sygma-fsu.org)**