



Cfdt:

SPAGRI

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Rapport d'orientation

SPAGRI-CFDT
SYNDICAT DES PERSONNELS
DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE



Rapport d'orientation 2021-2025

Présenté par le conseil syndical sortant

Préambule

La reconquête de la présence de la CFDT au sein des CAP¹ des corps techniques était l'objectif n° 1 de la précédente mandature. Objectif parfaitement réalisé grâce à une stratégie d'alliance équilibrée et à l'amélioration constante de notre communication au travers d'un nouveau site internet, ainsi qu'à la professionnalisation de notre permanence, plus réactive et pertinente pour apporter un appui aux agents et à nos mandatés dans les différentes instances.

Cette stratégie a été payante lors des élections 2018, avec une progression significative des votes CFDT qui a permis au SPAgri non seulement de conforter ses deux sièges au CTM² mais également d'être en position de briguer le 3^e siège pour les élections de 2022...

...Mais le contexte de ces prochaines élections sera profondément modifié, avec des instances qui évoluent fortement, notamment les CAP-CCP³ qui ont perdu leurs principales attributions (mobilités et promotions). Il ne restera, pour ces instances, que les recours (hors mobilités et promotions), les commissions disciplinaires et les commissions de réforme... Dès lors que le contenu de ces instances perd de son intérêt, il sera plus difficile de constituer des listes de candidats pour les prochaines élections en 2022 !

Ces nouvelles données doivent nous conduire à mieux valoriser notre syndicalisme NON corporatiste et probablement à revoir notre stratégie d'alliance pour les CAP en 2022. Notre façon de nous adresser aux agents doit également être réinterrogée, parallèlement à la mise en place d'une stratégie plus efficace pour accompagner les agents qui nous sollicitent, et attendent beaucoup de notre action pour leur carrière ou leurs conditions de travail.

Dans un contexte de réformes incessantes depuis 2007, les agents auront toujours plus besoin de soutien, face à une administration de plus en plus défailante, notamment en termes de suivi et de conseil RH⁴ dans un contexte interministériel complexe.

Face à ces enjeux, la professionnalisation de nos activités, engagée depuis 2009, doit encore se renforcer. Il est également indispensable de dynamiser nos échanges avec nos adhérents, nos sympathisants et avec l'ensemble des personnels du ministère de l'Agriculture et de l'alimentation (MAA) et des établissements publics.

Ce nouveau mandat qui s'ouvre doit avoir pour ambition de susciter plus de vocations pour s'engager comme militant, notamment parmi les jeunes.

La réorganisation des sections⁵ dès la fin 2020 sera le point de départ d'un nouveau mode de développement pour notre syndicat. La nouvelle façon d'animer les sections doit nous permettre, au cours de ces prochaines années, d'écrire une nouvelle histoire pour notre syndicat, avec des adhérents plus impliqués dans des sections qui vont enfin retrouver leur sens, véritable moteur de notre syndicalisme émancipateur et démocratique.

1. CAP : commission administrative paritaire.

2. CTM : comité technique ministériel.

3. CCP : commission consultative paritaire.

4. RH : ressources humaines.

5. Le SPAgri compte 7 sections regroupant des adhérents relevant d'un même domaine d'activité : administration centrale, services déconcentrés, services interministériels, établissements publics (Anses, ASP, IFCE, INAO).

1. Contexte politique

Des réformes « en marche »

- *qui modifient profondément l'organisation territoriale de l'État ;*
- *qui bousculent notre organisation syndicale ;*
- *qui redéfinissent le cadre du dialogue social*

Après la RGPP (révision générale des politiques publiques), la MAP (modernisation de l'action publique), voici venu le temps d'Action publique 2022, avec sa loi de transformation de la fonction publique qui ouvre un nouveau paradigme pour le dialogue social... En déshabillant les CAP de leurs principales prérogatives (mobilités, promotions), en créant les CSA (comités sociaux d'administration) par la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la loi de transformation de la fonction publique (TFP) pourrait au final modifier les moyens alloués aux représentants du personnel.

