



# Déclaration liminaire Comité technique ministériel

2 juin 2020

Madame la Secrétaire générale,

Nous allons sortir lentement et progressivement d'une période troublée et anxiogène. Dans ce contexte, l'Alliance du Trèfle espère vivement la poursuite d'un dialogue social constructif, reposant sur une confiance mutuelle entre l'administration et les organisations syndicales représentatives.

En matière de dialogue social, l'Alliance du Trèfle attend avec impatience la mise en place d'un suivi des impacts de l'épidémie du Covid-19 et du plan d'organisation de l'activité au MAA, tel qu'annoncé lors du comité technique ministériel du 15 mai.

Lors de cette instance, l'Alliance du Trèfle a demandé la mise en place d'indicateurs et l'organisation d'un comité de suivi associant toutes les organisations syndicales représentatives au CTM. Le plan d'organisation étant désormais validé et mis en œuvre, il est essentiel d'engager au plus tôt ce suivi pour évaluer, dans la pratique, l'applicabilité et l'efficacité du plan et être réactif pour prendre des mesures d'urgence et le faire évoluer en cas de nouveaux risques ou de difficultés constatées.

Alors que l'Alliance du Trèfle alerte depuis le début du confinement sur le manque de protection des agents en abattoir, un point général de la situation dans les abattoirs est attendu, notamment dans les foyers identifiés. Est-il normal de devoir consulter le site de la préfecture du Loiret pour obtenir des informations sur la santé des agents du ministère en poste à l'abattoir de Fleury-les-Aubray ?

L'Alliance du Trèfle souhaite également avoir des informations sur les bénéficiaires de la prime exceptionnelle Covid-19 résultant de la mise en œuvre du décret du 14 mai 2020, qu'ils soient agents du ministère (en poste en administration centrale, en DRAAF-DAAF, en DDI, dans l'enseignement agricole technique et supérieur) ou des opérateurs. Une coordination interministérielle était prévue pour les DDI, quels en sont les résultats ?

Pour en revenir à l'ordre du jour de ce comité technique ministériel, nous allons examiner aujourd'hui les lignes directrices de gestion « avancement-promotion », qui, après les lignes directrices de gestion « mobilité », s'inscrivent dans la poursuite de réduction du dialogue social dans la fonction publique.

Les échanges nourris et constructifs qui prévalaient lors des CAP étaient le gage d'un examen équitable : de nombreux oublis et injustices ont en effet été rattrapés en CAP. Quelle transparence attendre désormais pour des décisions prises par la seule administration ? Quelle place pour les organisations syndicales dont le rôle essentiel est nié au travers des lignes directrices de gestion ? Même si l'avancement de grade et la promotion de corps ne sont pas des droits, quelle garantie attendre d'un système ne prévoyant plus de possibilité d'intervention après la proposition ou non de l'agent par le responsable de la structure ?



Afin d'éviter tout oubli, nous demandons que l'administration informe l'agent de sa promouvabilité ainsi que sa hiérarchie. A terme l'outil ESTEVE doit afficher automatiquement cette donnée, ce qui permettra à l'agent et à son supérieur hiérarchique d'évoquer systématiquement le sujet de l'avancement ou de la promotion pendant l'entretien professionnel.

Si nous reconnaissons l'importance du travail de l'administration sur ce dossier et la prise en compte de certaines de nos propositions, nous regrettons qu'en termes d'égalité professionnelle, souvent mise à mal dans les listes de promotion et d'avancement, le projet ne soit pas plus engagé.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation ne peut pas se limiter à être le bon élève uniquement pour les nominations dans les plus hautes fonctions !

L'absence de toute discrimination dans les décisions doit également être vérifiable, ce qui sera difficile avec l'opacité de ce nouveau système, alors qu'il s'agit pourtant d'un critère essentiel à la labellisation égalité-diversité à laquelle a souscrit le ministère.

Or en l'absence de transparence, la suspicion d'injustice s'installe facilement et motive les recours.

En ce qui concerne le projet de filialisation de l'ONF, en plus des inquiétudes déjà soulevées par d'autres organisations syndicales, nous souhaitons insister sur les conditions du dialogue social, ou plutôt de l'absence d'un réel dialogue social, avec une commande passée au bureau d'étude Bearing Point en plein confinement et des réflexions menées sur ce sujet, particulièrement impactant pour l'ONF et ses agents, alors même que le rapport de la commission menée par la députée Anne-Laure Cattelot n'est pas encore rendu.

**Il faut une crise sanitaire dramatique pour qu'un gouvernement reconnaisse enfin la nécessité de revoir la rémunération des personnels de santé et s'interroge sur la diminution continue de leurs effectifs.**

**Combien d'autres crises seront-elles nécessaires pour qu'une réflexion plus générale sur le Service Public aboutisse enfin à stopper l'hémorragie des effectifs et la perte régulière du pouvoir d'achat des agents publics, dont l'importance n'est plus à démontrer, comme en témoigne leur engagement dans cette crise ?**