



Déclaration CFDT – Présentation du Rapport social unique 2024

La **CFDT** remercie l'administration pour la présentation du Rapport Social Unique 2024. Ce document, riche et complet, constitue un outil indispensable pour objectiver la situation sociale du pôle ministériel.

Pour autant, au-delà des chiffres, il révèle une réalité qui appelle des réponses fortes, cohérentes et à la hauteur des enjeux humains et organisationnels de notre ministère.

1. Des conditions de travail sous tension : une situation qui ne peut plus durer

Le RSU 2024 confirme une dégradation préoccupante des conditions de travail dans plusieurs secteurs.

Nous alertons une nouvelle fois sur **l'accidentologie extrêmement élevée dans les DIR**, où plus de **11 % du personnel d'exploitation** est touché par un accident du travail. Le nombre d'accidents graves reste trop important et les décès intolérables. Les mesures de prévention ne sont toujours pas à la hauteur des risques professionnels auxquels nos collègues sont exposés.

Nous alertons également sur la hausse préoccupante des **agressions internes entre agents**, alors même que les agressions externes diminuent. Le climat de travail se dégrade dans plusieurs services : cela doit conduire à une action déterminée, tant en matière de prévention que de soutien aux collectifs.

La **CFDT** demande :

- le renforcement immédiat des moyens de la prévention (F3SCT, conseillers, médecine de prévention),
- un plan d'action spécifique pour les DIR et les secteurs les plus accidentogènes,
- une politique plus efficace contre les violences internes et les risques psychosociaux.

2. Emploi, attractivité et recrutement : un état d'urgence silencieux

Les cartographies du RSU le montrent : des territoires entiers peinent à pourvoir les postes, quel que soit le niveau de catégorie.

Dans un contexte où les missions du ministère font l'objet d'un affichage politique visant à ce qu'elles soient confortées -transition écologique, sécurité des transports, gestion des risques- l'incapacité structurelle à recruter et fidéliser devient un problème stratégique majeur.

Pour la **CFDT**, l'attractivité ne peut pas se réduire à quelques mesures indemnitaires sectorielles. Elle exige :

- une politique RH ambitieuse, cohérente et lisible,
- un renforcement des parcours professionnels,
- une valorisation réelle des métiers techniques et de terrain,
- une politique salariale qui ne se contente pas d'accompagner l'inflation.

La **CFDT** condamne par ailleurs la pratique -en constante progression- consistant à déclarer non recevables les candidatures de fonctionnaires pour mieux recruter des personnels dans le

cadre des contrats d'objectif, pervertissant le système des mutations, y compris en ne classant pas des agents remplissant des critères réglementaires de priorité (rapprochement de conjoint, restructuration, retour de CLD, réintégration suite à détachement ou disponibilité, etc.).

3. Rémunérations : des progrès mais des inégalités persistantes

Oui, les revalorisations du point d'indice et les mesures catégorielles ont permis des augmentations réelles en 2024.

Mais le RSU le montre clairement : **les écarts de rémunération entre femmes et hommes demeurent et s'amplifient aux niveaux supérieurs**. Parmi les dix plus fortes rémunérations du ministère, seules deux concernent des femmes.

Cette situation est inacceptable.

L'égalité professionnelle doit redevenir prioritaire, non par discours mais par actes.

La **CFDT** demande :

- un suivi annuel contraignant des écarts,
- un plan d'action renforcé sur les fins de carrière féminines,
- plus de transparence sur les leviers indemnitaires et décisionnels.

4. Dialogue social : une année instable mais des chantiers structurants

L'année 2024 a été marquée par un dialogue social perturbé : crise agricole, préparation des JOP, gel des échanges pour raisons politiques.

Malgré cela, de rares dossiers ont avancé, notamment sur l'attractivité des corps des officiers de port et la protection sociale complémentaire (PSC) qui s'appliquera depuis 1er janvier 2025.

La mobilisation des agents le 5 décembre- en dépit d'un niveau de vie en baisse constante qui pèse sur les budgets des agents, rappelle la profondeur du malaise salarial et des inquiétudes qui traversent la fonction publique.

La **CFDT** réaffirme que le dialogue social ne peut pas être une variable d'ajustement selon le contexte politique et budgétaire.

Nous demandons un agenda social stabilisé, respecté, et un engagement constant de l'employeur.

5. Action sociale et protection sociale complémentaire : des attentes élevées

Les dispositifs d'action sociale sont largement sollicités, et les montants moyens des prêts progressent. Cela traduit à la fois une utilité réelle... et une fragilité croissante des agents.

La principale action sociale ministérielle -d'un point de vue financier- reste la restauration. Bien qu'elle soit très largement inférieure à celle du privé, la restauration se voit depuis quelque temps remise en cause dans le cadre d'opérations immobilières de regroupement des services qui, sous la houlette préfectorale, diminuent voire omettent la restauration collective. Rappelons également que nos collègues des DDT-M sont confrontés à l'augmentation du reste à charge sur décision préfectorale au prétexte de la réduction de l'enveloppe du BOP 354.

La mise en œuvre de la PSC santé au 1er janvier 2025 constitue un tournant majeur.

La **CFDT** continuera d'être vigilante, mais le dispositif va être de moins en moins équitable,

notamment pour les familles, la DRH n'ayant pas traité lors de la dernière CCPS un dispositif compensatoire et reporté à mi-février la prochaine CCPS prévue initialement le 4 décembre, soient plus de 2 mois plus tard.

6. Prévention des discriminations et égalité : des progrès mais un changement d'échelle nécessaire

Le changement de prestataire du dispositif de signalement va dans le bon sens, tout comme les actions menées sur les discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique ou aux origines.

Mais les signalements augmentent, et les inégalités persistent.

L'obligation de résultat doit primer : la **CFDT** demande des moyens renforcés et une stratégie globale contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.

Le RSU 2024 nous donne un constat lucide : des équipes engagées, des missions essentielles, mais des agents trop souvent fragilisés par les conditions d'exercice, les difficultés de recrutement, les inégalités persistantes et le manque de perspectives.

De fait, toutes de nos demandes ne sont que des préconisations d'urgence destinées à traiter les symptômes flagrants des maux profonds qui touchent l'ensemble des fonctions publiques et, plus spécifiquement, les agents de notre ministère.

La **CFDT** condamne l'absence, aussi durable que cynique, d'une volonté politique responsable et respectueuse visant à traiter équitablement les agents, à leur offrir des conditions de travail décentes leur permettant d'accomplir sereinement leurs missions de service public dans l'intérêt de la Nation, tout en les rémunérant à la hauteur de leurs compétences, de leurs responsabilités et de leur investissement,

Pour compenser ces manquements systémiques, la **CFDT** attend du ministère une politique RH lisible, ambitieuse et centrée sur les agents. Une politique qui s'appuie sur le contrôle social des organisations syndicales, non pour cocher des cases, mais afin d'accompagner et contrôler réellement les transformations profondes auxquelles notre ministère fait face.

Nous serons exigeants, force de proposition, et toujours aux côtés des agents.