

# CSA ministériel du 27 février 2024

## Présents pour la **CFDT** :

Dominique Vincent - Joëlle Martichoux  
En visio : Eric Tavernier – Jeannine Magrex

Après un temps relativement long de dysfonctionnements des micros et de la sonorisation dans la salle, le secrétaire général a donné la parole aux organisations syndicales afin qu'elles présentent leurs déclarations préalables.

## Mesures d'« économies » de 10Mds d'€

Toutes les organisations ont rappelé les difficultés rencontrées par les agents du périmètre ministériel subissant les multiples réorganisations et qui vont, de surcroît, subir de plein fouet les mesures gouvernementales du plan d'économie et d'annulations de crédits.

Sur les annulations de crédits annoncées, la masse salariale ne devrait pas impacter le schéma d'emploi annoncé qui est confirmé, mais nous n'aurons pas d'informations sur les reprogrammations sur les différents programmes.

## Crise agricole

Quant aux suites réservées à la crise agricole, une formation spécialisée extraordinaire a été réunie le 12 février dernier avec pour objet spécifique : la protection des agents. L'instruction relative à la protection des agents d'exploitation devrait être étendue à l'ensemble des agents.

La convention sur la gouvernance entre la profession agricole et l'OFB est en cours d'écriture et des échanges ont eu lieu entre le ministre et les agents !

## Conseillère sociale du ministre enfin nommée

Le secrétaire général nous confirme le retour de la conseillère sociale Anne Thauvin qui restera l'interlocutrice des organisations du pôle ministériel. (arrêté du 21 février publié au JO le lendemain, 28 février)

## Organisation territoriale de l'État – DDT – DDTM

Un retour sur le lancement de rencontres de l'ATE (Administration Territoriale de l'État) sera abordé à la suite de la première réunion tenue à Rennes le 12 février dernier. Le ministère de l'Intérieur ne vise pas une grande refonte organisationnelle, mais reste attentif au renforcement de l'organisation de l'administration départementale.

Cinq thèmes sont fléchés :

- Le travail sur la relation avec l'utilisateur,
- la gestion de crise,
- l'organisation du travail,
- l'attractivité,
- le renforcement de l'échelon départemental.

Le secrétaire général s'est engagé à faire des points d'avancement du projet en CSAM.

## **JOP 2024**

Les Jeux Olympiques et Paralympiques font l'objet, selon le DRH, d'une organisation de travail et d'une gestion des déplacements en intégrant toute hypothèse de « sur-crise » en cas d'événement grave intervenant en marge de JOP.

### **Remboursement de frais de déplacement des agents à La Défense**

En réponse aux questionnements sur les difficultés de remboursements des frais de déplacements de certains agents à la Défense au même taux qu'à Paris, le secrétaire général s'est engagé à régler le problème dans les meilleurs délais. Un arrêté doit être publié en avril prochain.

### **Réglage de la température dans les bureaux de l'administration centrale à La Défense**

Nous apprendrons que sont envisagés des travaux visant à régler les températures dans les bureaux en administration centrale permettant le maintien d'une température minimale même en cas de bureau inoccupé.

### **Cycle de mobilité**

Le cycle de mobilité « du printemps » doit débuter le 1er mars. Il nous est indiqué en outre, qu'un bilan sur le recrutement des TSPDD par voie de concours doit être présenté. Quant à la prime de fidélisation territoriale (12 000 €), les agents de notre pôle ministériel affectés dans le département de la Seine-Saint-Denis devraient être éligibles ; un nouvel arrêté visant l'ensemble de nos services doit paraître.

### **Loi EGALIM dans la restauration administrative**

A noter que le secrétaire général confirme que les objectifs de la loi EGALIM ne sont pas atteints. Une circulaire sur les transformations écologiques de l'État vise à améliorer la situation en augmentant la part de bio et durable sans augmenter le prix des repas.

## **Deux points à l'ordre du jour :**

- **Les décrets relatifs au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)**
- **Le Rapport Social Unique (RSU)**

### **Décrets relatifs au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime :** Un sur le corps des professeurs et le second sur l'échelonnement.

Ce corps concerne 24 agents dont 22 à l'École Nationale Supérieure Maritime - ENSM - et 2 en lycées maritimes.

Le corps des PTEM est le seul corps des enseignants à ne pas bénéficier d'un troisième grade, ce que permettra le décret.

A noter que les recrutements par concours ont été abandonnés et que ce corps est en voie d'extinction mais cette avancée permettra aux plus jeunes d'obtenir une évolution de leur grille salariale et l'accès au 3ème grade.

**CFDT** et UNSA votent pour les projets de décrets. Les autres organisations s'abstiennent.

(Voir ici le [rapport de présentation de ce point + les 2 projets de décrets](#))

## **Présentation du rapport social unique 2022**

Sans remettre en cause le lourd travail effectué par les services de la DRH, l'examen d'un document de plus de 250 pages en 1h30 est impossible. Nous ferons donc ici une synthèse des éléments présentés.

Le [RSU 2022](#) a fait l'objet d'une présentation synthétique ; ce document est un document d'agrégation de données issues de la BDS (Base de Données Sociales) et d'une analyse de ces dernières. (Document 2022 moins volumineux que les années précédentes). Le rapport comporte 74 indicateurs supplémentaires, 68 % des données sont disponibles en 2022, contre 60 % en 2021 et 47 % en 2020.

Les données relatives aux signalements ainsi que les bilans, télétravail et formations ont été intégrés.

On peut constater une nouvelle fois une baisse des effectifs. De même il est constaté une augmentation du pyramidal âge en faveur des catégories A plus une diminution en miroir des catégories C et une stabilité sur les catégories B.

