



Déclaration liminaire Comité technique ministériel

7 janvier 2020

Madame la Secrétaire générale,

Après la période troublée et anxiogène que nous avons tous vécus en fin d'année 2019, l'Alliance du Trèfle tient à rappeler en ce premier CTM de l'année 2020 l'impérieuse nécessité d'un dialogue social constructif, reposant sur une confiance mutuelle entre l'administration et les organisations syndicales représentatives.

Or 2020 sera la première année où le processus des mobilités s'effectuera sans passage en CAP. Les échanges nourris et constructifs qui prévalaient lors des CAP étaient le gage d'un examen équitable et transparent des demandes de mobilités. Quelle transparence attendre désormais pour des décisions prises, à huis clos, par la seule administration ? Quelle assurance auront les agents quant à une réelle prise en compte de leur situation particulière, déjà si difficile à faire reconnaître ? Les lignes directrices de gestion qui vont être examinées lors de cette réunion présentent des orientations générales souvent partagées par tous. Cependant, elles ne nous rassurent pas dans la mesure où, quelle qu'en soit la rédaction, elles se limitent inévitablement à des règles générales, souvent restrictives, et qu'elles ne peuvent en aucun cas égaler les apports d'un examen partagé de chaque situation individuelle. Même si leur rédaction actuelle prend en compte plusieurs de nos propositions, notamment sur le terme de « recommandations » retenu pour les durées minimales et maximales en poste, ces lignes directrices de gestion ne pourront jamais remplacer la plus-value d'un examen en CAP. Elles concourent à acter la fin des compétences des CAP en matière de mobilité, ce qui correspond à une régression historique du dialogue social et à une complexification des possibilités de défense individuelle des agents.

En matière de rémunération, les agents publics perdent régulièrement du pouvoir d'achat et l'Alliance du Trèfle demande la revalorisation du point d'indice, seule mesure bénéficiant à tous. Or ce n'est pas à l'ordre du jour du gouvernement et les seules modifications annoncées concernent le RIFSEEP des IAE et des TSMA.

Si l'Alliance du Trèfle avait fondé un espoir dans le RIFSEEP pour harmoniser les primes à niveau de responsabilités équivalentes, force est de constater que le ministère n'a pas su saisir cette opportunité, en particulier en ce qui concerne l'harmonisation inter-corps et le niveau de primes dans l'enseignement et dans l'international pour les IAE. Sur ces deux derniers points, au regard des effectifs potentiellement concernés, une mesure spécifique aurait eu un coût marginal par rapport à l'ensemble du dispositif. Il est vrai que ces collègues qui œuvrent à l'excellence des formations de notre ministère et à son rayonnement international n'ont pas la possibilité de faire entendre leur spécificité comme d'autres corps de métiers. Les conséquences seront, dans un avenir proche, particulièrement néfastes pour la renommée de notre ministère. L'Alliance du Trèfle ne se satisfait pas non plus du RIFSEEP des TSMA en raison notamment d'un nombre de groupes de fonction inadaptes.

Les nombreuses interrogations des ISPV sur le montant de leur RIFSEEP, qui vient d'être mis en œuvre en 2019, nous inquiètent et ne nous laissent pas augurer de perspectives favorables pour les IAE et les TSMA qui vont entrer dans ce système.



Concernant le RIFSEEP, tout comme pour les lignes directrices de gestion mobilités, beaucoup de questions restent à ce jour en suspens, ce qui ne nous permet pas aujourd'hui d'approuver ces projets.

Au début de l'année dernière, l'Alliance du Trèfle a chaleureusement remercié le ministre pour la revalorisation du traitement indiciaire des contractuels du secteur sanitaire et pour sa rétroactivité au 1^{er} janvier 2018. Malheureusement, un an après, nous nous interrogeons sur la valeur réelle de ce « cadeau » pour les vétérinaires inspecteurs non titulaires, alors que des collègues nous alertent tous les jours quand ils s'aperçoivent qu'elle leur a fait perdre une revalorisation triennale d'un montant bien supérieur.

2020 sera également la dernière année où les promotions seront examinées par les CAP. L'Alliance du Trèfle sera particulièrement attentive à la rédaction future des lignes directrices de gestion. Elle sera notamment vigilante sur les modalités retenues pour veiller au respect de l'égalité professionnelle, souvent mise à mal dans les listes de promotions (ce que démontre à nouveau l'analyse du bilan social examiné ce jour). Elle veillera également à l'absence de toute discrimination dans les décisions.

A ce titre, si le décret du 1^{er} décembre 2019 sur les lignes directrices de gestion, prévoit dans son article 12 que l'activité syndicale peut être prise en compte en matière de promotion et de valorisation des parcours, nous nous interrogeons sur le risque de prise en compte négative de cette activité, ce que nous relevons d'ailleurs dans l'une de nos questions diverses.

Depuis des mois, nous ne cessons de remonter les inquiétudes des agents du ministère et de ses établissements après l'annonce de réorganisations dans l'administration centrale, de délocalisation (cellule CEPP et SIVEP central de la DGAL) et beaucoup d'interrogations pour les petits établissements, notamment l'ODEADOM et l'INFOMA. Si nous sommes satisfaits que la lettre de mission au directeur de l'INFOMA n'exclut pas d'autres possibilités que la fusion avec VétAgroSup, nous restons vigilants sur la décision qui sera finalement retenue et l'avenir de tous les agents, en particulier ceux du site de Nancy.

L'année 2020 verra également très rapidement la reprise de l'interminable feuilleton du Brexit et de son lot d'inquiétudes face au rythme de travail annoncé, malgré l'opposition unanime de toutes les organisations syndicales, pour les agents qui seront chargés des contrôles sanitaires et phytosanitaires dans certains postes d'inspection frontaliers.

Le bilan social 2018 est cette année encore une mine d'informations et nous remercions une nouvelle fois tous les agents qui ont contribué à sa réalisation. Il montre notamment l'augmentation inexorable du nombre de contractuels (+0,25 % cette année encore) et en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, que la rémunération et la part dans les tableaux de promotion des femmes restent toujours inférieures à celles des hommes.

Les chiffres relatifs à la formation continue ne sont toujours pas exhaustifs avec l'absence de ceux des formations interministérielles, ce qui laisse supposer un manque de dynamisme de la formation continue offerte aux agents. L'outil ESTEVE permettra-t-il enfin de disposer de ces chiffres essentiels ?

Malgré les nombreuses entraves actuelles au dialogue social, nous souhaitons que cette nouvelle année nous permette, ensemble, d'assurer un service public efficace dans une écoute mutuelle et dans le plus grand respect des personnes.