La CFDT s'est opposée à ces évolutions radicales tout en restant force de proposition lors des négociations au niveau de la fonction publique... Mais la loi adoptée en août 2019 (TFP) est en marche avec d'innombrables décrets d'application et d'ordonnances. Beaucoup sont déjà publiés, d'autres sont encore en attente.

Ces évolutions s'accompagnent d'une baisse continue des effectifs dans la fonction publique d'État et, si le MAA n'est pas le ministère le plus touché, les diminutions s'effectuent sans véritable réflexion sur les missions.

Le SPAGri continuera à condamner les réformes sans réflexion structurée autour des missions de service public... Réflexions encore absentes (malgré les annonces) avec Action publique 2022.

Les restructurations mises en œuvre en 2021 au niveau des secrétariats généraux des directions départementales interministérielles (DDI) vont vraisemblablement s'étendre au niveau des directions régionales.

Alors que la fusion des régions (2016) n'est toujours pas digérée et que la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) montre déjà ses limites, nous pouvons nous attendre à subir d'autres réformes au cours des 4 prochaines années, parmi lesquelles :

- un transfert de nouveaux agents du MAA vers les conseils régionaux (réforme du fonds européen agricole pour le développement rural (Feader) ;
- un contrôle sanitaire des aliments revisité, avec probablement plus de missions pour le MAA sans moyens supplémentaires ;
- une mutualisation des fonctions supports au-delà des services départementaux ;
- une automatisation du traitement des dossiers dans la prochaine programmation de la politique agricole commune (PAC) avec des impacts sur les missions et les postes à surveiller ;

Et ceci, toujours dans le sens d'une réduction des moyens humains et financiers de la fonction publique d'État, conduisant à :

- des chaînes hiérarchiques de moins en moins lisibles ;
- des services de ressources humaines de plus en plus débordés ;
- des établissements publics sous-dimensionnés pour réaliser leurs missions à géométrie variable, sans visibilité sur le moyen terme. À cet égard, la dématérialisation des procédures et la numérisation des demandes d'aides traitées par l'ASP entraînera des évolutions de métiers... ;
- une perte inexorable de l'expertise métier dans tous les domaines, technique et support, alors que la société a besoin d'une expertise indépendante, particulièrement en matière agricole et alimentaire ;
- de plus en plus d'agents en souffrance...

Le dogme du rabetage continu des effectifs, appliqué d'abord de façon aveugle avec la RGPP et poursuivi de façon ciblée avec la MAP et actuellement avec Action publique 2022, entraîne des situations de sous-effectifs chroniques qui mettent les agents dans des situations intenable... ce qui accentue le mal-être dont souffrent plus en plus d'agents.

Même si le développement du télétravail peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il est probable que les conditions de travail continueront à se dégrader (intensification des tâches, stress, flexibilité, précarité...).

Les réformes déjà actées auront des conséquences importantes qui vont impacter les élections professionnelles de fin 2022. Nouvelles instances de dialogue social, moindres enjeux et nouveau périmètre pour les CAP-CCP, vote électronique pour tous les scrutins, etc.

Ces réformes toujours subies, sans véritable concertation, auront des conséquences majeures : pour la qualité de vie au travail (conséquences des relocalisations géographiques, développement du télétravail, intensification des tâches...), pour la qualité du service rendu à nos concitoyens, avec une expertise métier sur les enjeux spécifiques au MAA de plus en plus difficile à maintenir.

2. Contexte syndical

L'organisation territoriale de l'État nous entraîne depuis 2009 vers toujours plus d'interministérialité, avec une mainmise de plus en plus forte du ministère de l'Intérieur et une « préfectoralisation » des structures déconcentrées. Déjà très engagée pour les DDI, cette évolution pourrait rapidement affecter les directions régionales.

Les dernières réorganisations des services déconcentrés montrent les limites de notre organisation, qui repose sur des fédérations peu disposées à travailler ensemble dans le champ de la fonction publique.

