

Consultation générale des personnels du MAA et de ses Etablissements Publics

le 6 décembre 2018



**Ces femmes, ces hommes,
ces métiers qui font le service public
au Ministère de l'Agriculture
et de l'Alimentation
et de ses Établissements Publics**

**Pour les quatre prochaines années,
avec l'UNSA, on s'occupe de moi pour la défense
de mes droits dans les instances de concertation**

Avec l'UNSA, je dénonce :

- **Le rattachement éventuel des fonctions support de ma direction au secrétariat général de la Préfecture qui couperait le lien avec mon Ministère d'origine.**
- **La remise en cause éventuelle des attributions des CAP (mobilité, avancement, promotion), clef de voûte de la défense de mes droits et de la transparence des décisions après 2022.**
- **La fusion éventuelle des CT et CHSCT qui ne répondra pas à la dégradation de mes conditions de travail dans mon service après 2022.**
- **La suppression des postes dans l'ensemble des services du MAA et de ses établissements publics.**
- **La rareté des postes ouverts à la mobilité qui engendre de la concurrence entre les agents.**
- **Un suivi irrégulier de l'accompagnement individualisé de mon parcours professionnel par mon IGAPS.**
- **L'absence de perspectives de ma carrière.**
- **L'abandon progressif des compétences et de l'expertise : l'Etat est dans l'incapacité d'anticiper le besoin d'experts techniques. Le non renouvellement des départs à la retraite et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles et/ou structurelles conduisent à un très sérieux déficit de mémoire et de transmission des savoir-faire dans mon service.**

**Le service public n'est pas une charge
mais une chance**

**Je vote et fais voter UNSA
le 6 décembre 2018**





Avec l'UNSA, je revendique :

- **Une RH de proximité** dans mon service pour le suivi de ma carrière.
- **Le maintien des attributions des CAP** où le rôle des organisations syndicales est indispensable afin d'éviter le «favoritisme et le clientélisme».
- **Le maintien des CT et CHSCT** qui permettent d'améliorer le fonctionnement de mon service, de veiller à ce que je bénéficie de conditions de travail décentes et protectrices de ma santé et de ma sécurité.
- **Un traitement équitable de ma carrière** quelle que soit l'origine de mon affectation (services du MAA, de ses établissements publics et des autres ministères ou Fonctions Publiques).
- **Un accompagnement de ma carrière** par des plans de requalification et de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre d'une Fonction Publique de l'Etat organisée par filière de métiers et par niveau de recrutement.
- **L'accès à une offre de formation diversifiée** sans pour autant confondre interministérialité et polyvalence. Les formations métiers doivent maintenir un haut niveau d'expertise et ne peuvent être organisées que par le niveau ministériel.
- **La mise en place de parcours de carrières attractifs** de manière à préserver les compétences techniques.
- **Une amélioration de la fluidité des mobilités** entre secteurs d'emplois, ministériels, interministériels, établissements publics, intra Fonctions Publiques et à tous les niveaux.
- **Des entretiens réguliers entre les IGAPS et les agents** afin que ces derniers soient clairement informés de leur situation professionnelle et des possibilités qui s'offrent à eux.
- **La mise en place d'un nouveau plan GPEEC** afin d'anticiper la gestion de l'allongement des carrières et assurer l'employabilité dans les meilleures conditions possibles des agents tout au long de leur vie professionnelle.

Avec l'UNSA, j'affirme qu'il n'y a pas d'autres voies praticables que la démocratie sociale dans les services. C'est la condition essentielle pour que la communauté de travail soit pleinement investie dans ses missions ; un contrat entre les agents et la hiérarchie !

Aujourd'hui, dans le contexte actuel, le dialogue existant est trop souvent un rapport de force généralement au détriment des agents. Le dialogue social doit s'apparenter à de l'écoute sociale.

La prise de décision ne peut se faire sans les relais de concertation avec les agents que sont les CT et CHSCT.

Les objectifs et les enjeux de la vie interne des services doivent être clairement annoncés et âprement négociés.

Cette démarche sous tend que les organisations syndicales soient totalement associées aux réformes.

Le dialogue social nécessite également une implication des chefs de service et de l'encadrement de proximité.

Ce qui n'exonère nullement les responsabilités du directeur. Il appartient au directeur lui-même d'incarner et de s'investir dans le dialogue social car cela fait partie de sa mission et de sa responsabilité managériale. Quand le directeur est réputé distant, peu accessible et peu ouvert, l'expérience montre qu'il est quasiment impossible de conduire un dialogue social convenable et abouti.

**L'UNSA n'est ni une organisation syndicale complaisante,
ni une organisation syndicale d'opposition systématique**

**Je vote et fais voter UNSA
le 6 décembre 2018**

le **service**

public

au **coeur**

du **MAA**

