



# Déclaration liminaire Comité technique ministériel

24-25 mars 2021

Madame la Présidente,

En préambule à ce deuxième comité technique ministériel en mars, nous devons rappeler que la programmation ou l'annulation de réunions à la dernière minute, comme ce groupe de travail qui devait se tenir ce matin et qui a été annulé ce lundi, ne permet pas un bon travail syndical. Les indispensables échanges préalables avec les services ou agents concernés nécessitent une programmation plus fine de la feuille de route sociale avec des dates pré-déterminées si possible pour les réunions du trimestre à venir et dans tous les cas, sauf réelle urgence, à 30 jours.

En matière de dialogue social, comme le montre la demande intersyndicale de porter cette question à l'ordre du jour, l'Alliance du Trèfle considère que le rôle des organisations syndicales est remis en cause, voire parfois ignoré. Cette tendance, qui ne devrait pas être un corollaire de la loi de transformation de la fonction publique et de l'évolution des instances, constitue selon nous une grave erreur qui ne manquera pas de se retourner contre l'administration. Les organisations syndicales permettent la prise en compte du point de vue et des intérêts des personnels dans les décisions collectives ou individuelles ; elles sont des garantes de la transparence et de l'équité et créent aussi du lien. En alertant sur les difficultés et risques de mise en œuvre de certaines décisions, leur action évite à la machine administrative de se gripper ou de s'emballer et contribue à l'amélioration des conditions de travail, tout comme à l'efficacité du service public. Si le ministère se doit d'appliquer les décisions nationales impactant le dialogue social, il a la possibilité d'utiliser les marges permises par les textes pour préserver un dialogue social constructif et de qualité.

Or, nous attendons encore la notification des montants RIFSEEP 2019 promise à multiples reprises, l'achèvement du rattrapage de la paie de nombreux contractuels du secteur vétérinaire (également depuis 2019). Nous n'avons pas eu de réponse sur les contrôles Brexit H24, 7 jours sur 7, avec 5 équipes travaillant plus de 12h d'affilée alors que 7 équipes étaient annoncées... Nous avons par ailleurs compris que le versement du CIA 2021 pourrait intervenir cette année au cours de l'été et non plus comme les années antérieures, en décembre ; il était alors relatif à l'année écoulée. Son montant devant être en cohérence avec les conclusions de l'entretien professionnel, cela suppose que tous les entretiens professionnels soient réalisés auparavant, ce qui n'était pas le cas lors de l'attribution des CIA 2020. Nous souhaitons en avoir confirmation, connaître le taux de réalisation des entretiens professionnels de l'année dernière et avoir un bilan de l'expérimentation de dématérialisation ESTEVE qui a vocation à se généraliser.

A ces défaillances de gestion des ressources humaines, s'ajoutent des craintes sur l'équité et la transparence des mobilités. La multiplication des postes ouverts au fil de l'eau implique beaucoup plus de sécurisation des procédures et de transparence, la mise en ligne des résultats ne suffit pas. Il est urgent qu'un outil informatique permette aux candidats de postuler comme ils le font sur Agrimob car la gestion par mail ou l'échange téléphonique ne permet pas d'assurer la traçabilité nécessaire. Cet outil de gestion permettrait de tracer la confirmation que la candidature de l'agent a bien été transmise et prise en compte, et d'éviter tout oubli malheureux de la part du recruteur. Tout candidat



doit pouvoir être certain de l'examen attentif et objectif de sa candidature, prenant en compte les priorités légales, ce que ne permettent pas à ce jour ces modalités variables selon la structure, le service voire le recruteur. Sur les parcours professionnels, nous espérons aussi que les dernières recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique permettront aux agents une progression de carrière sans risque pour leur santé.

L'examen du baromètre social confirme toute l'importance d'apporter du lien et de la confiance entre les agents et leur ministère ou direction. En effet, une différence marquante apparaît entre le sentiment de fierté des agents de travailler pour le service public (94%) et de satisfaction dans leur travail (87%) et l'insatisfaction concernant le MAA comme employeur (68%).

Transparaît également clairement une inquiétude pour l'avenir : si 64 % des agents se disent satisfaits de leurs conditions de travail (et donc, 36 % insatisfaits), 48 % de agents constatent une dégradation de ces conditions ces trois dernières années. Et 55 % sont inquiets pour l'avenir de leurs conditions de travail.

Enfin, les chiffres relatifs aux discriminations et aux violences sexistes nous interpellent : 35 % des agents ont déjà été exposés à des actes de violence, à du harcèlement ou à des agissements sexistes ces 24 derniers mois et 10 % à des discriminations.

C'est pourquoi l'Alliance du Trèfle exige une attention particulière pour les référents égalité-diversité, acteurs essentiels et incontournables. Il faut communiquer davantage sur leur rôle et s'assurer que le temps prévu dans leur lettre de mission entraîne bien une diminution de leurs autres activités. Conforter leur mission en leur fournissant les outils nécessaires (données RH, indicateurs, moyens de communication, formation etc...) est indispensable pour sensibiliser activement les agents sur la politique de l'égalité professionnelle, les aider à lutter contre les discriminations, voire les accompagner en cas de nécessité pour faire un signalement. En effet le baromètre social nous indique que plus d'un agent sur deux ignore encore l'existence de la cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles !

La décision de maintenir l'enseignement en présentiel, dans le contexte de l'explosion des cas du variant britannique, implique un renforcement des mesures de protection. De plus, la présence dans l'établissement des apprenants ne se limite pas aux cours et le respect des gestes barrières par les adolescents et jeunes adultes pose question.

Outre la vaccination des enseignants évoquée hier par le Président de la République, celle des collègues seniors ou en abattoirs et postes de contrôle frontaliers, ou en contact avec des publics professionnels ou non, méritera rapidement une planification.

La mise en place au 1<sup>er</sup> avril des DDETS-PP, après le départ des agents des SGCD et malgré la crise sanitaire, est un poison et non un poisson supplémentaire pour les agents des DDI concernées. Nous avons également de nouvelles remontées d'inquiétude sur le devenir des secrétariats généraux des DRAAF, mais aussi sur les services déconcentrés gérant le FEADER. Les agents de ces équipes partent faute de perspective claire et leur remplacement est mis à mal par la difficulté de motiver des candidats sur ces postes incertains (parfois aussi par la dotation d'objectifs) alors que les missions demeurent et qu'elles doivent être assurés par les collègues restants.

Les bouleversements intervenus depuis 11 ans, dont les derniers faisant l'objet de la circulaire du 10 mars du Premier ministre (mutualisation possible de BOP et de RH) sont considérables dans les services opérationnels du ministère (directions départementales comme directions régionales), mais aussi d'autres, chez les opérateurs et en administration centrale, permettent-ils encore d'assurer correctement les politiques du ministère et de respecter ses agents ?