L'organisation de la CFDT doit s'adapter pour mieux accompagner les agents subissant les restructurations de l'État. Ces dernières peuvent permettre des mobilités interministérielles ou vers d'autres employeurs publics territoriaux.

L'Uffa-CFDT¹, de par sa construction, n'a pas de réel pouvoir pour faire travailler ensemble les différentes fédérations, ni pour porter une parole commune concertée auprès du ministère de la Fonction publique, ni pour créer une véritable synergie lors des élections professionnelles de la fonction publique.

Les difficultés déjà rencontrées lors des élections de décembre 2014 n'ont pas été résolues pour celles de décembre 2018 (Cf. *Rapport d'activité*).

Nous devons adopter une position réaliste pour les prochaines années, tant pour l'organisation des élections que pour le suivi des dossiers politiques où des agents évoluent entre différents ministères, principalement le ministère de la Transition écologique (MTE), le ministère de l'Intérieur et le ministère en charge de l'économie

Si nos relations avec la CFDT du ministère de l'Intérieur sont inexistantes, celles avec nos collègues de l'Ufetam² restent encore trop distendues pour permettre une réelle synergie. Nos derniers échanges montrent qu'ils sont en réflexion (compliquée) pour trouver une nouvelle organisation, plus efficace. En attendant, ils sont peu disponibles pour engager une véritable collaboration, même si ponctuellement des échanges sont toujours possibles à propos de corps du MAA en position normale d'activité (PNA) au ministère de la Transition écologique (TSMA³ ou IAE⁴) ou pour les agents du corps interministériel des IPEF⁵. La fin des compétences « mobilité » et « promotions » rend le suivi en commun de ces agents encore plus difficile.

1. Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés.

2. Union fédérale environnement, territoires, autoroutes, mer.

3. Technicien supérieur du ministère de l'Agriculture.

4. Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement.

5. Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

De par sa construction, l'Uffa ne peut pas avoir un rôle de coordination de l'action des syndicats, ce qui pourtant serait souhaitable dans la perspective des réformes en cours et à venir.

Même si on peut noter l'implication de la confédération en appui de l'Uffa pour mobiliser les unions régionales interprofessionnelles (URI) lors des élections 2018, il n'y a pas eu de véritable synergie capable de favoriser l'établissement de listes CFDT dans les services déconcentrés. Seules les régions les plus impliquées sur les dossiers « fonction publique », comme l'Île-de-France ou l'Occitanie, ont pu apporter une plus-value pour ces dernières élections.

Relations avec la fédération de l'agroalimentaire (FGA)

Hormis l'implication régulière de deux conseillères du SPAGri au conseil fédéral de la FGA, le SPAGri a depuis plusieurs années des relations distendues avec la fédération et les syndicats du secteur privé de la FGA. La part très faible (moins de 3%) d'adhérents du secteur public à la FGA explique en grande partie le fait que notre fédération soit plus mobilisée sur les enjeux du secteur privé.

Cette situation a toutefois commencé à évoluer depuis fin 2020 avec notamment l'organisation régulière de réunions en visioconférence (Covid-19 oblige !) sur des thématiques telles que la politique de sécurité sanitaire des aliments, la politique de l'alimentation et la politique agricole commune. Ces politiques conduites par le MAA ont en effet des conséquences importantes pour le secteur privé agricole et agroalimentaire. Nos experts SPAGri apportent la vision du MAA et les experts FGA apportent leurs visions du point de vue des professionnels (souhaits et inquiétudes). Ces échanges permettent de développer une doctrine CFDT sur ces dossiers.

Relations avec les autres syndicats CFDT dans les DDI

À l'échelle nationale, dans les DDT, les relations avec l'Ufetam ont été difficiles à mettre en place mais se sont améliorées ces derniers mois.

Dans les DDPP¹, la discussion semble difficile à établir. Il y a fréquemment des adhérents « isolés » qui souvent ne connaissent pas la présence d'autres adhérents CFDT dans leur environnement proche.

