



Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation  
78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP  
☎ 01.49.55.55.31 ou 56.04  
[unsa-sap.syndicats@agriculture.gouv.fr](mailto:unsa-sap.syndicats@agriculture.gouv.fr)  
[sniteat-unsa@agriculture.gouv.fr](mailto:sniteat-unsa@agriculture.gouv.fr)  
<http://agrifor.unsa.org/>

Paris, le 29 mai 2019

## COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA CAP des Techniciens Supérieurs du 29 mai 2019

### Représentaient l'UNSA

Martine HARNICHARD	DDCSPP Meuse	06.28.89.29.03	<a href="mailto:martine.harnichard@meuse.gouv.fr">martine.harnichard@meuse.gouv.fr</a>
Olivier PIHOU	IGN Nancy	03.57.29.15.50	<a href="mailto:olivier.pihou@ign.fr">olivier.pihou@ign.fr</a>
Estelle DEVANLAY	DDT Marne	03.26.70.81.84	<a href="mailto:estelle.devanlay@marne.gouv.fr">estelle.devanlay@marne.gouv.fr</a>
Nicolas BIDEAUX	DDCSPP Indre	02.54.48.57.44	<a href="mailto:nicolas.bideaux@indre.gouv.fr">nicolas.bideaux@indre.gouv.fr</a>
Emilie CERISIER	DRAAF Pays de la Loire	06.82.64.45.19	<a href="mailto:emilie.cerisier@agriculture.gouv.fr">emilie.cerisier@agriculture.gouv.fr</a>
Magali BORRE	DDT Moselle	07.61.11.90.07	<a href="mailto:magali.borre@moselle.gouv.fr">magali.borre@moselle.gouv.fr</a>
Samuel PHELIPPEAU	DRAAF Pays de la Loire	07.63.12.70.65	<a href="mailto:samuel.phelippeau@agriculture.gouv.fr">samuel.phelippeau@agriculture.gouv.fr</a>

En préambule, une déclaration unitaire a été lue concernant le démantèlement de cette instance paritaire. Vous la trouverez ci-après.

### DECLARATION UNITAIRE



## CAP : changement de cap !

Les CAP ont montré leur utilité dans les relations sociales.

Par exemple, au ministère de l'agriculture, ce sont des dizaines d'élus mobilisés plusieurs fois par an afin de garantir une égalité de traitement entre les agents, faire respecter des règles communes indépendamment des services et des établissements employeurs, proposer des améliorations, et alerter l'administration sur des dysfonctionnements ou des situations sensibles.

Le projet de « loi de transformation de la fonction publique » entend démanteler cette instance paritaire pour laisser place à une gestion dans la plus grande opacité, à des hiérarchies seules décisionnaires de l'avenir des agents et de leur carrière.

C'est un changement de paradigme qui en dit long sur le déni du gouvernement pour le dialogue social. C'est aussi déconstruire une organisation sociale et collective qui a démontré son bon fonctionnement depuis des décennies.

De plus, les déclarations de certains députés sur « la fin de l'arbitraire syndical » sont une injure pour nos élus, représentants les agents, mais c'est également un signe de décomplexion assumée, inacceptable.

Aussi, nos organisations syndicales poursuivent leur mobilisation contre la « loi de transformation de la Fonction Publique », et pour le respect des statuts et des droits des personnels dans le but d'assurer aux usagers un service public juste et efficace.

## **DECLARATION LIMINAIRE DE L'UNSA**

### **Co-construisons l'avenir**

**L'UNSA rappelle son attachement au dialogue social nécessaire au bon fonctionnement des services et à l'accompagnement des agents dans leur carrière.**

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

#### **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 demande depuis plusieurs années une augmentation des moyens humains afin d'assurer ces missions.**

**Pour l'UNSA, la gestion des crises exige une gouvernance claire, car il n'est pas rare que "les alertes sanitaires mettent en cause des opérateurs installés dans plusieurs départements".**

#### **Abattoirs**

Un groupe de travail sur l'attractivité des postes en abattoir s'est tenu dernièrement. Nous avons pu prendre connaissance du plan d'action du MAA sur les recommandations de l'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM), enfin !

L'UNSA attend beaucoup des prochaines réunions.

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

La logique de destruction du service est amorcée. Une partie des aides du second pilier est gérée par les conseils régionaux. Devant la baisse des effectifs des SEA, l'administration propose la création de réseaux d'instructeurs au niveau local. En clair, l'ASP va participer à l'organisation du travail dans les SEA. En groupe de travail le 16 avril, il nous a été confirmé qu'une dotation financière supplémentaire sera attribuée à l'ASP pour créer des nouveaux postes. Quels sont vraiment les objectifs de ces mesures ? Pourquoi ne pas recruter à nouveau dans les SEA pour faire face à la charge de travail ?

## Les opérateurs ministériels

La recrudescence du recrutement de contractuels au sein des opérateurs ministériels ne peut que renforcer l'objectif de suppression de fonctionnaires.

La conséquence est une précarisation sociale grandissante ainsi qu'une perte de compétences.