Par rapport à l'année précédente, une relative stabilité pour les fonctionnaires, une augmentation de la population des contractuels et une augmentation sur les autres statuts, notamment liés au fait du recrutement des apprentis (+ 9 %).

A noter une pyramide d'âge vieillissante avec un âge moyen globalement plus élevé que dans le reste de la fonction publique, 3 ans de plus que dans la fonction publique d'État, relativement similaire entre les hommes et les femmes.

Sur les rémunérations, la masse salariale du ministère a connu une augmentation en 2022 de plus de 4%. Et sur les rémunérations d'activité, plus de 6 %.

Sur l'accidentalité au travail, il est fait le constat d'une augmentation du taux global, due à des chutes en 2 roues, (accidents de trottinettes essentiellement).

Un point particulier sur les accidents du travail : 67 % des accidents du travail dans les DIR, plus particulièrement les agents d'exploitation, d'où le plan renforcé de protection contre les accidents de travail.

À noter aussi une augmentation des agressions : 21 personnes ont été reconnues comme étant en accident du travail dont 9 étaient liés à des agressions. La prochaine formation spécialisée sera saisie sur ce sujet.

9 % des agents ont recours au temps partiel. Quant aux temps incomplets ils restent très marginaux au sein du MTE.

Sur le télétravail, est constatée une convergence sur 2022 entre les taux de télétravail en service et dans des établissements publics.

Sur l'action sociale, l'année 2022 voit un retour à la normale pré-covid avec une augmentation de 13 % d'actions supplémentaires organisées par les CLAS. Le nombre de dossiers d'aide matérielle ont également augmentés de 53 % avec un montant moyen qui augmente de 9,6 %.

La protection sociale complémentaire a été mise en place à compter de janvier 2022 jusqu'à la mise en œuvre du régime pérenne. En 2022, 25 337 agents bénéficient de ce dispositif.

2022 a vu la signature du protocole de l'accord handicap. Une convention a été passée avec le FIPH (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour l'adaptation des postes de travail pour 2022. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est supérieur au taux légal de 6 % (7,56 %), taux en dépassement pour la 11e année consécutive.

Le sujet égalité femmes-hommes est abordé et fait apparaître que le pourcentage de femmes dans notre ministère est stable depuis plusieurs années, entre 43 et 44 % depuis 2017. En dehors des catégories A+, cette stabilité est de mise dans toutes les catégories. Chez les A+ la part des femmes est passée de 33 % à 37 % de 2019 à 2022. Néanmoins, c'est dans cette catégorie que la part des femmes reste la plus basse, sachant qu'elle dépasse les 40 % dans les autres catégories et même 45% en catégorie A et B.

En 2022, le taux de recrutement des femmes chez les fonctionnaires est de 51 %, ce qui marque une augmentation de 6 points par rapport à 2021, mais surtout le plus haut score depuis 2018. Chez les contractuels, la proportion de femmes se tasse très légèrement en 2022, tout en restant élevé à 56 %. La part de femmes inscrites au concours et examen de la filière technique est en forte hausse par rapport à 2021, corps actuellement majoritairement occupés par des hommes.

On constate que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes subsistent sur les salaires les plus bas. Plusieurs causes s'additionnent, l'effet du temps partiel, plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, et des métiers qui sont plus féminisés, correspondant pour certains à des corps moins rémunérés que certains corps attirant plus les hommes.

Autre sujet d'attention, les rémunérations les plus élevées. Autant l'index égalité du pôle ministériel qui s'établit à 79 % en 2022 est globalement correct, autant les 2 indicateurs concernant les plus hautes rémunérations, soit l'encadrement supérieur, sont peu satisfaisants.

La diversité concerne l'ensemble des thèmes autour de la discrimination, du harcèlement, de la violence ou des haines, ainsi que l'égalité des chances. Un protocole d'accord a été signé en 2022 avec 6 axes de travail dont la prévention et l'action sur les processus RH.

La **CFDT** a alerté sur la prise en compte de l'allocation forfait télétravail dans les éléments en rémunération, alors qu'il s'agit d'un remboursement qui est d'ailleurs sous-évalué. Il a été rappelé le caractère abusif de l'intégrer, ce qui conduit à gonfler artificiellement une augmentation éventuelle des rémunérations.

Concernant le recrutement, la **CFDT** a regretté la faiblesse des ouvertures à concours et une chute drastique du nombre de personnes à s'inscrire aux concours administratifs, ce qui ne fait que mettre en exergue le problème de l'attractivité de la fonction publique.

La **CFDT** fait le constat que les ETP cibles, supérieurs de 712 ETP par rapport aux ETP rémunérés, confirment le problème du recrutement et la mise en sous-effectif pour accomplir le travail. Nous n'insisterons pas sur la souffrance au travail et le mal-être des agents que cela génère.

Le DRH confirme que le document sur les données produites, notamment pour les établissements publics (EP), peuvent être à géométrie variable selon les éléments connus de la part des EP.

En conclusion, le DRH confirmera la nécessité de s'emparer du RSU pour alimenter les différentes instances et groupes de travail thématiques, ou protocoles en cours de discussion.

La **CFDT** n'ayant pas eu de réponse à sa demande en déclaration liminaire sur l'agenda social, réitère sa demande de relancer les discussions ; l'agenda social doit être en cohérence avec les résultats du RSU qui ne peut rester un document de constat passif, mais doit être un outil de travail.

Le DRH nous informe qu'une réunion de balayage de l'agenda social doit être programmée et que l'agenda sera communiqué dans sa version amendée aux organisations syndicales, sans pour autant prévoir une rencontre que la **CFDT** demande afin d'avancer sur les divers sujets de l'agenda social.