Localement, dans les DDT, il faudra créer des occasions d'échanges entre adhérents CFDT Ufetam et SPAGri.

De la même façon, il faudra engager une réflexion pour favoriser des relations normalisées avec la CFDT du ministère de l'Intérieur, avec l'aide de l'Uffa-CFDT.

Relations avec les autres syndicats du MAA, au niveau national

Elles sont toujours constructives avec l'Alliance du Trèfle et plus particulièrement avec l'EFA-CGC² et la CFTC avec qui nous sommes en alliance depuis 2018 sous le nom de CAP-Ensemble ! pour notre représentation aux CAP des TSMA, IAE et attachés.

Elles sont également constructives avec l'Unsa, avec qui nous partageons souvent les analyses sur les dossiers MAA, hors enseignement.

Nos relations avec FO sont limitées mais plutôt cordiales et plus faciles depuis l'arrivée d'un nouveau secrétaire général.

Peu d'échanges avec la FSU, la CGT et Sud, qui sont toujours sur une ligne dogmatique et dans une contestation systématique... Positions exacerbées durant la crise sanitaire de la Covid-19. Il faut également mentionner une véritable difficulté avec ces syndicats au sein de l'Asma³, où ils sont en conflit permanent avec le président « CFDT ».

1. Direction départementale de la protection des populations.

2. Syndicat CGC de l'environnement, de la forêt et de l'agriculture.

3. Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère chargé de l'agriculture.

3. Les principaux enjeux pour le SPAGri

Revendiquer des moyens et porter des choix d'organisation du travail pour le bien-être des agents !

Cinq grands enjeux :

Enjeu réforme

Se préparer à la poursuite de la réforme des fonctions supports

Une des premières réformes de l'organisation territoriale de l'État (OTE) mise en œuvre concerne les fonctions supports.

Les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ont été créés au 1^{er} janvier 2021. Ces nouveaux services des préfectures, à vocation interministérielle, regroupent toutes les missions supports (RH, budget et logistique) des DDI et celles des préfectures.

Les conséquences de cette mutualisation, si elles sont prévisibles, ne sont pas encore identifiées compte tenu de la mise en œuvre très récente.

Dans certains départements, cette mutualisation a été étendue à des directions régionales (région Provence-Alpes-Côte d'Azur, région Île-de-France). L'élargissement de cette réforme aux services régionaux est prévisible dans les prochaines années.

Le SPAGri se préparera, en suivant la mise en place des SGCD, en analysant les conséquences sur les conditions de travail et la gestion RH des agents du MAA si la mutualisation des fonctions supports était généralisée aux directions régionales.

Le SPAGri sera alors en mesure de défendre ses valeurs et d'argumenter pour réduire les conséquences de cette réforme prévisible, mais aussi d'accompagner les agents et de veiller au respect de leurs conditions de travail.

Enjeu qualité du service public et bien-être au travail

Le SPAGri doit continuer inlassablement à porter sa vision de la fonction publique au travers des instances de dialogue (CSA, formations spécialisées, CAP, CCP, CA...), qu'elles relèvent du niveau central, des services déconcentrés ou des établissements publics sous tutelle du MAA.

Dans cette optique :

- les réflexions sur les moyens financiers et humains doivent s'appuyer d'abord sur une adéquation moyens-missions de service public, pour un service « de qualité » ;
- un service public de qualité suppose des parcours professionnels valorisants pour toutes les catégories de personnel, avec le souci permanent de maintenir les expertises « métier ».

La qualité de vie au travail sera toujours l'une de nos préoccupations majeures tout au long de cette mandature !

Elle passe inéluctablement par un management de qualité qui en est un des leviers mais difficile à faire évoluer sans un changement profond de paradigme en matière de carrière et de conception du management .

Elle passe aussi par une meilleure organisation des missions. Le SPAGri doit pousser l'administration à anticiper les conséquences de ses choix sur les conditions de travail des agents.