### **FranceAgriMer (FAM) :**

Certains collègues techniciens FAM ont été intégrés dans le corps des TSMA sur des faibles échelons. De ce fait, ils ne peuvent pas passer l'examen professionnel de chef technicien (5<sup>ème</sup> échelon) mais uniquement l'examen professionnel IAE.

L'UNSA trouve cette situation injuste car ils sont chez cet opérateur depuis 20 ans.

### **Agence de Service et de Paiement (ASP)**

**Pour l'UNSA, 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'ONF

L'ONF est devenu structurellement déficitaire en raison pour partie de la non-revalorisation du versement compensateur de l'Etat. L'endettement approche les 400 millions d'Euros.

Devant cette situation, la direction de l'ONF cherche à diminuer la masse salariale. Malgré l'engagement de l'Etat à stabiliser les effectifs entre 2016 et 2020, il est annoncé une suppression d'effectif de 226 postes en 2019.

**L'UNSA dénonce cette manœuvre.**

**Un énième rapport est en attente. Celui-ci doit contenir rien de moins que des propositions visant à ce que l'ONF atteigne « ...un équilibre structurel des recettes et des dépenses. » !**

Vu au travers des prérogatives de cette CAP, l'ONF est toujours plus un horizon inaccessible pour les TS qui seraient intéressés pour aller y enrichir leur parcours professionnel. La direction générale poursuit dans sa volonté et ses pratiques visant à n'ouvrir aucun ou un strict minimum de postes aux TSMA.

## L'IGN

Nouvelle année de réorganisation et toujours pas de visibilité pour les agents. C'est un vrai gâchis !

Le CHSCT a commandité un rapport auprès d'un cabinet externe (SECAFI). La cour des comptes a fait deux recommandations. Ou en est l'IGN ?

A quand une vraie reconnaissance des tâches multiples, complexes et dans des conditions de déplacements quasi permanent pour les agents de terrain ? A quand une vraie politique de reconnaissance sur le plan technique ainsi que managérial pour les encadrants forestiers ?

L'UNSA veut des réponses.

### **L'Institut Français du Cheval et de l'Equitation (IFCE) :**

Les agents de l'IFCE sont toujours dans la tourmente et l'incertitude.

La diminution des agents est assumée par la DRH et doit se poursuivre à hauteur d'environ 40 ETP /an.

La création d'un projet d'Etablissement qui se veut à première vue rassurante, exclut les agents hors COP (Contrat d'Objectif et de Performance) qui sont contraints de se trouver une autre voie.

L'IFCE risque de se retrouver comme un établissement vidé de son sens dans quelques années...

Est-ce une volonté du MAA ?

Avez-vous des garanties sur l'avenir de cet établissement ? Que pouvez-vous annoncer pour rassurer les agents sur cet Institut Technique reconnu ?

### Les DDI en pleine tourmente

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

**Il est urgent de s'orienter vers une gestion beaucoup plus humaine.**

Aujourd'hui, les objectifs et la gestion budgétaire des ETP priment sur la qualité de vie au travail des agents. Un courrier a été adressé au MAA lui demandant de se positionner sur le transfert des agents ICPE de l'Île de France vers le MTES. Les agents ont besoin d'une réponse claire et précise. Pouvez-vous nous donner votre position ?

### DRAAF : un échelon régional en roue libre

En SRAL, la volonté de classer les inspecteurs intrants et de la protection des végétaux au plus bas niveau de valorisation des primes est un manque de reconnaissance des métiers techniques au sein des DRAAF. Les difficultés des inspecteurs sont éludées par la hiérarchie. Formation express ou pas, l'autonomie sans formation n'existe pas. Quid des chartes qualités qui permettent de faire croire que tout va bien.

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

**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. Quel sera l'intérêt des missions qui se trouveront amoindries ?

### BREXIT

L'Etat cherche à faire valider des textes dérogatoires qui conduiraient à considérer le samedi, le dimanche et les jours fériés comme des jours travaillés ordinaires.

**Malgré les compensations proposées par l'administration (revalorisation des heures de nuit pour les catégories B en charge de contrôles sanitaires et phytosanitaires), l'UNSA juge insuffisantes ces mesures et continuera à se battre pour une meilleure prise en compte de ces cycles de travail.**

### RIFSEEP

La mise en place du RIFSEEP se fait dans une logique budgétaire et comptable sans tenir compte des compétences et des métiers des agents.

Dans la cartographie des groupes présentée par l'administration, des agents exerçant des missions de terrain se retrouvent classés dans le même groupe que les techniciens stagiaires.

**L'UNSA s'interroge sur l'intérêt d'une telle réforme qui va diviser le corps des techniciens selon des critères arbitraires en ne tenant pas compte des technicités et de la pénibilité des postes.**

Des postes risquent de ne plus être pourvus, mettant en péril certaines missions et pourrait conduire au non-respect des directives Européennes allant jusqu'au refus d'apurement.

**L'UNSA craint un blocage des mobilités lié à un différentiel indemnitaire entre les postes.**

L'UNSA remercie les agents du bureau de gestion pour leur travail.