Le SPAGri s'impliquera encore avec détermination dans les négociations sur la mise en place d'un télétravail post-Covid en application des textes en vigueur ou à venir, équitable et respectueux de l'équilibre entre travail et vie personnelle.

La dégradation des conditions de travail ne doit pas être considérée comme une fatalité... Le télétravail doit être une opportunité pour les améliorer et pas pour les dégrader !

Il doit être accessible au plus grand nombre, et doit être l'occasion de redonner un peu de souplesse dans l'accomplissement des tâches.

Cette forme d'organisation, historiquement portée par la CFDT, doit éviter les dérives observées durant les périodes de confinement et apporter une véritable amélioration de la qualité de vie des agents... Nous devons être particulièrement vigilants sur sa mise en place au MAA et dans les établissements publics.

Cependant, face aux situations de mal-être de plus en plus nombreuses, le SPAGri doit continuer à faire pression sur le secrétariat général du MAA et sur les directions des établissements publics pour qu'un soutien social adapté soit mis en place :

- renforcement du réseau des assistants de service social ;
- accès pour tous les agents, comme le prévoit la réglementation, à la médecine de prévention. Trop de structures n'en disposent pas encore !
- accès à la cellule discrimination et harcèlement pour tous les agents du MAA et des établissements publics (EP), quelle que soit leur position administrative ;
- accès à la cellule d'écoute et de soutien psychologique pour tous les agents du MAA et des établissements publics, quelle que soit leur position administrative ;
- le SPAGri mettra tout en œuvre pour informer ses adhérents sur les structures de soutien social (cellule discrimination, cellule psychologique...).

Enjeu Égalité-Diversité

... sans oublier les contractuels et les établissements publics

Le SPAGri sera particulièrement vigilant quant au suivi du déploiement du plan d'action « Égalité professionnelle femme-homme », et veillera à ce que le ministère y mette des moyens RH et financiers suffisants.

Mais surtout, dans ce même élan d'égalité, le SPAGri continuera à intervenir auprès du ministre et du secrétariat général pour une véritable amélioration des conditions d'emploi et une rémunération équitable entre contractuels et titulaires. Le SPAGri continuera de soutenir la valorisation des parcours des contractuels quels que soient leur domaine d'activité et les types de contrats.

Le SPAGri a réussi à inscrire dans le plan d'action « Égalité professionnelle » la transparence sur les rémunérations des contractuels. Cela permettra de mettre en évidence les écarts inacceptables entre un titulaire et un contractuel sur un même poste. Tout au long de la mandature, le SPAGri portera ce dossier afin de réduire ces inégalités que l'administration occulte depuis si longtemps. Nous pourrions nous appuyer parallèlement sur la décision de la cour de justice de l'Union européenne (CJUE), dont un avis rendu récemment mentionne que la différence de traitement faite par l'administration française entre les titulaires et leurs homologues contractuels est injustifiée !

Le SPAGri fera également pression sur le secrétariat général et le service des RH pour que le traitement indemnitaire des fonctionnaires soit géré de façon coordonnée et identique, quelle que soit la structure employeuse, le MAA ou un établissement public sous tutelle du MAA.

Enjeu communication

Le travail d'information des personnels doit être ciblé sur des problématiques particulières à chaque structure, en s'assurant autant que possible de la mise à jour des listes de diffusion, faute de pouvoir obtenir des listes fiables via l'administration.

Notre site internet www.spagri.fr, développé depuis 2016, a désormais atteint son régime de croisière (5 à 10 000 visiteurs par semaine) ; il devra être maintenu avec le même niveau d'exigence.

Notre travail de conseil et d'assistance auprès des agents doit rester réactif et se professionnaliser encore plus. Il sera optimisé par un suivi des demandes et des réponses apportées par la permanence :

- la disponibilité de la permanence pour répondre aux questions des agents est très appréciée. Elle s'est considérablement améliorée depuis début 2020 avec la création d'une base de données informatique permettant un meilleur suivi des demandes et des réponses. Ce travail largement engagé sera consolidé ;
- l'organisation de rassemblements conviviaux sur le site de Varenne, notamment à l'occasion des vœux, sera relancée dès que la crise sanitaire sera passée.