## **REPONSES DE L'ADMINISTRATION**

### **PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Le texte n'est pas stabilisé à ce jour. On attend une version définitive, avec ou sans amendements, dans quelques semaines. Des décrets et arrêtés devront ensuite être pris.

Il est prévu un groupe de travail pour décliner et mettre en œuvre ces textes.

Le MAA est toujours attaché au dialogue social.

### **LE RIFSEEP**

Un groupe de travail est prévu le 3 juillet prochain pour une présentation de la cartographie et des barèmes proposés. C'est un changement important pour le corps des techniciens.

### **BREXIT**

C'est un sujet d'urgence, mais qui ne rentre pas dans le champ de compétence des CAP. Un travail étroit entre la DGAL et les DRAAF concernées est réalisé. Il faut trouver des solutions pérennes pour les futurs postes. A ce jour, 10 ETP ont été pourvus, dont 7 par des TSMA, sur les 40 prévus.

### **CORPS TSMA**

Le MAA a travaillé sur la thématique de la formation avec l'INFOMA. La rénovation du cursus de formation devrait aboutir à l'issue du Conseil d'Administration du 20 juin.

Le plan de requalification est jugé prioritaire par le Ministre.

### **MOBILITE : REGLE DES 3 ANS**

Concernant les mobilités, la règle de gestion des 3 ans paraît un juste équilibre par rapport à l'investissement de la structure. Elle vise l'intérêt du service. Des exceptions sont faites quand des éléments probants ou des événements sociaux justifient le départ. Les services rencontrent des difficultés à fonctionner lors de départs à un an, 1 an ½ ou 2 ans dans le poste. Cette règle pourrait être inscrite dans la prochaine loi de transformation de la Fonction Publique.

Un équilibre peut être trouvé selon les situations, notamment les restructurations de service. L'administration est à l'écoute. Il n'est pas possible de parler dans l'absolu, ni de répondre de façon générale.

### **CANDIDATURE DES TSMA SUR DES POSTES INGENIEUR COTE 2**

En principe, cette demande est irrecevable, mais des cas spécifiques pourront avoir un avis favorable, si le poste est non pourvu et qu'un accompagnement est possible sur le poste.

Cette classification a un sens et doit être expliquée aux agents pour une meilleure transparence.

### **ZUS**

Deux groupes de travail ont eu lieu sur ce sujet. Les protocoles sont prêts à partir, en priorité pour les agents partant à la retraite.

### **ABATTOIRS**

Attractivité : le ministère est conscient des difficultés d'attractivité et des conditions de travail dans les abattoirs.

Fermeture : l'Administration a des difficultés pour connaître la date exacte de la fermeture d'un abattoir, étant donné que c'est l'abatteur qui en prend la décision. En cas de fermeture d'un abattoir, la DGAL essaie de repositionner les agents rapidement sur des postes pérennes, mais qui peuvent occasionner des changements importants dans la vie des agents (augmentation des délais de route, déménagement, garde d'enfant, etc...).

19 abattoirs ont fermé entre 2017 et 2019, impactant entre 30 et 40 agents.

## **RENOIRH**

La bascule se fera entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juillet 2019. Des tests sont en cours.

L'administration a déclaré qu'il n'y aura pas de problème concernant les paies. Pour les agents externes, la prise en compte se fera le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## **RESYTAL**

Une possibilité d'ouverture de RESYTAL aux services communaux d'hygiène n'est pas exclue par la DGAL. Une clarification est nécessaire.

## **CHARTE DE GESTION DU CORPS**

En lien avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, chaque ministère devra définir des lignes directrices de gestion par corps de manière transparente, avant d'être validées par le Comité Social d'Administration (en remplacement du Comité Technique Ministériel).

La mise en place de ces chartes débutera au 2<sup>ème</sup> semestre 2019.

## **OPERATEURS : ONF, IGN, IFCE, ASP, FAM**

Aucune réponse n'a été apportée à nos questions.

## **AUTRES SUJETS A L'ORDRE DU JOUR**

### **MOBILITES**

MUTATIONS INTRA-DEPARTEMENTALES et MUTATIONS DANS L'INTERET DU SERVICE  
DEMANDES DE CHANGEMENT DE SPECIALITE

### **INTEGRATIONS**

DANS LE CORPS DES TECHNICIENS SUPERIEURS (SA du MAA accueillis en détachement)  
DANS LE CORPS DES TECHNICIENS SUPERIEURS (autres corps)

### **DETACHEMENTS**

DEPART EN DETACHEMENT DE TS DANS LE CORPS DES SA  
DEPART EN DETACHEMENT DE TS DANS LE CORPS DES TFR

### **ACCUEIL EN DETACHEMENT**

DANS LE CORPS DES TSMA SUPERIEURS (AUTRES CORPS)

### **TITULARISATIONS**

DANS LE CORPS (1<sup>ER</sup> GRADE)

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS  
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA  
(Coordonnées au début du compte-rendu)**

**VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAA**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

**OU CONTACTER LA PERMANENCE**