Enjeu élections professionnelles fonction publique en 2022

Notre participation à tous les scrutins est indispensable, sous peine d'être peu ou pas visible pour une partie des personnels !

Notre réussite aux élections sera encore largement conditionnée par notre capacité à établir des listes CSA dans toutes les structures pour toutes les CAP-CCP.

Il est essentiel de pouvoir compter non seulement sur nos adhérents mais également sur nos sympathisants, qui seront d'autant plus nombreux que nous serons efficaces et pertinents dans les conseils et le soutien aux agents qui nous sollicitent.

Attention : en 2022, les votes seront tous électroniques et pourront se faire simultanément pour les différents scrutins. Cette situation nouvelle pourrait renforcer l'effet négatif de l'absence de liste CFDT pour le CSA de la structure de l'agent qui vote au même moment pour tous les scrutins.

Enjeu particulier des élections CSA

• Dans les DRAAF

Si la présence de la CFDT dans les DRAAF a significativement progressé entre 2014 et 2018, notre capacité à mobiliser les agents et constituer des listes pour les élections 2022 reste conditionnée dans plusieurs régions par les adhérents de FranceAgriMer (FAM).

Une réflexion devra s'engager pour intégrer les adhérents CFDT-FAM dans nos échanges au sein de la nouvelle section « Services déconcentrés » du SPAgri.

Ces agents CFDT-FAM ont plus de liens avec leurs collègues représentants CFDT-MAA qu'avec les représentants CFDT-FAM de Montreuil (siège de FranceAgriMer).

Rappelons également que depuis 2017, la modification du règlement intérieur et des statuts du SPAgri, validée par la confédération, permet aux fonctionnaires en poste dans un service de FranceAgriMer de devenir adhérents du SPAgri...

• Dans les DDI

Ces élections s'annoncent encore compliquées, avec des fédérations qui ont toujours des difficultés à travailler ensemble. La participation du SPAgri aux instances nationales DDI et au sein de l'Uffa sont indispensables pour tenter de faire émerger une prise de conscience pour se préparer au mieux en interfédérations... Tout reste à faire !

En dernier recours, des propositions d'alliances locales avec d'autres syndicats devront être examinées avant d'être validées par le conseil syndical du SPAgri.

• En administration centrale

En administration centrale, l'enjeu est de maintenir la prédominance de la CFDT dans l'ensemble des directions et de renforcer notre présence physique (malgré les travaux).

• Dans les établissements publics

La présence forte de militants responsables de section nous assure une bonne visibilité dans chacun des établissements. La présence d'un coordonnateur au sein de la permanence doit permettre d'améliorer leur efficacité pour répondre aux demandes de leurs adhérents.

Enjeu particulier des élections CAP-CCP

L'évolution des CAP-CCP devra faire l'objet d'une analyse, afin d'évaluer les conséquences en termes d'alliance à renouveler ou pas, voire d'envisager des alliances plus larges pour des dossiers à traiter moins mobilisateurs dans des instances qui ne seront vraisemblablement plus par corps mais par catégorie. Nous n'avons pas assez d'éléments à ce stade pour déterminer les choix à faire.

Afin de définir notre stratégie, un groupe de travail spécifique CAP-CCP sera mis en place au sein du nouveau conseil syndical, dès que l'administration aura arrêté le nouveau périmètre des futures CAP-CCP. Le Sgen-EAP¹ sera également associé à ces réflexions.

1. Représentation de l'enseignement agricole public au sein des syndicats généraux de l'Éducation nationale (CFDT).

4. Les orientations du SPAgri pour atteindre ses objectifs

Dans un contexte politique défavorable au maintien des moyens de la FP et avec de multiples restructurations, la ligne de développement et d'organisation engagée depuis 2012 n'est pas à remettre en cause, bien au contraire. C'est la seule capable de résister à ces évolutions importantes et rapides.

Conforter la permanence

La professionnalisation du SPAgri, avec le noyau fort que constitue la permanence, est également la seule manière de faire face aux différents enjeux décrits précédemment.

La permanence parisienne, installée sur le site de Varenne, au cœur de l'administration centrale, et — provisoirement — en partie sur le site de Maine avec les bureaux du service des ressources humaines du ministère, est un atout important... Particulièrement dans un contexte où les mobilités et les promotions ne sont plus dans le champ des CAP-CCP.

Par ailleurs, ce positionnement est moins soumis aux restructurations qui touchent principalement les services déconcentrés.

Une permanence forte permet une meilleure coordination de nos actions et permet d'assurer, dans la durée, la visibilité de notre représentation syndicale. Elle apporte également un soutien réactif et régulier pour nos représentants en services déconcentrés et en établissements publics.

Il s'agira donc, au cours de cette nouvelle mandature, de conforter la permanence du SPAgri tout en développant l'activité des sections syndicales, qui constituent actuellement notre point faible.

Depuis deux mandats, le SPAgri a développé et professionnalisé sa permanence, qui repose sur une majorité de permanents à temps complet. Cette politique a permis de mettre en place une activité syndicale de qualité, aussi bien auprès des agents qu'en matière de défense des dossiers politiques. L'augmentation régulière du nombre d'adhérents montre que ce choix a été payant.

Mais cette permanence arrive à un moment-clé pour son avenir. En effet, d'ici fin 2022 (moment important des élections), environ la moitié des permanents du SPAgri prévoient de partir à la retraite ; et d'autres permanents, loin de la retraite, peuvent faire le choix de poursuivre leur carrière dans les services ou ailleurs.

Il y a donc pour le SPAgri un réel enjeu à anticiper et préparer ces départs, afin de ne pas perdre toute la professionnalisation qui a été développée.

Le SPAgri doit donc se préparer à accueillir de nouveaux permanents en développant des outils pratiques afin que chacun puisse se sentir attendu et maîtriser plus facilement et plus rapidement les enjeux et les connaissances nécessaires à ses nouvelles fonctions.

De ce point de vue, la formation syndicale est une étape indispensable qui permet aux militants d'acquérir des méthodes et des outils de travail pour rendre plus efficace l'action revendicative.

Le renforcement des compétences de ses militants (nouveaux permanents, élus, et autres responsables syndicaux) permettra de construire un dialogue social porteur de résultats.

Le SPAgri consacrera donc des moyens importants à la formation de ses militants, qu'il s'agisse de formations « Connaissance de la CFDT » (Cf. la formation « Accueil nouvel adhérent » : qu'est-ce que la CFDT, que revendique-t-elle, comment fonctionne-t-elle ?) ou de formations pour l'exercice des mandats, comme les formations des élus en CT et en CAP-CCP organisées au cours des mandatures précédentes. Des formations spécifiques « transverses » permettant de se sentir plus à l'aise et plus efficace dans l'exercice des activités syndicales seront recherchées pour les adhérents et pour les militants amenés à s'exprimer au nom du syndicat.

Dynamiser les sections pour un nouvel élan syndical

Le SPAgri a, au cours du dernier mandat, réorganisé les sections syndicales attachées aux services du MAA (services déconcentrés, administration centrale, services interministériels) qui complètent, sur le même modèle, les sections que constituent chacun des établissements publics (Anses, ASP, IFCE et INAO).

Cette récente organisation (fin 2020) permet de lancer une nouvelle dynamique auprès de nos adhérents. Cette nouvelle dynamique repose dans un premier temps sur une animation et une proximité des référents de section (permanents du SPAgri), qui sont chargés d'organiser régulièrement des réunions en visioconférence et/ou en présentiel.

Les objectifs visés par la mise en place de ces nouvelles sections sont multiples :

- échanger des informations, aussi bien descendantes que montantes, afin de faire participer les adhérents à la construction des revendications et des formes d'actions du SPAgri, et permettre d'échanger avec eux et entre eux sur leurs préoccupations ; être plus proche d'eux ;
- donner les moyens et l'envie à chacun de nos adhérents qui le souhaite de devenir militant, afin de participer aux actions du SPAgri et de ses partenaires CFDT (participation à des groupes de travail, engagement dans les instances locales ou nationales, engagement dans la vie syndicale nationale ou locale...)
- inviter un nombre restreint d'adhérents, militants ou non, à un conseil syndical afin qu'ils puissent en connaître le fonctionnement, quels que soient les sujets discutés, etc.
- participer au développement syndical, avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2022 ;
- faire émerger au sein de chacune de ces nouvelles sections un représentant de la section reconnu par l'ensemble de ses membres ;
- faire émerger au sein de nos adhérents de futurs conseillers syndicaux, voire de futurs permanents.

Développer le service aux agents et maintenir l'expertise statutaire

Le SPAgri a développé le service aux agents afin de répondre à toutes leurs sollicitations et capitaliser toutes les réponses et contacts. Cet outil précieux, qui permet d'identifier les préoccupations des agents, participe au développement syndical.

Durant le prochain mandat, au cours duquel la permanence sera renouvelée, l'enjeu est de maintenir, voire d'améliorer encore cette qualité de services auprès des agents, d'être au plus prêt de leurs préoccupations afin de faire vivre et évoluer la ligne politique du SPAgri au fur et à mesure des réformes.

Afin de répondre aux sollicitations des agents, il sera indispensable que le fonctionnement avec le SRH du MAA soit fluidifié compte tenu de la disparition des CAP « mobilité » et « promotion » et du passage à la gestion par catégorie mise en place par la loi de transformation de la fonction publique.

Il est important que l'expertise statutaire acquise depuis plusieurs années par la permanence soit maintenue et adaptée, en particulier lorsque la gestion par catégorie sera mise en place.

Développer l'utilisation d'outils numériques

Les outils numériques font aujourd'hui partie de notre quotidien. Il sera essentiel de mieux les utiliser et donc de se former à leur utilisation pour renforcer notre efficacité. En effet, que ce soit pour optimiser notre visibilité en ligne, pour améliorer notre communication avec nos adhérents, etc., les outils numériques ouvrent de nouvelles perspectives et doivent nous permettre d'enrichir notre stratégie de développement.

Conclusion

Le présent rapport d'orientation donne une vision du travail à accomplir au cours de la prochaine mandature.

Le conseil syndical constitue une équipe partageant des idées et des valeurs communes. L'efficacité de cette équipe peut être renforcée en recherchant la participation de chacun de nos adhérents à la réflexion. C'est via les sections nouvellement définies que nous espérons motiver et amener nos adhérents à s'impliquer davantage. Pour cela, notre communication interne sera améliorée via les référents de section et l'organisation régulière de réunions de sections.

Au delà de la participation des adhérents à la réflexion, il faudra favoriser l'engagement militant. Être adhérent CFDT, c'est partager des valeurs ! C'est sur ces valeurs que reposent la cohérence et la continuité des actions et des positions CFDT. C'est aussi à partir de ces valeurs que les adhérents pourront franchir le pas de l'engagement militant. « *S'engager, c'est quitter le fauteuil de spectateur pour entrer dans l'action* ». Nous devons penser au renouvellement militant dans la perspective des départs à la retraite, des mobilités professionnelles et géographiques... Cet engagement militant sera recherché tout au long de la mandature. Le conseil syndical et le bureau exécutif seront à la disposition des adhérents qui souhaitent s'investir dans l'action syndicale ou qui sont intéressés par une responsabilité syndicale importante. Dans tous les cas, un accompagnement et une formation adéquate de nos militants seront proposés.

**Ce rapport d'activité a été validé par le vote
du congrès du SPAGri-CFDT le 18 mai 2021.**

SPAGri-CFDT • Ministère de l'Agriculture
78 rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP

© Mai 2021

Maquette Pierre Jouvanceau

cfdt@agriculture.gouv.fr • www.spagri.fr